

(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;hi tachikon@jcom.home.ne.jp

*要望・意見を気軽にお寄せ下さい

▼昨年(03年)の17中闘組合一時金受結結果

単組名	交渉/業績	一時金額	月数+α
日立	交渉方式	1,229,370	(4.30ヵ月)
松下電器	業績リンク	1,368,900	(4.0ヵ月+6,800[=4.02ヵ月相当])
富士通	業績リンク	1,355,800	(4.25ヵ月)
東芝	業績リンク	1,350,000	(4.44ヵ月)
NEC	業績リンク	1,266,900	(4.10ヵ月)
三菱電機	交渉方式	1,098,000	(4.00ヵ月)
三洋電機	業績リンク	1,475,748	(4.0ヵ月+178,000[=4.55ヵ月相当])
シャープ	交渉方式	1,552,466	(5.00ヵ月)
松下電工	業績リンク	1,463,654	(組合試算)(4.66ヵ月相当)
富士電機	交渉方式	1,213,900	(4.20ヵ月)
沖電気	業績リンク	1,232,000	(3.6ヵ月+α(0.4ヵ月)(=4ヵ月相当)
パイオニア	業績リンク	1,543,800	(4.88ヵ月)
安川電機	交渉方式	1,237,896	(3.7ヵ月+α(0.3ヵ月=92,842))
明電舎	交渉方式	1,144,780	(3.0ヵ月+α(1.0ヵ月))
富士通ゼネラル	業績リンク	1,223,312	(4.25ヵ月)
日本コロムビア	夏のみ	436,335	(1.35ヵ月)
岩通	交渉方式	1,164,096	(4.00ヵ月)

03年一時金

詳細が明らかに

電機連合に加盟している多くの労組が一時金方式に「業績リンク」を導入して

り、職場にはその要求や妥結水準の報告がありません。むさしNet編集部は、左表に示すデータを手しました。それによると、日立の一時金は、電機17中闘での比較でも低位にあることが

一時金年間5ヵ月獲得を

分かります。

注目は一時金

年間5ヵ月獲得を

ルネサスの要求は「現行賃金体系を維持」をかけた35歳標準労働者の定昇分を3200円、一時金を年間5ヶ月の144万3500円としています。

職場では、ベアゼ口春闘の中で一時金に対する期待は大きく、ルネサス経営が「黒字決算」の見通しが表明される状況を受け、かつてなく「年間一時金5ヶ月」の確保を求めています。

本来、労働組合は、賃金政策で年間17ヶ月の収入の実現を掲げており、今年こそその実現の年にしていくつではありませんか。最後まで頑張りましょう。

集積回路

▼第17回「第一生命

サラリーマン川柳」10

0編が発表された。こ

の住みにくい世の中を

反映して、悲哀がにじみ出

ている▼「組合が会社の無

理を説明し」てリストラが

強行され、「効率化進めた

私送別会」「好景気ハハ

ワークが一人占め」「辞

めるのか息子よその職俺

にくれ」となってくる▼残っ

た人も「成果主義 成果掌

げない人が説き」で給料の

額だけ見れば「フレッシュマン

となりそうだが、こつなると

「我が家でもまもなく政権

交替か」となる▼世の中、

何とかならんかとの思いが

募るが、7月の参院選では

「マフネト選挙おわれは

ただの紙」とならないよう

しつかりと判断をしたい。

三菱電機の新人事処遇制度

3月16日付けで導入を決定

日立との制度比較を見る

三菱電機の 制度改訂の特徴

三菱電機は、1月28日の
第275回中央委員会でも新

人事処遇制度の
導入を決定し、3
月16日付で実施
されます。

目的は

労組の資料によ
ると、導入の目的
を「現行制度は、
高齢化と勤続年
数の長期化の中で
役割期待、成果と
処遇の整合性が
困難」と述べてい
ます。

三菱制度の特徴
を以下紹介しま
す。
昇格は試験制、
降格は会社認定

日立・三菱の新制度の比較表

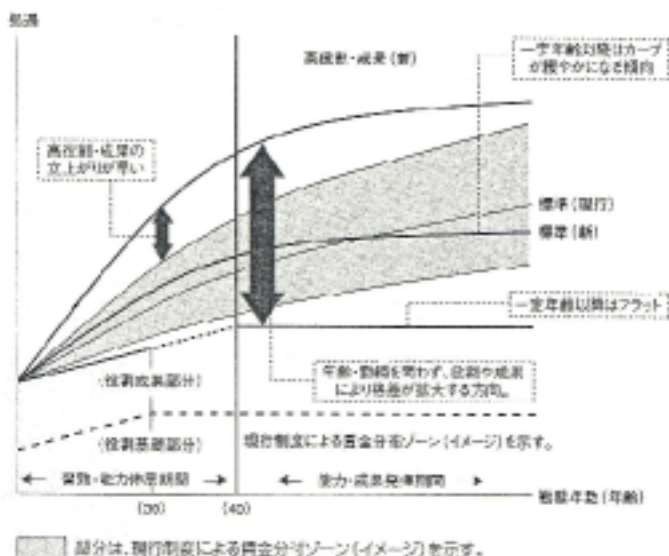
項目	三菱電機	日立製作所
群・等級制の見直し	年一回	年一回
基幹系統から専門企画系統の昇格	試験制	会社認定(チャレンジ制度あり)
専門企画系統から基幹系統への降格	会社認定	会社認定
等級の降級	有)	有)
毎年の昇給	30歳まで3000円/年	なし(査定により昇給・降給あり)
評価結果の本人通知		行ない
昇格制の目安		専任職のみ有)
課長級管理職の給与	月給制	月給制
補償期間	三年間	三年間
減額補償		
一年目	見直し時差額の90%	マイナス1万5000円
二年目	見直し時差額の60%	マイナス1万5000円
三年目	見直し時差額の30%	マイナス1万5000円
専門企画系統	対象外	全員が対象
一時金	原則として補償なし	原則として補償なし
算式	定額+個人反映+事本反映	基準賞与額+個人成績+業績反映
事本業績反映	妥結原資の外枠	現行制度による(別枠)
本給加算	RHは従来の特待制度を継続	工師・主事:2万5000円 上級監督者:4万0000円 組長:2万0000円
生計手当		
子女以外の扶養家族	9000円(3人を上限)	1万1000円
子女(22歳未満)	1万4000円(上限超過なし)	1万1000円(年齢制限なし)
支給人数	支給基準で定め	四人目まで
移行措置	設けなし	ソフトランディング有)
裁量手当	裁量月俸の2.5%相当分	本給の30.5%相当分
勤務生計手当	支給対象としない	支給対象とする
業務手当		上級専任職に適用し、 個人ごとに定める。
用語の説明	基幹系統は、RHの専任職と同等で、専門企画系統はRHの総合職と同等である。	専任職、従来の技能・技術職、減額補償で職種変更はマイナス5000円である。一時金の減額補償は、賃金減額での調整分の補償がなくなる。

