

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

制度の最終提案は早い

9月16日開催された評議員会は、多くの評議員が職場から出された要望 意見を反映しました。納得できるものとなるように、しっかりと検討をして行きましよう。

処遇制度改訂を考える大切なひとつに「安心・安定」の制度であることが求められています。

会社都合の変更は100%の補償を

ところが、今回の提案に「下位等級格付に関する取扱」（降格）は、

「事業運営上の必要性に基づき本人の責によらぬ

い担当職務の変更、配置転換等により実施する場合

合」（会社責任）も「減

額補償をその減額に対して、一年限りで半分とする」という無責任な内容

になっています。

こうした会社責任の場合、現行賃金に回復す

るまで「減額補償」をすべきです。

相対評価でなく絶対評価にすべき

賃金改訂における「号俸のアップダウン」は、総合職では「成果・行動」

が共に高い方が、基幹職

では「業務能力・行動」が共に高い方が「号俸のアップ」と示されている

が、それはあくまで「相対評価」で決めると提案

されているので、個人の頑張りが反映されない仕組みとなっています。

10月7日の評議員会で「最終提案」がされそうですが、多くの職場から

出されている諸問題が解

明され職場に徹底しきれ

ていない段階では、提案

に問題があります。

集積回路

団塊の世代が定年になる話題が多い。社会も会社もいると考える実行をしている。そのひとつに、厚生年金の給付低下、

国民年金の65歳支給に向けての繰り延べ給付に代表される。これから年金を受給する世代には厳しいものがある。公務員の

定年制が決められたと言われる明治時代、今から100年ほど前の平均

寿命の調査は、女性45歳、男性44歳とのデータがある。その時代から、医療

技術の発展や栄養状態の改善などにより、03年度

の調査では、女性85・33歳、男性78・36歳と発表

されている。当然、現在

60歳の人はそれより長生き出来る可能性となる。

これから定年を向かえる

団塊の世代以降の人々が安心して暮らせる社会

の実現が望まれる。

日立の配当183%増

日立は9月15日、04年9月中間期の配当を前年同期の3円を2.5増やして5.5円とすると発表しました。これは、デジタル景気を背景に9月中間期の連結純利益が同4.6倍に拡大するなど業績が回復しており、株主への利益配分を厚くする、と言われていました。年間配当金も昨年度の8円を上回る公算が大きく、かりに11円となった場合、株の配当率は22%とかなり高水準となります。



2004年9月18日～19日、電機労働者懇談会「第17回総会」日本青年館

電機産業の労働者が 連帯のつどいを開催する

日立、東芝、三菱、松下、NEC、沖電気など電機産業で働く労働者でつくられている電機労働者懇談会（電機懇）の第17回総会が9月18日から19日の二日間にわたり開催されました。

職場要求の実現を

総会では、宮崎代表が「産業空洞化の取り組みの重要性、産業別労働運動の問題点、電機懇の取り組みの成果と組織拡大の緊急性」を強調した挨拶をし、中山事務局長は、電機各社の大幅な業績回復はリストラによる人件費削減を中心とする労働者犠牲の上に獲得されたものと分析し、「職場の

労働運動の強化と労働者の要求実現に向けていつそう奮闘しよう」と呼びかけました。

分散会では、リストラ反対や雇用確保の取り組み、サービス残業の根絶に向けての取り組み、さらに成果主義による賃下げ攻撃や組合の特定政党

成果主義の失敗

「内側から見た富士通『成果主義』の崩壊」の本が売れていると言われている。その著者は、富士通の人事部門に勤務しており、その内容はリアルと言われている。著者は、93年に導入した成果主義に基づく人事制度に問題があったと指摘している。評価も、絶対評価でなく相対評価を残したために、目標を達成しても評価が下がるケースがあった。結果として、成果主義は社員のやる気をなくす役割しか果たせなかったようだ。ルネサスの処遇制度一元化においても、評価が「相対評価」が提案されており、将来が危惧される。

支持の押し付けに対する闘いなど、活発な討論が行なわれました。

日立からも参加

日立関連からも多くの職場から参加し、全体会議や分散会などで、日立関連労働者懇談会（日立懇）の取り組みや職場実態を積極的に発言しました。（谷口）

良い仕事は 職場と生活の 安心があつてこそ

新処遇制度は

賃金が下がると

ルネサスの制度一元化が急ピッチで進められています。組合員からは「一元化で給料は下がるに決まっている。会社が経費削減に動いているのはわかりきっている」「新しい制度の内容がよくわからない」といった意見が多く出されています。

