



### (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;hi tachikon@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

# モデルのルールが必要

退職金 年金制度の一元化について、10月31日の第7回「一元化」対応専門委員会が最終結論が出され、職場討議にかけられ「最終見解まとめ」で来年の4月1日導入の日程が進められています。

職場討議では多くの意見や要望が出されて、重要な課題に将来に渡って人生設計を考えられる制度が求められています。

将来に渡って安心できる制度に

「ルネサスが倒産したら企業年金基金も終了する」と言われています。会社説明での「退職金・年金制度が社員の老後生活の一助として機能するために、安定的に制度を維持することが必要である」との考えを将来に

渡って実現させる制度にしていく必要があります。

### モデルとされる昇級に目安を

「基幹職のR K 2は監督職やR K 1を支え、職場の中核となる層で、基幹職の仕上がりとして50歳以上の約1/3が到達する」と言われているが、そこまで昇級する目安も同時に明らかにすべきです。さらに、R S職群も含めて職群別のモデルを細かく設定し、将来設計が見えるようにすべきではないでしょうか。

より良い一元化の制度を実現させるために声を上げていきましょう。

### 集積回路

03年12月から輸入が停止された米国産牛が、早ければ年内にも輸入再開される見通しだと言われています。「吉野家」は1月にも牛丼を復活すると発表、「松屋」は昨年10月から加熱処理をした中国産を使用、「すき屋」は昨年9月からオーストラリア産を使用しており米国産牛肉が輸入再開された場合も「安全性が保証できない」「安心して輸入し、消費者に提供できるように」はなっていない(社長)ため当面使用しないとしています。日本政府が輸入再開に向けて動き始めたことで、米政府と業界は歓迎の声明を発表しています。しかし、可能性が「低い」のは「無い」のとは大きな違いです。国民の健康を最優先に、慎重に検討する必要があります。

### 企業年金運用 利回り8.7%

格付投資情報センター(R & I)が全国約130社の厚生年金基金や税制適格年金を対象に調べた速報値によると、05年度上期(4 - 9月)の運用利回りは国内の株高が寄与し8.7%と、年度ベースで過去最高を記録した03年度上期の9.1%に次ぐ高水準となっています。

# 半導体各社が05年9月の中間決算を公表

## 厳しい決算となる

半導体各社の05年9月の中間決算を受けて「戸坂ショック」と報道されています。NECエレクトロニクスの戸坂社長が330億円の赤字の責任をとって引責辞任を

して、経営者としての責任

を明確にした、とされています。NECエレは、国内専門メーカーとして初めて03年に株式を上場したが、依然NECが70%の資本を握っているとも報じられています。

## 世界半導体の状況

世界半導体市場統計（WSTS）は27日、06年の世界半導体出荷額が05年見込み比8%増の2452億ドルになる見通しだと発表した。米国のパソコン販売が予想以上に好調なうえ、欧州などで第三世代携帯電話への移行が進むことが要因と分析している。05年の世界出荷額見通しは、前年比6・6%増。日本の需要は、05年は、円ベースで04年比2・4%減少するとしている。

（10月28日付日経産業）

## 米半導体工業会（SIA）

は、「今年9月の世界半導体の売り上げが、前年同月比5・6%増となった」を発表している。さらに「05年度もこのペースを維持し、2260億ドルの売り上げを達成できるだろう」と予測している。

（11月3日付電波新聞）

社名	決算月	売上高	率	営業利益	率
東芝	05/9	4,940	0.9	495	23.3
	06/3	10,400	10.8	1,000	20.9
ルネサス	05/9	4,393	14.0	5	99.0
	06/3	8,700	13.2	0-50	(-)
ソニー	05/9	3,137	12.7	284	(-)
	06/3	5,800	27.5	赤字	(-)
NECエレ	05/9	3,129	17.0	121	(-)
	06/3	6,350	10.3	330	(-)
松下電器	05/9	2,315	11.0	赤字	(-)
	06/3	4,470	0.0	赤字	(-)
富士通	05/9	2,193	10.9	0	(-)
	06/3	4,500	3.9	0	(-)
エルピーダ	05/9	1,055	5.3	51	(-)
	06/3	2,400-2,500	15.9-20.8	70-120	30.5-53.6
シャープ	05/9	900	13.6	45	47.9
	06/3	2,030	1.8	100	21.7
沖電気	05/9	770	0.5	2	94.1
	06/3	1,580	4.8	55	54.2
三菱電機	05/9	非公表	増収	黒字	増益
	06/3	1,320	増収	黒字	増益
エプソン	05/9	512	28.6	赤字	(-)
	06/3	1,090	21.8	赤字	(-)

（注）単位億円。カッコ内は前年同期比増減率。  
は赤字またはマイナス。沖電気は外販のみ。  
は日刊工業の推定

05年11月1日付 日刊工業新聞「より

## 雇用延長の制度改善

産業界で「団塊の世代」の雇用延長に対応した制度改革が活発になってきたと、10月28日付「日経」は特集を組んでいます。

紹介されている企業の状況は、  
・川崎重工業 63歳まで定年を延長

・日本IBM 65歳までの継続雇用  
（係長相当職が対象）

総合商社 希望者を65歳まで継続雇用  
（三菱商事、伊藤忠商事、丸紅）

各社とも来年4月に施行される「改正高年齢者雇用安定法」を見すえた動きです。

同法では、企業に対して従業員が65歳まで働ける環境を整備することが求められています。具体的には、次の制度を導入しなければならない。

- 定年を引き上げる。
- 継続雇用制度を導入する。
- 定年を廃止する。

企業の負担が最も軽いのが継続雇用だ。とも指摘しています。

# 働き甲斐のある処遇制度への転換を

日立労組は、導入されて1年が経つ成果主義について組合員への処遇意識調査を実施し、調査結果の速報を公開した。その中から見えてくる運用の実態、組合員の本音を探ってみよう。

