

むさしNet

(発行)

*働きやすい職場をめざす

(連絡先) ルネサス武蔵の会

*東村山市恩多町3-11-18 谷口利男

*電話・FAX ; 042-394-0937

*メール; musashinet@jcom.home.ne.jp

*要望・意見を気軽にお寄せ下さい。

電機大手の16春闘結果

組合名	開発・設計職基幹労働者			年間一時金	
	要求ベース	改善額	新水準	年間回答額	同月数
パナソニック	339,300	1,500	340,800	業績連動	
日立	311,000	1,500	312,500	1,760,486	5.69
富士通	312,000	1,500	313,500	業績連動	
三菱電機	315,500	1,500	317,000	1,684,000	5.94
NEC	325,500	1,500	327,000	業績連動	
富士電機	323,700	1,500	325,200	1,719,900	5.30
村田製作所	315,800	1,500	317,300	業績連動	
沖電気	305,100	1,500	306,600	1,598,400	4.80
安川電機	305,480	1,500	306,980	業績連動	
明電舎	324,510	1,500	326,010	1,532,800	5.10
パイオニア	299,000	1,500	300,500	1,401,044	4.00

労働基準法では労働時間を原則1日8時間と定めている。企業が従業員に残業を命じる場合、労働時間の超過理由を事前に明示した「36協定」を労使で結ばなければならぬ。厚生労働省は協定を結んだ場合でも、残業時間は月45時間までにすべく求めている。

政府は長時間労働に歯止めをかけるため企業への指導を強める。1カ月の残業が100時間

に達した場合に行う労働基準監督署の立ち入り調査について、基準を月当たり80時間まで引き下げる方向だ。労働基準法違反があれば是正勧告などの措置をとる。労働の生産性を高めて長時間労働を減らすことで、子育て中の女性や高齢者が働きやすい環境を整える狙いだ。ただ目先は企業にとって負担となる可能性もある。

各労基署の陣容にもよるが、今後立ち入り調査の件数は増える見通し。厚生労働省によると、全国の労基署による2

014年の定期的な立ち入り調査は12万9881件。このうち7割で何らかの法違反がみつかった。最も多かったのが違法残業など労働時間に関する違反だ。(日経電子版参照)

職場での長時間労働の実態はどうでしょうか?健康管理時間などは正確な記録で登録されているのでしょうか?

今後は立ち入り調査の件数は増える見通し。厚生労働省によると、全国の労基署による2

長時間労働への監視を強める



ルネサスCEO交代?

4月9日、日経新聞は「ルネサスエレクトロニクスは日産自動車系部品メーカー、カルソニックカンセイ前社長の呉文精氏(59)を社長兼最高経営責任者(CEO)に迎える人事を固めた。2013年に日本電産副社長に就き、2015年9月に退任していた」と報じました。

2015年6月に会長兼CEOに就いた遠藤隆雄氏(62)は、革新機構との経営方針の違いから半年でCEOを退任。生え抜きの鶴丸社長が暫定的にCEOを兼務している。(日経電子版参照)

困ったこと心配ごとの相談は、
電機・情報ユニオンへ
 電話 ; 03-6421-5323
<http://www.denki-joho.jp/>

残業80時間で立ち入り調査実施へ

誰がどう見ても...

変革プランを終えたルネサスは、2017年3月期決算で営業利益率2桁%が必達と言われていますが、トップライン（売上高）の減少は今年度も続く見込みですし、最近の円高基調や世界経済の減速などの逆風もあり、早くも達成は厳しいとの見方が出ています。しかし、人員削減は当初の計画から大幅な過達、また、KPIの比較では、成長戦略をリードする側の部門（企画本や事業）が高得点を上げていますので、費用削減も売上拡大も、やるべきことは計画以上に出来ているはずでは？それでも目標を達成できないとしたら、やっぱり誰が見ても、経営トップの交代に見る経営の停滞こそが、最大の原因ではないのでしょうか。（投稿）

ルネサスの春闘は、切実な要求を実現させる為に多くの問題があり、今後の課題が浮かび上がってきました。ルネサス型春闘とは？

電機連合の拡大中闘でありながら、電機連合のベア要求3000円からの離脱は問題であり、如何に賃下げの過渡期であろうとも、それとは別に基本給レンジの改訂は要求すべきでした。

賃金体系は元の制度に戻せ！

改訂後の賃金体系は、限られて管理職への道が閉ざされ、レンジは低位にシフトさせ、相対評価によって定期的な賃下げを行い、しかも最低評価にされると降格になるといふひどいもので、元に戻す必要があります。

産業別最賃の確保を

産業別最低賃金が電機連合水準と比較してつい数年前までは差が無かったものが、しだいに拡大していく傾向にあります。あと、40歳の最低賃金はどこにいったのでしょうか。

人減らしで収益確保

ルネサスの事業継続が出来てくるのは、大幅な人減らしリス TRA効果のおかげであり、そこに円安や市況の回復などの外部環境の好転がプラスされたからです。外部ステークホルダーから注入された資本は、現預金残高4051億円が示すように、現預金として眠っています。結局、支援が無くとも存続はできた可能性があると云う事になります。

一時金の格差圧縮を

一時金の支給は、昨秋の組合員アンケートの結果では、格差が大きすぎると考える傾向が出ているのに、格差縮小の要求をしていないのは理解できず、次回から改善が必要です。

減給分を元に戻す

年間100億円の人件費を削減するとして導入された「本給7・5%減額」が継続されており、3月11日に行なわれた労働団体と経済産業省との交渉で

絵手紙でご挨拶



休憩室

◆「原爆ドーム」

先進7カ国外相
原爆碑に献花する！

◆「野党統一候補」

安倍暴走にストップ
経済・政治の転換を

◆「北島選手の引退」

流行語大賞の言葉
20年間お疲れ様

対応した担当官は「人への投資も前向きにする様に求めている」と回答しており、減額分を元に戻す労使交渉が求められます。

編集後記

16春闘は職場の期待と大きく乖離した結果になってしまいました。要求段階から「一定の割合で降格と降給」を求めることに違和感を感じたのは私だけではないと思われれます。全体の賃金ベースでも大卒などの初任給の1000円増額改訂以上に一律増額が当然であり、18歳の産業別最低賃金でも電機産業の16万円にそろえる事も重要であります。7・5%の賃金減額も元に戻す要求を確立しましょう。（T）