フリーランチよりも賃上げを

ルネサス懇

＜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
東京都品川区ニ葉2-20-8染野ビル2F
（電機労働者懇談会気付）
(03)6421-5323

電機・情報ユニオンへの相談は

連合は実質賃金の向上を目標

連合は今月19日に、2027春闘の方針として、定昇込みで6%を中心とした賃上げを目標とすることなどをプレスリリースしました。これは、ここ数年5%の賃上げを掲げながら、実質賃金が物価上昇に追いついていないという労働者の声を反映したものです。

このほか中期目標として、毎年の実質賃金の向上を1%以上で維持すること、2030年までに2026年から15%程度上回ることなどを設定しました。

基本給の改定はどうなるのか

実質賃金が上がらないと感じるのは、食料品などの物価が、過去数年間で大きく上昇しているからです。しかもこの間ルネサスは、他の大手電機企業と異なり、ベースアップを行ってきませんでした。2027春闘こそは、過去の実質賃金の目減り分も取り戻すべく、賃上げ要求をすべきです。

フリーランチはいいけれど

今年の夏から会社は、毎月1回ずつフリーランチの日を設けました。この日は社員食堂のランチや売店のパンなどを無料で食べることができます。

これについて、試みにCOP-LOTに「従業員の満足度を上げるうえで費用対効果の高い福利厚生施策は何か」と尋ねたところ、左上のように食事補助が真っ先に出てきました。だからこの施策が悪いというのではありません。しかし、国内9千人の社員が1回500円の補助を12カ月受けたとして、その原資は5400万円ほどです。何となく社員が軽く見られていると感じませんでしょうか。

（次のエピソードは余談かも知れませんが、）今から40年近く前に「ディーバ」というパソコン用のシミュレーションゲームがありました。このゲームでは、勢力下にある全ての星に対して、全部門に毎月50ユニットだけ投資すると（つまり、はした金をまめにばらまくと）、例え税率を90%まで上げても反乱が起きないという裏ワザがありました。今回のフリーランチから何となく連想してしまいました。

費用対効果が高い福利厚生

① 食事補助

- 社員食堂の補助
- ランチ代補助
- オフィスコンビニ
- 飲料・コーヒー無料

特徴

- 利用頻度が高い
- 全従業員がメリットを感じやすい
- 税制優遇を活用できる場合もある

従業員にとっては「毎日実感できる福利厚生」です。

お礼を言っている場合でしょうか

先日行われたルネサスグループ連合と柴田CEOとの対談では、冒頭で大谷会長が柴田CEOにフリーランチのお礼を篤く述べるというシーンがありました。これには違和感を覚えた社員も多かったのではないかと思います。

私たちは乞食ではありません。会社に昼食を恵んで欲しいのではなく、物価上昇を上回る賃上げを当然の要求として求めるものです。また、今年4月の賃金改定では、基本月収の引き上げが不十分なために、年収で大幅なダウンとなる組合員が多数いると推定されてもいるのです。

労組執行部の役割は、組合員の賃上げへの要求を理解すること、改定後の賃金がどうなったのか実態を調査すること、それらを現場への積極的なアプローチでもって実行すること、そして組合代表者として会社への要求行動に落とし込むことです。