## 面談の不実施、面談内容の不徹底は大問題

面談の不実施が17%、実施したものの成果評価の結果自体を知らされなかった組合員が19%もある。両者を合わせると、実に1/3もの組合員がまともな面談を受けていないことになる。これでは「自ら目標を立て、目標達成に取り組み、会社側の評価のフィードバックを受ける」という制度

の根幹そのものが機能しているとは言い難い。「面談についての評価」からはある程度の相互理解が行われていることが伺えるだけに、評価者が伝えるべきことの徹底が最大の課題だと考えられる。

## 制度そのものの根深い不信感

「成果主義になっても払拭されていないこと」として、「学歴」が51%、「評価者の主観的な見方」が46%との回答結果となっている。組合コメントでは「処遇制度が十分に理解されているとは言えない面もある」と書かれているが、これでは何を言いたいのかさっぱり分からない。組合員は、成果に基づいた公正な評価が行われていない、制度が

まともに運用されていないと思っているのだ。その不信感を反映するように、「評価分布など全体の結果がわからない」「現状を問題視する声が35%に上っている。さらに「仕事や生活に与える影響」では、全ての項目で否定的な意見が過半数を超えている。

## 回答率の高さが意味するもの

アンケート内容自体に対して筆者は、質問項目が多く時間がかる割に無難な選択肢が多く、正直な不安や不満が反映されにくいのではないかと感じた。それにもかかわらず全社での回答率が77%と高い水準になっており、この問題への組合員の関心が高いことが伺える。詳細報告では、自由筆

# 休憩室

## 第三次内閣発足

国民にとつて良い改革を改悪にならないことを祈る

## 銀行に隠し撮りカメラ

「スパイウェア」による預金の不正な払い出しに注意を次々と悪知恵が働くね！

記欄に多数書かれたであろう忌憚のない意見の数々を、できるだけたくさん公開して欲しいところだ。

最後に、筆者の周囲で良く聞かれる声を紹介しよう。「チャレンジング(=困難)な目標を設定させるのに、その目標を上回って達成しないと評価が上がらな

いのは納得いかない」

「人件費総額の圧縮が目的ではないのか」

「チャレンジシートの運用がいい加減。上長との間でしか活用していないのではないか」

「評価結果は口頭だけでなく、書面で明確に通知して欲しい」

(投稿)

# 職場だより

## 残業はやっぱりつけられる雰囲気をつけれない

昨年度裁量勤務の人に「残業時間キチンと付けているか」と聞くと「裁量手当ての範囲でつけている」という返事だったので、「今年はRS1以外は裁量勤務でないから残業やっただけつけられて良かったね」と言ったら「書かねばならないからそんなにはつけられない」と

## カレンダー要望

来年度の「ルネサス統一カレンダー」が提案されました。その内容は今まで改善が叫ばれていた「祝日の出勤」が解消されているのが特徴です。

来年度は、カレンダーとの関係で、1月5日(金)が出勤となり正月休み連休が途切れています。今後、正月休暇増などでの改善を望みたいと思っています。(S)

## 成果主義賃金 大変さを実感

言う。「失業者にも仕事を分け与えなくちゃだか  
らやっただけつけなさい」と言ったがサービスクラスと  
ならないですむ職場雰囲気  
づくりにお願いしたい。  
M子

成果主義賃金になって  
半年。上期のキャリアシ  
トの実績評価を書いて送  
たら、もうまた下期の目  
標である。始めてのこと  
でもあり、仕事も忙しく  
ほとんどの人が目標を達

絵手紙でご挨拶



成できなかった。  
上長からは「達成  
できないというこ  
とはマイナス評価  
です」とコメント  
された。他の企業  
ではすでに「成果  
主義は崩壊した」  
と言われ始めてい  
るが、始まったば  
かりのこの制度の  
なかで働くかぎり  
は、嫌でも制度を  
意識して働かざる  
をえない。まだまだ先  
長い若い人達にはたい  
へんな制度である。(H)

## 休日出勤の大変さ

先日久しぶりに休出が  
あった。出勤の仕方は、  
東門から入って防災セン  
ターで受付をしてからテ  
クノ館の職場に入るよう  
にといわれた。通常勤務  
では北門入ってすぐな  
のに10分もよいにかかっ

## 基幹職の底上げを

てしまった。しかし今度  
からは北門からも入れて、  
しかも受け付けはプラザ  
棟警備室で出来ると言っ  
助かった。(H)

基幹職の底上げは新旧  
モデル比較図で、一元化  
した場合に増える(930  
0K¥)明確な理由が明  
らかになっていません。  
対象となる基幹職の全て

## 編集後記

職場では、退職  
金、年金制度の  
一元化、労組の  
統一、製品開発  
のスピードアップ、  
経営浮上の経費削減な  
ど大変な課題が多くあり  
ます。そうした中、せめて  
定時退勤日は全員で実  
行をしたいものです。(T)

の人が底上げになるかど  
うかも具体的に示す必要  
があります。(Y)