先月行なわれた説明会に出席した組合員は「話を聞いているうちに悲しくなってきたよ」と元気がない様子

で、説明会後に「賃金が減る分をどうやって補うか家族と相談した」という人も現れています。

千歳から

設計部隊が転勤？

千歳ラインのミツミ電機への営業譲渡に伴う、設計部隊に対する会社の施策が注目されています。「設計は武蔵に来るといふ話もあるが、北海道から東京への転勤は大変だろ」と「転勤できずに辞めてしまう人が相当いるのでは」といった意見が聞かれます。

いつか自分が同じ立場に立たされるのではないかと、という不安がそうした関心を生み出しています。

日立超しは？

経営動向が心配

関連職場の（日立超し）では、去年の年末に続き今年の春にも大幅な配置転換が行なわれ、武蔵事業所の設計職場にも新しい人が増えています。そのような動向にも大きな関心が寄せられています。

武蔵事業所で働く人の1/3は現（超し）もしくは元（超し）の従業員です。（超し）の独身寮にはルネサス社員も多数入居していますが、「いつまでこの寮にいられるのだろ」と（超し）は大丈夫かなど、今後の（超し）の動向

休憩室

イチロー選手に

世界中が沸く

84年間破られなかった

記録への挑戦

一生懸命な姿に脱帽

（野球を知らないファンも）

には多くのルネサス社員が関心を持っています。

会社はもつと

社員を大切に

毎日の仕事に追われ、自分の自由な時間や家族と一緒に過ごす時間が少なくなっている人が沢山います。そんな中でも働く誇りや働きがいを持って

るよう、会社は社員をもつと大切にすべきではないでしょうか。

会社は目先の利益だけを追求するのではなく、これからも安心して働き続けられる職場と安定した生活を保証することこそ、今多くの従業員から求められている事なのではないでしょうか。

（投稿Kさん）

職場だより

新処遇制度は 問題点の解明を

処遇制度一元化の詳細提案がされ「説明会」が定時後（一部時間内）に開催されましたが、仕事も忙しく説明会に参加できなかつたし、制度項目も多くて読んでもなかなか判らない点が多いのが現状。

健康診断の結果 やせすぎに心配

健康管理センタから「定期健康診断」の分析データが報告されています。中高年は総じて成人病の要素を抱えた比率が多くなっているが、心配なのは20歳代・30歳代にも異常値と言われる値にかなりの人が該当していることです。一方、女性では「やせすぎ」とのデータも報告されており、逆の心配もさせられました。（Y）

ただ、ポイント的に気になっている事がある。それは、移行時には現在の給与とほぼ同等と言われているがその後、成果の評価の点で相対評価となっている。これでは自分が精一杯頑張っても同僚より成果を上げなければ昇給につながらないのではないか。これでは、やる気につながると思われぬ。誰もが頑張れば皆号俸アップして昇給するという絶対評価にかえてもらいたい。（E）

「華氏9 11」を 観て

昨年、米国の「銃社会」の実態をインタビューしてまわったドキュメンタリー「ボーリング・フォー・コロンバイン」でアカデミー賞を受賞したマイケル・ムーア監督。今度の作品では、ブッシュの表情に焦点を当て、巧みな映像編集で笑いをさそいながら痛烈な批判をしている。ビンラディン家とブッシュ大統領家のつながりを徹底的に暴露する映像は、イラク戦争が米政府の「自由と民主主義」のための戦いという欺瞞を笑

絵手紙でご挨拶



編集後記

ルネサスの処遇制度の一元化「詳細提案」について、若い世代からも「賃金が減らされてしまう」との心配の声が寄せられています。確かに評価「基準」が不明瞭で号俸アップ（昇給）が毎年ない可能性がありそうです。（T）

わせ怒りを感じさせる。「人を殺す時はいつもこれを聴くんだ」とハードな口ツクを聞きながら人を撃ち殺す若い米兵の姿に戦争の狂気を見た気がした。「戦争反対」という気持ちを取り戻させる真面目で最高のドキュメンタリーだと思った。（A）