として、
毎年一定額(3000円)
の昇給は30歳までで、一般
職である「基幹系統」のみで
ある。

賃金カーブは、若年層を
高め、中高年を低く設定
している。
賃金の減額には、3年間
の補償とし、90%、60%、30%

%として、
中元手当(一時金)の減
額は原則として補償を行
なわない。
(次ページに続く)

(3) 賃金カーブイメージ



業績反映部分を専門
企画系統（総合職）は現
行の2倍程度に拡大させ
る。

業績加算部分は、労使
の妥結水準原資の外枠と
する。

標準的評価は、表現で
「高度」やや「高度」の評価
定義としている。

評価の苦情は事由発生より1カ月以内としている。苦情の扱いは「事不再理」としている。

生計手当は、子女1万4000円、子女以外（配偶者など）9000円である。

生計手当の「減額」に対する、移行措置は設けない

法定裁量労働は「裁量月

俸」とし、専門企画手当25%相当分を支給する。
法定裁量労働の対象者
に対しては、生計手当を支
給しない

賃金カーブの

イメージはどうか

三菱電機の新制度のイメージは、組合資料によると上のようになります。

全体としては、最低賃金と最高賃金の格差が大きく、若年層が高めのカーブになっていますが、一定年齢以降賃金がフラットになる事をめしています。

但し、上図の賃金イメージは、横軸となっている年齢のフェールが40歳以降が長くなっており、標準者賃金の「現と新」とのクロサが50歳頃に見えるので、実態との関係で不明な部分が残っています。

第3四半期(10-12月期) ルネサスは3桁の利益

日立製作所は、2月4日に第3四半期決算の記者会見を行いました。その中でルネサス決算について「税前利益で3桁億円、55%の持分法利益では2桁億円。第4四半期(1-3月)も強含みである」と聞いている。資本政策上、今後も持分法適用会社として考えている。事業上は、より緊密に連携していく」と表明しています。

半導体他社と同様に、ルネサス経営陣からの経営指標の公表が待たれます。

休憩室

安全・安心の国―日本の神話―

急降下中ですね

日本国民

「火星に水？」

宇宙の夢ふくらむ

火星

職場だより

退職金に税金が！

以前、退職金2000万円以内なら税金はかかりませんと聞いたことがあった。だから日立の退職金も税金はかからないものと思っていた。ところが定年になった人の話を聞くと企業年金を一括でもらうと一割の税金がかかるという。おか

組合の存在意義は

職場集会を開いても人の集まりが悪い。成果主義賃金のうえにベースアップがないとなると組合など必要となくなってしまうのだろうか。

「お昼休みはお昼寝の時間。自分の体のほうが大事」という声もある。

三菱は技能職にまで成果主義が導入されたという。これからの組合はどうなってしまうのだろうか。組合の存在意義が問われてしまう。 S男

しいと思い組合に聞いたが納得できる返事がもらえなかった。そこで税務署に行った時に聞いてみた。すると税務署の言うには「企業年金を退職時に一括でもらった場合、それは退職金ではなく一時所得としての扱いになるので一割の税金がかかる。所得の多い人は税率があがる」とのこと、ようやく納得できた。組合が、企業年金を一括でもらうという前提にして退職金2000万円と言っていること

がおかしなことだったのである。税務署の人に「それは組合の説明不足ですネ」といわれてしまった。企業年金はもともと退職金だったのでそういつ書き方なのか

しれないが、そうすると、同じ2000万円でも他産業の人たちは無税なのに私たちは100万円も税金で引かれて手にするのは1900万円ということになる。確定拠出年金導入の時もそういつ説明がなされなかった。組合はもうすこし道理に基づいた言い方、書き方をしてもらいたいものだ。

M子

一時金に期待する

3年連続のベースアップ要求なしだから、せめて全員が定昇分の賃金上がるようにすべきだと思う。それ

絵手紙でご挨拶



と、一時金に大いに期待している。半導体業績悪化を理由にすいぶん我慢をさせられて来たのだから、ルネサスが黒字化となる状況の中、要求である年間5ヶ月は何としても勝ち取りたい三菱労組との関係で日立労組との格差もあるかもと、取りざたされているが、絶対にあつてはならない事だと思う。 K

編集後記

今月号は三菱電機の新処遇制度の資料を入手したので報告をさせて頂いたが、他社の賃金制度は言葉も含めてなかなか分かり難いものです。

今後多くのご意見を頂きながら、情報を公開して行きたいと考えています。 T