



(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。

退職金 年金制度の一元化

労働条件の維持向上を

会社より退職金 年金制度の一元化の内容が提案され、組合主催の説明会 職場討議が開かれ、様々な意見が寄せられています。制度の一元化に向けて現状の維持 向上が図られるように行きましょう。

基本的考え方

半導体專業メーカーとして「経営リスクをより低減する」としているが、日立制度より「給付水準が悪くなる」ことを容認せよと言ったことか？

現状の年金受給者は R・R M 別に何名あり、定年退職者は、年度ごとに何名位発生する見通しで検討しているのか？

ルネサスモデルの設定について

R M の「技士」とは R

H における職種で考える
と、どこに該当するのか？

モデルとされている R K 2 は、基幹職に位置付けられた人が標準的に格付けされるのか？

R K 2 となるまでの昇級年齢は、具体的にどのよう設定されることになっているのか？

制度構成について

5%を移行させる場合なぜ「第2年金」としたのか？その理由は？

年金を重視する考えであれば「第1年金」の方

が良いのではないかと？

C B 年金の選択を 50% ができるのであれば、もっと自由度が設けられないか？例えば、一時金として必要な金額以外を C B 年金にできる制度にしたらどうか？

ポイント制について

評価を 5 段階、幅を ± 5% としているが、相対評価なのか？

相対評価の場合、5 段階の割合はどのようにしようとしているのか？

標準ポイント金額は、現行の R H 制度でのポイント格差を数値比較で見るとどう違うのか？

次ページに続く

集積回路

2004年9月

日本プロ野球史上初めてのストライキが決行されたことは、まだ記憶に新しい出来事です。半年間にわたる長い議論の末にプロ野球選手会が下した決断は、ともしれば会社の経営・業績の前に萎縮しがちな労働運動に対して、大きな希望と夢を与えた出来事でした。あれから1年が経ち、今年のペナントレースも幕を閉じようとしています。今年、チームの成績はどうあれ、自らの力で職場と雇用を守りぬいた選手達が、一層頼もしく見えた1年でもありました。仕事に誇りを持って働くとはどういうことか、私達にとっても重要なテーマだとも思います。

電機懇 第18回総会」を開催

全国の電機職場の
仲間が集い討論する

伊豆の修善寺で9月17、18
日、電機労働者懇談会の第18
回総会が日立・東芝・松下・



三菱・NEC・三洋・シャープ・
沖電気などの職場から多数参加
して開催されました。

総会では、成果主義賃金、未
組織労働者の組織化、リストラ、
サービス残業などについて、各
職場の実態や運動の報告がおこ
なわれました。

電機懇は新しい活動として、
この秋から「06春闘アンケート」
を旺盛に取り組もうと全体会議
で意思統一しました。

《参加者の感想》

電機懇総会に参加した女性た
ちだけで、夕食交流会のあと集
まって話し合いを持ちました。
来年の通常国会で男女雇用機会
均等法の法改正に向けて検討・
審議が進められています。本当
に平等が進んでいるのでしょうか。

育児休暇や短時間勤務等の導

入で子どもを産んでも働き続け
る女性が増えていきます。しかし
それは事務系の人達です。総合
職の女性は平等ということでも男
性並みの非人間的労働が強いら
れ、親が側にいる人でもないど
子どもも作れないというのがど
この職場も共通のようです。驚
いたことに、沖電気では短時間
勤務で働く女性たちだけ集めた
職場がつくられてしまったとの
こと。休み中の配転は不当なほ
ずなのに。一見平等は進んでい
るように見えるものの、より複
雑な、コース別採用とか成果主
義による差別がおこなわれてい
ます。

やはり女性達は学習をし、話
し合いをもつていかなないと差別
をごまかさね本場の平等を押し
進めることはできません。今回
は久しぶりに女性たちの交流が
もって元気をもらうことができました。

M.H

(前ページより)

