



(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; hitachikon@jcom.home.ne.jp
- *要望・意見を気軽にお寄せ下さい。

制度詳細提案について

9月3日一斉に「ルネサス制度一元化(中間提案)入詳細案」に関する日立労組 半導体業種本部見解が職場配布されました。

7月の骨子提案に対しては、76項目もの要望 意見が出され、制度の充実が求められました。今回の提案に対して、働く者の生活と権利が守られる制度の一元化となるように、しっかり検討をして行きましょう。

制度移行時は 現行賃金の保障を

「基本パターンはあくまで目安であり、個人別

に見ると基本パターン通りとならない者もいる」と提案をしていますが、移行時は調整給なしの現行賃金を保障する格付けとすべきと考えます。

賃金制度について

57歳の区分廃止を

「57歳以降は基本的に昇級・昇号は行なわない」としていますが、一方で降格制度では言及されていないので、廃止をすべきです。尚、提案文面では「基本的に」との表現で昇級・昇号もありうる」と理解できるので、明確にすべきと考えます。

賞与制度は

格差が大きい

「賞与テーブル」のサンプルデータは、基幹職3級の場合、定額が53万1000円で、この定額にプラスされる個人別業績別加算がゼロ円からの設定で、「基準値」が18万

職場討議を十分に

今回提案された内容は全面的な処遇制度改訂で資料も膨大で、組合自身も「現時点では組合としても各項目の細部の検討及び検証が不十分な点多く」と述べざるを得ない状況であり、「組合員の理解と納得を第一義に対応する」としている組合方針との関係でも、期日にとられない検討期間が必要ではないでしょうか。

「定義書に 加え賃金水準を考慮しながら設定」としてはいますが、定義書の適用は新処遇制度が導入されてから、とすべきではないでしょうか。

次のページに続く

集積回路

第28回オリンピック・アテネ大会が閉会した。今大会には、国連加盟191カ国より多い202の国と地域の選手・役員1万6千人が参加し、日本選手が活躍が話題を呼んだ。特に女子の活躍はめざましく、選手総数でもメダル獲得数でも男子を上回った。そして、メダルを取った他選手も取れなかった選手も、日常鍛えた技と力を力いっぱい発揮し、私たちに感動を与えてくれた。しかし、日本のスポーツの歴史が浅いこともあるが、女性の指導者や役員はまだ少数だ。そして、社会ではまだ偏見や差別が残っている。特に企業の中ではその傾向が顕著だ。今回の女子選手の活躍を一過性にせず、社会のあらゆる分野でその力を発揮して欲しいものだ。

制度一元化は 将来に渡る重要問題

(二面の続き)

円なっており、加算額の上下の格差が大きすぎる制度です。

一時金は
日立と同様の

月数支給方式を

もともと今回の提案は賃金での格差が大きい制度の導入であり、一時金は日立制度と同様の「月数制度」とすべきと考えます。

業務手当での

廃止は慎重に

現在支給されている業務手当での廃止については、関係者の意見を聞き慎重に対処すべ

きと考えます。

評価制度は

他人との相対評価

でなく個人の

絶対評価で

今回の制度の「成果主義・実力主義」との関連でも「他者との比較による相対評価」は整合性がないのではないかと。相対評価とは、総額人件費の中で分け合う考え方であり、絶対評価が望ましいと考えます。

移行時賃金は

切り上げ方式に

「原則移行前賃金に最も近い号俸」としていますが、近い号俸への切り

上げ方式とすべきです。

減収補償は

定年までの制度に

移行補償は3年期限としていますが、中高年は

不利益となる場合があり、現行賃金にふさわしい号俸にすると同時に、日立と同様の定年までの補償とすべきです。

雇用延長について

賃金の処遇が

当該担当者の

50%は低すぎる

再雇用における、「当該担当者クラスの50%」の規定は、再雇用される者の定年時賃金の50%とは大幅に違い、再雇用後につくその業務の担当者賃金に対して50%であり、あまりにも処遇が悪く改善が必要です。再雇用は「当面62歳ま

で」としてはありますが、厚生年金支給年齢時点までとすべきです。

定年延長は

議論にならないか

定年制度のRH・RMの違いで60.5歳となったが、会社の経営指標の「年計」との関係ではRM制度は適合性があると考えられます。制度改訂の機会に「定年延長」問題が議論されたらと考えます。

カフェテリアプランはメニューの拡大を

カフェテリアプランは一定の改善が見られますが、さらなる利便性の向上の為「メニューの拡大」を求めます。

慶弔休暇などの賃金・賞与カットをすべて「なし」に

この制度改訂では、従来のRH制度より改善が見られるが、詳細には賃金カットあり、賞与カットありが混在しており、すべてカットなしにすべきと考えます。
(ご意見をお寄せ下さい)

懲戒制度について

RH現行の労働協約は「会社の施設(寮の居室及び社宅を除く)又は構内において許可なく掲示、貼紙、放送又はこれに類する行為を行なったとき」となっています。

今回は、さらに改悪し、寮・社宅を除くもなく、報道・宣伝・募金・署名活動・貼紙・文書配布などを禁止しているが、憲法で保障された自由と民主主義をも規制するものであり、廃止をすべきと考えます。

JT2試の組立ライン 10月から業務移管 出向へ

少しでも
要望がかなった

10月から旧D製の東
セミ業務移管・青梅に
勤務地変更という問題
で、当該職場は2回に
わたり組合と話し合い
がもたれました。そこ

で出されていた「三交代
勤務だと、出勤時にバ
スがない」という問題は
領収書をもってくればタ
クシー代を支払うという
ことになりました。
また、「どんな所なの
か前もって行ってみたい
」という要望は三交代勤務

の勤務番毎にC勤務の時
に午後から行って、現地
解散し、実際の通勤経路
を経験してみるというこ
とが実現しました。

評議員区新設

勤務地変更はやむをえ
ないと諦めているものの、
少しでも要望がかなった
ことは喜ばしいことです。
今後、青梅地区に出向
される職場は、評議員区
を新設して武蔵支部とし
ての活動を展開するとの
ことです。

三年後の出向見直し時
期との関係でもしっかり
とした取り組みが期待さ
れます。

北セミノ千歳を ミツミ電機に約80億円で売却

ルネサスは、9月1日に(北セミ)千歳工場を
ミツミ電機に12月、売却すると発表した。売却
額は明らかにしていないが、80億円前後と見
られる。千歳工場は、先端加工設備を持たな
いため、長期的に利用価値が低いと判断した。
ミツミ電機はルネサスの工場を手に入れるこ
とで、早期に事業拡大ができる。千歳工場の
450人の従業員は、2年間出向し、その後
「転属」する予定としています。

(04年9月2日付「日経産業新聞」より)

休憩室

史上初

「プロ野球のスト」

ファンとして

応援したいヨ!

(ストを忘れたファンより)

ベトナムに設計子会社設立

ルネサスは8月31日、
ベトナム・ホーチミン市
で04年10月に半導体の設
計子会社を設立すると発
表した。半導体大手がベ
トナムに設計拠点を設け
るのは珍しい、と指摘し
ています。
発表では、会社名は
「ルネサス・デザイン・
ベトナム」(RVC)で、
資本金は400万USD

ル(ルネサス100%出
資)。人員は、当初20
30人で発足し、06年度に
200人、10年度には1
000人以上にまで拡大
するとしています。
ルネサスは、中国の北
京と蘇州にも半導体の設
計拠点を持っています。
(04年9月1日日経産業
新聞より)

