



(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。

制度は安心・安定か？

10月5日付けで「ルネサス制度一元化に関する最終に向けての考え方」が提案され、10月27日開催の評議員会で職場意見を集約し、最終結論に向かっているとされています。会社回答を踏まえても、問題点も多く指摘されており、安心・安定の制度を目指していきましょう。

会社回答に対して、次示される問題点が指摘されています。

制度移行取り扱い

S7の技師・主任は？

「基本パターンによるスライド移行をベースとしながら」としているが、まだあいまいな位置付けであり、「スライド移行を原則」とすべきではないでしょうか。

S7層の技師・主任について職位を外すこともありうると思いますが、その経緯を個別に調査し、職位外しは考え直すべき

多くの職場から意見

ルネサス制度一元化に対して、武蔵支部公表資料によると、骨子提案にたいして76項目、中間(詳細)提案に対して151項目も出されています。

日立労組・半導体業種本部がまとめた項目に対する会社回答でも224項目出されています。

永年、日立制度の改善を求めて来た経過を考えると、ルネサス制度での大幅な変更と成果主義賃金などの不安定さから、多くの問題点が指摘されるのは、ある面で当然と言えます。

賃金制度について 残業管理の改善を

「57歳以降も昇級・昇

です。(S7の多くは、高卒で勤続年数が長い人が技師・主任になっていくものと思われる)」

号もあり得る」と改善されたが、運用面での実効が望まれます。

業務手当ての廃止提案に対して「残業を行なった場合、必ずつけるように徹底している」と述べていますが、日々の労働時間管理は「自己入力」であり、この自己申告制は多くの弊害が指摘されており、改善として「IDカード」や「PC自動管理」などを導入して、
次ページに続く

集積回路

会社はルネサス制度一元化に関する回答で、世の中の「成果主義の弊害」について、プロセスが軽視される、チームワークを阻害する、チャレンジな目標に取り組まなくなる、守備的な仕事を評価できない、との分析と認識を示した上で、会社制度では「行動の評価」「目標の高さ」「保有能力」などを取り入れていくとしている。成果主義と言っても評価する人と評価される人がいるかぎり、その評価基準が不明瞭では多くの問題点が発生する。大切なことは本人の頑張りが評価に反映される制度が必要である。会社提案の相対評価では、本人の頑張りがある。普通の結果では昇給がゼロとなる可能性のある制度といえる。

正確な労働時間管理が求められています。

賞与制度について

個人別業績別加算の格差が大きい

「賞与テーブル」のサンプルは、基幹職3級の場合、定額が53万1000円、個人別業績別加算がゼロ円から始まり「基準値」が18万円なっており、格差が大きすぎます。この事に対して、日立労組

半導体業種本部段階での質問項目から消えているので、具体的な回答が必ずと考えます。

評価制度について

昇給ゼロもあり

会社回答では、平均的な昇給額は、プラス1号俸(7000円)と±0号俸(0円)の間となる事を想定されています。つまり、毎年の昇給がゼロになる事も想定される制度となっています。

五段階評価とは

評価は5段階程度(+2、+1、±0、-1、-2号俸)との考えが出されていますが、相対評価とすれば、概ねその割合を出さなければ各人がどうなるかも検討できません。

相対評価での

各人成果の反映は

相対評価とは、総額原資の中で分け合う考え方であり、「成果の大きい者に厚い配分」をすることで、当然、自分分は成果を上げたが、相対的な評価で下がる事態も発生します。

制度移行での

減収補償は必要

スライド移行とならない場合、その実態を公表

し、対応策を改めて労使協議する制度を設置する必要があります。

スライド移行について労使合意であるとしても本人に見れば、明らか不利変更であり、日立と同様に現行賃金は定年まで補償とする制度を求めるのが労組として当然の姿勢と言えます。

カフェテリア

プランについて

会社が「個人の選択の結果」として繰り越しなどを認められないとするなら、利用枠の拡大など、引き続きメニュー拡充の検討をすべきです。

定年雇用延長について

処遇の改善を

会社としては「担当者として再雇用」と位置付

けているかもしれないが、在職中の業務にそのまま従事する場合などが多く、定年時の職位や賃金にリンクさせるのが妥当と考えます。

懲戒制度について

寮の居室及び

社宅も対象とは

会社回答は「一般的な表現の自由等とは内容を全く異にする」としていますが、RH現行協約の「会社の施設(寮の居室及び社宅を除く)」の区別もなく、報道・宣伝・募金・署名活動・貼紙・文書配布など具体的にあげて禁止している事は、日立時代からしても大幅な改悪であり、労組として廃止を要求すべきです。意見・要望を大いに反映していきましょう。

5段階評価とは

