

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。

賃金の将来的保証は？

ルネサス制度一元化は、11月17日開催の労使委員会で最終合意が出されると言われています。制度的にも、導入する上でも、問題点が指摘されています。

組合の考え見えず

今回のルネサス処遇制度一元化に対して、組合の執行部がワーキンググループに入っているためか、組合としての考え方があまり見えず、職場での討議が行いにくくなっています。

賃金カーブやモデル賃金なども示されず、定期

昇給もないため将来的な賃金の保証もなく安い給料のまま年数が経つようなことになりそうです。

評価の透明性は

また、業務に対する評価も相対評価であり、部の予算枠内で評価が行われることを考えると、どれだけ頑張っても賃金が

「連合」賃金底上げにベア要求も

連合は05春闘について、基本構想では日本の経済成長は3%、企業業績も3年連続で増益の見通しで全体で生産性上昇は1%程度あり、労働者側へ賃金として分配されるべきと分析しています。

特に大手と中小の間の格差是正が連合全体の重要課題で、生活向上を目指す労組はベア獲得に積極的に取り組むべきだとしています。

上る保証もなく、足の引つ張り合いや不協力的などで業務効率が落ちそう不安心となっています。評価方法自体も今までと変わって透明性があり、誰が評価しても同じ結果となるような制度にしなければ、上長に受けのよい人が結局昇進が早くなることになりそうです。

さらに過重労働

RS1の法定裁量労働制では、現状の設計職場などでの過重労働が、さらに歯止めのないものとなりそうです。所定時間内に裁量の範囲内で行えるはずもないような量の仕事が降ってくる上に、できなければ能力がないのではと問題にされそうです。など、最終局面での問題点が出されています。

集積回路

11月5日開催された「小平憲法講座」に参加した。講師は法政大学現代福祉学部杉村教授(元小平市役所勤務)で「人間らしく生きる」とは？戦争と生存権をテーマに講演された。生存権について歴史的に語られ、憲法の第25条で「すべての国民は、健康で文化的な最低限度の生活を営む権利を有する」と定め、生活保護法など国の施策に生かされている。同時に生存権は、憲法の前文で「われらは、全世界の国民が、ひとしく恐怖と欠乏から免れ、平和のうちに生存する権利を有することを確認する」と、憲法は生存権を保障するためにも戦争のない社会を求めている。この講座は新鮮な視点で参加者の共感を呼び起こした。

電機大手9社の04/9中間決算内容

企業名	売上高	(%)	営業利益	(%)	最終損益	(%)
日立	43,299	7	1,273	529	411	664
	89,000	3	3,000	62	1,000	530
東芝	27,818	7	506	-	83	-
	58,700	5	1,900	9	500	73
三菱電機	16,079	3	432	258	190	399
	34,000	3	1,200	29	700	56
ソニー	33,144	3	531	7	764	125
	73,500	2	1,600	62	1,100	24
松下電器	43,185	19	1,563	96	561	143
	88,000	18	2,800	43	630	49
三洋電機	13,167	3	389	14	34	65
	26,800	3	970	2	140	4
シャープ	12,570	15	775	32	393	41
	25,300	12	1,500	23	750	24
NEC	23,031	1	593	2	251	63
	49,000	0	1,500	18	600	46
富士通	22,200	4	332	-	81	-
	49,000	3	2,000	33	700	41

(注) * 上段は2004年9月の中間決算の実績 (単位: 億円)
 * 下段は2005年3月の年度決算の見通し。* - は比較できず
 * (%)の値は前期比増減率。は赤字または減
 * シャープ、富士通以外は米国会計基準

電機各社の決算
大幅増益に

電機大手の決算は10月28と29日に発表され、連結での業績は左表の内容でした。一方では

電機各社、デジタル景気
利益指標が大幅に改善

減速感が強まり、通期の決算を下方修正する動きが報じられています。

日立も好決算

日立の9月中旬決算は

「デジタル家電の需要拡大で電子部品や材料などが好調で、前年同期の6・3倍の1273億円の営業利益をあげた」と発表しました。

内訳を見ると、電子デバイス部門の営業利益が8・2倍に膨らんだほか、半導体などに使う材料を扱う部門も4・4倍に拡大し、ハードディスク駆

動装置(HDD)など情報通信部門も含めた3部門だけで、全体の営業増益額の80%弱を稼ぎ出しています。下期については厳しい環境ではあるが、積極的な軽量化や原価低減により、当初見通しである営業利益の3000億円を達

成果主義の修正70%

日本能率協会は、成果主義の今後の方向性を聞く調査を実施し、その結果を公表しました。調査は上場会社1098社からの回答が分析されています。その中で、「新しい人事制度として成果主義を導入したものの、修正を検討している企業が70%を超えていることが分かった」としています。成果主義型を導入している会社は861社で78.4%となっています。

