



(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。

無理に高評価と低評価で区分する

# 相対評価は適正制度?

ルネサス制度一元化の最終案は 11月29日開催の評議員会で提案され、12月16日の評議員会で集約されます。今までの出された不安や心配が改善されたでしょうか? 今後も職場の願いに応える制度とすべきです。

組合は絶対評価を主張してきたと

今回の会社提案での昇給や賞与の評価は、左図



会社は号俸のアップダウンは、5段階程度を考えているとしており、上図の概念図において、「中」となれば、号俸が上がら

「中」評価になれば昇給がゼロ円に?

組合は、評価基準に照らした評価(絶対評価)を主張してきました。

の概念図に示しているような、縦軸に「行動基準」、横軸に「成果や業務能力向上」においてレベルを決めて、結果的に「大」「中」「小」のゾーンに各人を相対評価をすると言われています。

これらの回答を受けて労組として「賃金改訂の要求方式」の具体化が求められています。

会社提案は「人件費の予算管理は必要」と述べ、予算内で評価を行なった昇給とすることが明らかになりました。同時に「昇給原資は春闘交渉で確認する」としています。

労働条件は団体交渉で決める原則を

職場から「分布目安」の設定を求めたことに対して、「分布の自由度が高い」として設定を否定し問題を残しました。

## 集積回路

今年には自然災害が多発した年である。これから何が起きるか判らない状況だ。猛暑が続いた夏に台風が異常に上陸して各地に大被害をあたえた。秋が深まる頃、大雨で地盤がゆるんだところで新潟の大地震が発生し、長期にわたる不自由な避難生活を余儀なくされている。

気象庁資料による一時間降水量と人の受ける状態は、10〜20mm未満「ザー」と降る、20〜30mm未満「どしゃ降り」、30〜50mm未満「バケツをひっくりかえしたように降る」、50〜80mm未満「滝のように降る」、80mm以上「息苦しい圧迫感」(大規模災害の恐れ)である。異常気象には地球環境の異変説もあり、世界的規模での解明と対策が必要ではないでしょうか。

(次ページに続く)

### サンプルでの一時金の試算例

職群等級	定 額	業績加算	合 計	役割給	月数(最低)
基幹職 1	649,000	220,000	869,000	343,000	2.53(1.89)
基幹職 2	590,000	200,000	790,000	315,000	2.51(1.87)
基幹職 3	531,000	180,000	711,000	286,000	2.48(1.86)

- (1) 定額は、サンプルとして公表された等級別定額による。
- (2) 業績加算は、サンプルとして公表された基準値による。
- (3) 役割給は、公表された平均値と言われている9号俸による。

**一時金制度は格差の拡大となる**

会社より提案されている「賞与制度」は従来と大幅に変更され、各人の職群等級別に「定額」が設けられ、その定額に個人業績別加算の金額がプラスされて一時金の合計

額が求められます。

賃金に当たる「役割給テーブル」の職群等級の平均値で現行の一時金月数を試算しました。

ところが、個人業績別加算は全容が明らかになっていませんが「業績加算」(上表参照)は、0円からですので、最高額はその倍となりそうです。

### 職場の願いを生かした制度に向けた取組みを

今回のルネサス制度一元化の取り組みは当初から「労使専門委員会」の場で進められ、会社提案に対する労組見解を対比する形で職場討議ができず、職場から出された「要望・意見」が持ち込まれました。

その意味で、今回労組見解が示され「組合主張は受け入れられなかった」などの部分や「論議が不十分な点もあった」との指摘などがあり、職場から出された数多くの願いを今後を生かしていくことが求められています。

## ルネサス利益600億に

半導体大手の04年上期(4 - 9月)の決算が発表になりました。大半が増収増益の決算で、04年末から来年にかけて300億ユーロ工場が立ち上がる、東芝は受託生産用の250億円の追加投資、富士通は50億円分を今期に前倒しするなど、成長路線は変えていない。との新聞報道があります。

### 日立の連結決算で「持分法」で75億円計上したと発表しました。

「持分法損益の計算」の定義は、投資会社(日立)の持分額の増減は、投資有価証券の投資額を増減するとともに、当該増減額を「持分法による投資利益(損失)」として営業外損益区分に一括して計上する。評価差額の実現による減少額も「持分法による投資利益(損失)」に含め、投資額に反映させる、となっています。

### 半導体大手の中間決算内容

企業名	売上高	(%)	営業利益	(%)
ルネサス	5,135	7.9	194	-
	10,900	10.6	600	33.9
東 芝	4,895	13.1	645	46.6
	9,650	7.5	1,000	15.5
NECエレ	3,768	8.3	307	21.4
	7,450	4.6	500	8.4
松 下	2,600	10.0	黒字	
	5,850	21.9	黒字	
ソニー	2,777	18.5	80	-
	4,700	4.2	未公表	
富士通	2,199	20.6	230	-
	4,300	6.5	300	3.3倍
三洋電機	1,239	8.0	黒字	
	2,498	4.8	黒字	
シャープ	1,148	0.1	86	15.4
	2,460	6.0	170	15.7

