

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

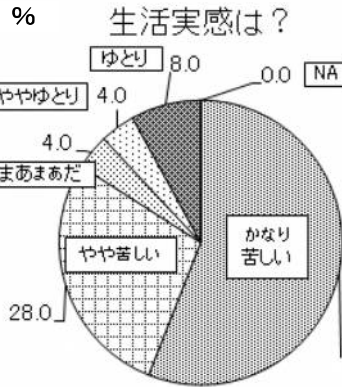
*要望・意見を気軽にお寄せ下さい。

2017年度決算で42%増益!

ルネサスが9日発表した2017年12月期の連結純利益は前年同期比42%増の771億円だった。東日本大震災と熊本地震の2度の震災を乗り越え、堅調な業績を続けている。17年2月に買収完了した米同業のインターシルも収益に寄与した。自動運転技術の進展や工場自動化などの追い風を受けて同社業績は再び成長軌道に描き始めた。

売上高は7802億円。営業利益は784億円だった。決算期変更のため単純比較できないが、16年1~12月実績と比べて実質的に売上高は22%増、営業利益は11%増だった。インターシルが連結対象となったことや熊本地震の影響がなくなり、為替も円安傾向だったことで業績を押し上げた。

(「日経」電子版より)



全国の電機職場を対象に、電機労働者懇談会(電機懇)が「18春

アンケート結果

「アンケート」を取り組み、寄せられた結果から、ルネサス労働者分だけで集計しました。

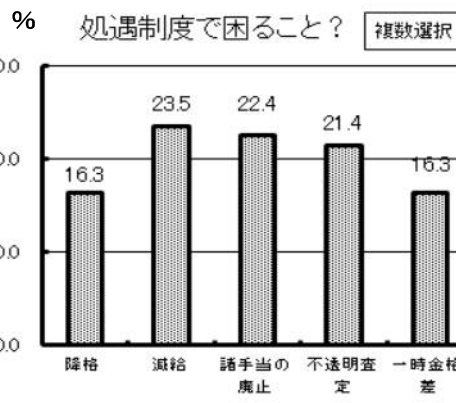
生活苦84%に

生活実感に関しては、「苦しい」と答えた人が84%に達するほどの異常さが明らかになりました。電機の平均では、「まあまあだ」が35%になっており、ルネサスでは4%であります。「ゆとり」が8%と電機の平均での2%と比較して4倍となっている事は、ルネサスでの格差が大きい処遇制度の反映と言えます。

新評価制度も不安

新評価制度においては、MBO評価(絶対評価)およびValue評価(絶対評価)を踏まえた「パフォーマンス評価(相対評価)」を実施し、パフォーマンス評価の結果が賞与と昇降給の双方に反映される

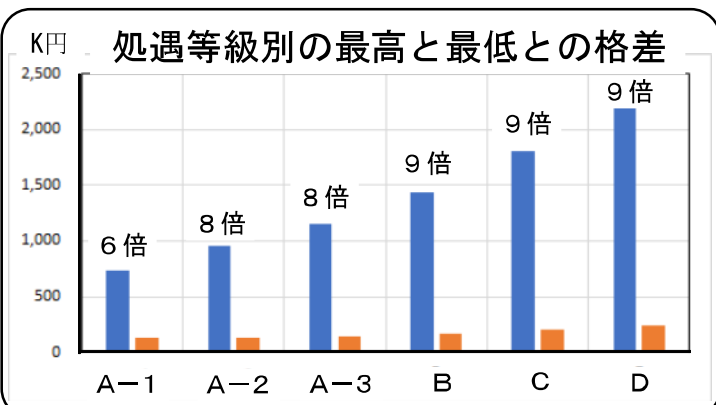
問でも、「降格」が平均より一六倍多い16%。「減給」では平均の26%より少なく24%に。諸手当の廃止では平均が31%に対しては22%。「不透明な査定」は平均と同様で21%。一時金格差では、平均の11%より多く16%となっています。



格差を生む制度

処遇制度の改善を早急に求める!

