

年収激減は違法ではないのか？

ルネサス懇

賃金制度改定の状況は

ルネサスの賃金制度改定に関する労使協議の状況がルネサスグループ連合の機関紙R G U n e s s 333号（10月18日）で報告されています。しかし、本質を突くような要求や質問が労働組合側からなされているように見え、不満や疑問を抱いている組合員も多いのではないかと思います。

年収激減は違法ではないのか

新制度では一時金（STI）の比率を減らして基本給を上げるとされています。これを言い換えれば、一時金が減る分だけ基本給が上がらなければ、年収としては減収になるということです。そして会社提案の最大の問題点は、少なからぬ社員が大幅な賃下げを被ると見込まれることにあります。

前号（61号）でも指摘した通り、会社から提案されている基本給の移行テーブルを見ると、下の2段階の評価は改定率が0%となっています。これによって全体の3割くらいの社員は、年収で数十万円から百万円を超える大幅な減収になると推定できます。

2000年にあった「みちのく銀行事件」の最高裁の判決では、一部の行員に対して大幅な賃下げを行ったことが違法とされました（判決からの抜粋は下を参照）。なお、この事件では、多数派の労働組合が賃金制度の変更に賛成していました。それに関わらず違法であるとの判決が下されたものです。

特に今回の改定によって中高年が大幅な賃下げに遭う場合、今後の昇給によって挽回できる見込みもありません。かつ、年金や高齢雇用継続給付金の額にも関わることであり、定年以降の収入にも影響します。みちのく銀行事件の判決と見比べ、違法であるとの疑いが濃厚であると考えられます。

＜発行者＞
ルネサス関連
労働者懇談会
（ルネサス懇）
意見と情報は、
〒142-0043
東京都品川区二葉
2-20-8 染野ビル
（電機労働者
懇談会会付）
(03) 6421-5323

電機・情報ユニオンへの相談は、



依然不明な会社のポリシー

そもそもこのような甚だしい年収減が生じる原因は、基本給の増額に直近の評価を反映させていることにあります。一時的な評価によって将来の収入までも劇的に変化させるというのは、もはや「ペイ・フォー・パフォーマンスを徹底する」という言葉では説明できない次元のものです。

今回の改定を会社はSTEP1と呼んでいます。2027年以降にはSTEP2として、ジョブに応じた給与体系に変えるものと見られます。しかし、グローバルに認知されているジョブ型雇用では、基本給は仕事の内容によって決まるものであり、個人の成績評価によって激しく変動させるなどという運用は行っていないはずで、したがってこのままでは、STEP1とSTEP2では、著しく異なる（または真逆の）理念によって給料が変化するということになりそうです。

会社のポリシーが全く見えません。

「みちのく銀行事件」最高裁判決より抜粋

本件における賃金体系の変更は、短期的にみれば、特定の層の行員にのみ賃金コスト抑制の負担を負わせているものといわざるを得ず、その負担の程度も前示のように大幅な不利益を生じさせるものであり、それらの者は中堅層の労働条件の改善などといった利益を受けないまま退職の時期を迎えることとなるのである。就業規則の変更によってこのような制度の改正を行う場合には、一方的に不利益を受ける労働者について不利益性を緩和するなどの経過措置を設けることによる適切な救済を併せ図るべきであり、それがないままに右労働者に大きな不利益のみを受忍させることには、相当性がないものというほかはない。