RH制度からの 変更点について

指標利率は、組合見解でも
あるように5・0%を勝ち取っ
てもらいたい。

市場金利の大幅な上昇時に
は、即刻上限改定協議ができ
る余地を残す必要がある。

制度移行に伴う

経過措置について

現行の一時金水準を下回る
職群に補償措置をするとのこ
とだが、移行時に「現行の水
準額」での移行がなぜ出来な
いのか？

その他、現行水準を下回る
ことはないと述べているが、
職場では制度改訂に伴って分
かり易い試算例の提示が必要
です。

今後の労使交渉において、職場
から出された意見を解明して行
く事が求められています。

ホワイトカラーエグゼンプション この提言の危険な狙いを考える

日本経団連の提言

日本経団連は6月21日、17ページに渡った「ホワイトカラーエグゼンプションに関する提言」を公表しました。

賃金と労働期間を分離する制度

提言では「年収400万円以上のホワイトカラーに対して賃金と労働時間を分離する」としています。効果として「労働時間、休憩、休日及び深夜業に係る規

制の適用除外とする」を掲げています。

現行の労基法を批判している

現行の労基法に対して「工場内の定型作業従事者には適合するものの、現在のホワイトカラーの就業実態には必ずしも合致していない」と批判しています。

ホワイトカラーは時間での賃金支給は適切でない

その理由として、ホワイトカラーは「労働時間と非労働時間の境

界が曖昧であり、賃金計算の基礎となる労働時間について、出社時刻と退社時刻までの時間から休憩時間を除いたすべての時間を単純に労働時間とするような考え方を採ることは適切ではない」としています。

早期実現を狙う

提言は結論として

休憩室

愛知万博無事終る

「モリゾー」「キッロ」

自然との共生の為森に帰る！

「チノトリ」初放鳥

きつと

「いい事があると」よいね

「労働時間規制の適用を除外するホワイトカラーエグゼンプション制度を新設する」とし、「政府・関係省庁に対し、その早期実現を積極的に働きかけていきたい」としています。

労働者への挑戦

阻止する闘いを

こうした日本経団連提言は、ホワイトカラーと言われる労働者全体に対する挑戦であり、今までの以上の長時間過密労働を強い、現行賃金水準の低下を招くものであり、その危険な狙いを明らかにし阻止する取り組みを強めていきましょう。

(投稿)

職場だより

食堂の弁当比較

スエヒロも評判？

会社の食堂に、いままでは日京クリエイト一社だったのがスエヒロの弁当が置かれている。「スエヒロ弁当は日京クリエイトに比べればずーとおいしいしボリュームもある。もう少し量を減らして安くしてくれればもっといいのだが」という声が何人からも聞かれる。

健診結果に注意

05年度定期健診の結果が報告されました。それによると、軽症の時はほとんど症状が出なく、血液検査の結果でわかることが多く、今回の健診結果で多くの生活習慣病が存在し、特に、39歳以下の若い方においても同様に異常値を呈する人が多く存在していると、注意が呼びかけられています。自分の生活習慣を見なおし健全化に心がけるようにしていきましょう。(T)

独身男性の夕食は会社でスエヒロ弁当を食べて帰るとのこと。わたしはテクノ館の職場だからまだスエヒロ弁当を食べたことがないが、今度残業した時にでも食べてみようかしらと思う。(M子)

サマータイム制 日本の実態とは

サマータイム制度が提起されてきた。外国ではすでに実施されている国もあるが果たしてライフスタイルの違う日本に合うものだろうか。ほとんど

ど残業などなくて定時になったらすぐに帰る国ではサマータイム制は時間の有効活用がされているであろう。

しかし日本のように「過労死」が国際語になるほど「残業するのあたりまえ」の国では、時間を有効活用するより、尚一層の長時間労働になつてしまつのではないだろうか。諸外国がやっているからといって、日本のだれが要求し始めたことなのか。十分な論議を期待したい。(H)

制度改定の説明会に出て

今回、組合主催の「退職金・年金制度の一元化」の説明会に参加した。長く定着している制度を三

絵手紙でご挨拶



菱制度との整合性を取りながら改定し、その説明する上で現状との比較を分かり易く整理してもらいたかった。特に、退職金のモデル比較で三菱制度が高めで日立制度の水準を是正することだが、モデルだけでなく基幹職に処遇されている人たちの退職金が是正されて高くなることを明確にする必要があるのではないのでしょうか。(Y)

編集後記

「暑さ寒さも彼岸まで」と昔から言われています。9月下旬から台風がおり、身体のリズムは夏から秋へゆっくりと変わってきます。そんな時に体調をくずし風邪をひいてしまいそうです。体調管理には十分注意して過ごしていきましょう。(T)