と説明されています。新評価制度は、業績変動が大きく反映される内容であり、働き続ける社員の安定した生活を考えると、将来に渡って大きな不安の声が寄せられそうです。



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

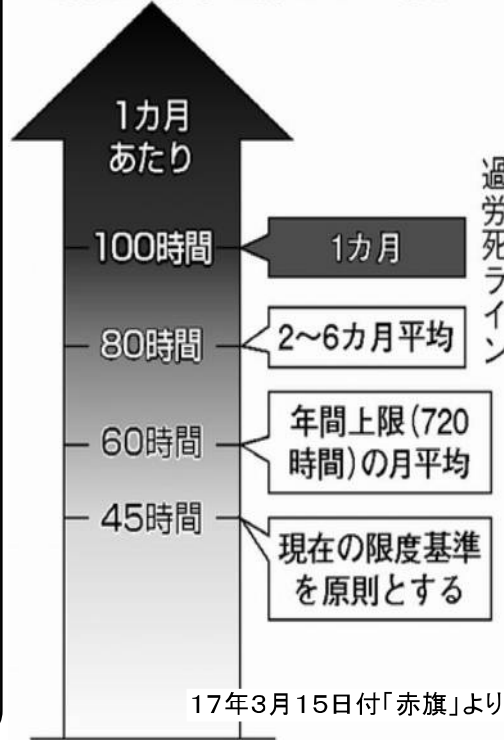
<http://www.denki-joho.jp/>

ルネサス本社に要請行動を実施

昨年の12月7日に全労連・東京地評争議支援総行動が行われ、ルネサス本社には出勤時宣伝、社前行動(写真米田徳治委員長の訴え)を行ってから、全労連の副議長ら5人が熊本でのハケン切り争議解決の要請を「会議室」で行いました。



残業時間の新しい上限



ルネサスの那珂工場に対して、水戸労基署より労働時間管理について「時間外労働削減の改善指導票(抜粋)」

水戸労基署より改善指導される！

改善指導票(抜粋)

減の改善指導」を受けた事が明らかになりました。職場新聞「むさしNet」は、16年4月20日「第159号」で厚生労働省の残業時間

管理基準を紹介しました。改善指導票の骨子は、

- ①月80時間以内にするための方策を検討し実施する。
- ②月45時間以内とするための方策も併せて検討し着実な実施に努める。

会社より改善策でる

労基署より明確な指導を受けた会社は次の改善策が出されました。

- ①まず、月80時間以内にするために取り組む。
- ②6ヶ月後をメドに、月45時間以内をめざす。
- ③仕事の進め方について
- ④平常勤務者は、一日3時間
- ⑤最終的には、一日2時間
- ⑥などと具体化されています。

武蔵の現状は？

ルネサス武蔵事業所の実態はどうでしょうか？

依然として「休業者」が多く、メンタルの割合も高いのが実態となっています。

時間外労働の実態は、月100時間以上、80時間以上での報告が行われています。

厚労省「1・20通達」に基づく時間管理が求められます。

休憩室

◆本白根山地震に続いて台湾の地震。忘れた頃にまた、他人ごとではない。

◆平昌オリンピック、国が争うのではなく競技で競って欲しい。平和外交求む。

◆働き方改革は過労死促進、格差容認、非正規拡大。阻止するしかない。

◆最近空から何が落ちてくるか不安だ。ヘリコプターの部品等ぞっとする。

絵手紙でご挨拶



編集後記

18春闘では「賃金の改善」が千円も実現できませんでした。初任給は他社の動向を参考にしてこの3月に回答するとしています。2018年度から導入されるとしている、9月の一時金を「一律2ヶ月」とする事も労使合意となっており、3月分の支給時に協議するとされ、年間での月数確保に不安が出されています。こうした状況は、職場に労組の役割が果たせなくなっているか心配がついついてきています。(T)