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

# ILO調査(2000年時点) 日本の長時間労働が明らかに

0年度(00年4月)01年3月)実態を調べて見ました。

武蔵支部では、

## 日本の実態

週50hr以上  
労働が28%も

国際労働機関(ILO)は、「働き過ぎ」の目安としての週の労働時間が50時間以上となる人の割合を先進各国の実態を調査し公表しました。それによると、日本人が4人に1人を上回る28%になりましたが、オランダでは70人に一人だけとの

## 週に50時間以上働く人の割合

国名	(%)
日本	28.1
ニュージーランド	21.3
米国	20.0
オーストラリア	20.0
英国	15.5
アイルランド	6.2
ギリシャ	6.2
スペイン	5.8
フランス	5.7
ポルトガル	5.3
ドイツ	5.3
デンマーク	5.1
フィンランド	4.5
イタリア	4.2
ベルギー	3.8
オーストリア	2.7
スウェーデン	1.9
オランダ	1.4

(注)ILO作成  
\*2000年時点

今後、長時間労働をなくして健康的な生活をおくりたいものです。

実態となりました。(詳細は左表を参照)

報告では、統計に表れない要素として日本のサー

ビス残業にもふれ、法定労働時間が週40時間にま

で下がっても「実際の労働時間を減らす効果は小さい」と分析しています。

## 日立では

月40hr以上の

残業協定が15%

組合調査による2000

平均残業時間は直接員が16・3時間/月、間接員21・9時間/月、40時間超の残業は月平均86人となっていました。

日立労組本部調査は、平均残業時間は18・2時間/月。40時間以上の残業者の割合は14・6%でした。日立労組本部は「Eワーク勤務者が約1万7000人であり平均値での評価だけでは不十分」との見解を特別に記しているのが特徴でした。

## 休憩室

「おれおれ詐欺名」変更

いろんなパターンが出てきて

検討中だつて・・・

ヨン様ファイバー

笑っちゃう光景

どういふ現象

三位一体改革

いったいどういふ改革なの

「削る!」「何を?」

## 年齢別最賃を 真剣に考えよう

ルネサス制度一元化で、年齢別最低賃金の水準が問題にされ、40歳以上21万9000円水準の引き上げを求めた事に対して「法定水準をクリアしており、最低賃金の性格上提案している水準で問題ない」としています。

企業における年齢別最低賃金は、法律を上回るのは当然の事であり、いかに最低の労働条件を引き上げるか、労使が努力してほしいと考えます。

# 職場だより

## 課長職以上に 部門業績の一時金

2005年6月の賞与から課長級以上の方は、部門の業績ごとに支給額に格差がつく事が決まったそうである。そのうち組合員もそうなる可能性があり、注視していきたい。しかし、その部門で働くことを選んだのは多

## 一時金を比較して

12月10日(金)は一時金支給日である。一時金は夏冬の年間協定であるため額を忘れてしまう方も多いのではと思う。ルネサスの一時金は、年間4.5ヶ月で129万9150円である(年末は64万9575円)。

11月24日付け日経が「冬のボーナス」調査結果を報道した。それによると、電機38社集計、平均年齢38.3歳で75万5597円であった。ちなみに、製造業237社集計、平均年齢38.4歳で76万3742円となっている。今後とも期待が持てる一時金を望みたい。(T)

くは自分の意志ではない。また業績は市場の好不況もあるし、自分たちの頑張りだけではどうにもならない事も多い。業績が良いときにプラスがあるのは良いが、業績が悪くても生活給である一時金を下げないでもらいたいものである。(I)

## 新設計棟移転 事務所と現場は

新設計棟にどこの職場が入るのか陣取りがされ

ているという。噂ではわたしたちの現場はそのまま5・6期の建屋に残るのに、事務所は新棟に移るといふ。若いスタッフを除いたらほとんどの人達は現場に足を運ぶことなどないから新しい所に入りたいたいのかもしれないが、若いスタッフはしょっちゅう現場に来てい

るし、現場から事務所に行く用事もたびたびある。本当に切り離すつもりなのだろうか。弱い現場の声も聞いてもらいたい。M子

## 新潟中越地震に 義援金が集まる

新潟中越地震「義援金カンパ」が80万0311

円集まったとの報告があった。個々の職場でも被災者へのカンパを取り組んでいる中での結果でもあり、暖かいものを感じた。これから冬をむかえ豪雪地帯での状況を考えて、住宅建設などを含む国からの大規模な支援も含めて安心して冬を越せる施策を望みたい。(Y)

絵手紙でご挨拶



## 編集後記

今年の夏からルネサス制度一元化に関して労使委員会で検討され、職場からも多くの意見を頂き、お知らせをさせていただきました。今年一年のご協力に感謝を申し上げます。今後もご支援をよろしくお願ひします。(T)