見直す理由として、

目的、狙い、社員のメリット等の理解と徹底がなされていない

運用に関して対象社員への教育研修が不十分
目標管理制度における目標設定が抽象的

成りたいとしています。

ルネサスの決算

売上51335億円

利益194億円

日立計上75億円

き前利益は、前年同期に比べて238億円改善され、194億円であったとしています。

日立の中間決算の記者会見でルネサスの業績が明らかにになりました。それによると、売上高は、前年同期比108%の5135億円となり、税引

その結果、日立の連結決算には、持分法損益として75億円を営業外損益として、利益で計上されています。

目標管理制度 上長評価には 納得できる説明を

今年度も下期が始まり1ヶ月過ぎました。期の変わり目では目標管理面談が行なわれませんが、みなさんはもう面談を終わりましたか？

対話の重視を

目標管理面談の時期には気が重い人も多いのではないかと思えます。上司は自分の仕事を正確に把握してちゃんと評価してくれているのか？という不安や、半年単位では成果が出づらいという事情はありませんか？また、

自分には責任が無い理由で開発スケジュールが遅れて、期首に立てた目標自体が成り立たないことなどもあるでしょう。

自己評価に比べて上長の評価が低いこともあるかもしれません。そんな時でも、上長の評価に納得できないままにしまつのは良くありません。小さなことでも納得できないことを残しておく、後々まで気になってしまふものです。この先も気持ちよく仕事をするために、自分の評価が低いことに納得できない時は、納得できる理由が聞ける

ように話し合いましょう。部下の仕事をちゃんと把握することや、必要な時には本人とコミュニケーションを取る能力は、管理者側に要求されているものだと思います。

相対評価に疑問

ルネサスの制度一元化で、今後は成果の評価を相対評価にすると言われていますが、それで正しい評価が出来るのかという疑問もあります。実際に、相対評価になったら人に仕事を教えると自分が損をすることを考えている人もいます。でも、そのような関係になってしまつた同僚と良い仕事ができるはずがないと思いませんか。評価をするなら絶対評価にし、同僚とお互いに高めあつて仕事ができ

休憩室

ライフライン寸断
新潟中越地震
多くの大切なものが見えてきた
ダブルパンチ（台風・地震）
野菜が高値で
サラダ・鍋が遠ざかる

きる職場の環境を作るこ
とが、必要ではないかと思
います。

元気のできる仕事を

私たちの仕事はどんな
仕事も、自分のためだけに
やっているものではないと思
いません。だから、仕事の
成果は人に評価しても

らえてこそ、これからも
頑張ろうというやる気も
生まれてくるのだと思
います。

従業員やる気を削い
でしまう制度ではなく、
仕事のやりがいを持てる
ような評価制度にするこ
とが大切だと思います。

投稿)

投稿をお待ちしています。

職場だより

新処遇制度の 賞与制度の改善を

ルネサス処遇制度一元化で「賞与」の考え方が大幅に変わるといふ。その基本は、職群等級別定額に個人業績加算額が加わる制度である。その中の「個人業績加算額」は、基幹職3級の場合、最低

05年度カレンダーに思う 連休設定の改善を

会社提案の「05年度カレンダー」が組合に示され、意見の募集が行なわれています。全体としてはカレンダーの設定に苦勞をされていると思いますが、旧盆時の連休開始が8月13日(土)から、正月休み明けが1月4日(水)から出勤となっています。

長い間の生活習慣もあり、何とか改善を願いたいと考えていますが、贅沢でしょうか？ (Y)

0円、基準値18万円との考え方が示されている。つまり、各人の支給は個人査定で大幅な格差が生じてしまう制度である。一時金の制度は今後、労使の専門委員会を引き続き論議するとの事で、細部がさっぱり判らない。今までは、労組の賃金政策の年間17ヶ月を目指すとして、「賞与」は5ヶ月確保との目安があったが、新制度では年収も不安定になり、これからの

生活が不安である。(K)

フレックス タイム制度 について

新制度の中で、フレックスタイム制度が継続され、突発的な事情でフレックスが必要な短時間勤務者も適用除外にならなくて

良かったと思う。今後、フレックスが時間外手当削減のためのものにならぬ様に運用すべきと考えます。(I)

濡れた傘の 扱いに改善を

先日の雨降りの出社時のこと。玄関に傘立ては

絵手紙でご挨拶



あるが、濡れた傘を更衣室に干す人や、職場に傘立てがあったりして濡れた傘をもちこむ人がいる。そのため階段や廊下が濡れていて滑って転びかねない危険な状態になっていた。玄関の傘立てにおいていた傘をとられてしまったというところもあるようだが、モラルの確立

をお願いしたい。 M子

編集後記

むさしNETは、インターネットを通じて多くの方々に読まれています。ルネサス制度一元化に関する意見も頂いています。今後ともご支援・ご協力をよろしくお願いたします。(T)