

PSCSU News

発行所：パナソニック セミコンダクターソリューションズ労働組合
住 所：京都府長岡京市神足焼町1番地
発行人：南 俊幸 編集人：吉井 英喜

2019-No.14
2020年 3月10日

2020年総合労働条件改善闘争

速報④

CONTENTS

- ・PGUーパナソニック本社 No.3交渉、No.2 & No.3三役交渉
- ・PSCS労組ーPSCS社 No.3縮小交渉

新たな変革へ挑戦する組合員の頑張りや努力に報いる回答を

●●●● パナソニックグループ労連 最終方針(ハドメ) ●●●●

1. 基本賃金：賃金体系の維持をはかったうえで、1,000円以上の水準改善をはかることとする
2. 最低賃金：産業別最低賃金(18歳見合い) 164,000円(+1,000円)とする
3. 初 任 給：高卒初任給 166,000円(+1,000円)以上、大卒初任給 213,500円(+1,000円)以上とする
4. 一 時 金：産別ミニマム基準4.0ヵ月を確保し、企業業績に見合った最大限の水準の確保をはかる

1 PGUーパナソニック本社 No.3交渉 3月9日(月) 18時～

組合

厳しい経営環境の中、これまでにない変革への挑戦、
グループ内外の組合員の頑張りや努力に報いる回答を

会社

職場の頑張りや十分認識するものの、
減収減益の経営見通しを反映し、極めて慎重な判断が必要

■最終方針に基づいた労使最終主張

組合

今次闘争で求めるものは、生活不安・雇用不安・将来不安の3つの不安を払拭し、経済の自律的な成長を実現するため、継続した「人への投資」としての賃金項目に加え、この1年間の努力に応える一時金の適正配分である。

「人への投資」の柔軟性については、交渉期間を通じて労使で論議を深めてきた。「退職金・年金制度の拡充」は組合が要求している賃金水準改善に見合った内容であるとともに、将来不安の払拭に向けたメッセージを伝えることができる施策であると考えている。しかし、組合員の置かれている立場はさまざまであり、現在の経済的な不安払拭が必要な声があることも事実である。No.2三役交渉でも申し上げた通り、賃金については、将来不安の払拭、生活不安の払拭に向けたメッセージが伝わる内容および水準について会社の前向きな回答をお願いしたい。

会社

今次交渉では「人への投資」のあり方について論議を重ね、その重要性や必要性について労使で共通理解を得られたと考えている。また、その具体的な方法についても、過去にとらわれず未来志向で柔軟かつ前向きな論議を重ねてきたことは、大きな前進であったと認識している。

そのような中、会社としては社会的責任の観点、中長期的な従業員福祉の観点などを踏まえ、賃金水準改善に見合うものとして「退職金・年金制度の拡充」を提案させてもらった。

ただし、当社の経営状況や取り巻く世界経済の情勢などを踏まえると、永続的なコスト増につながる施策については、決して安易に判断できる状況ではないことも事実である。この点については正しく認識いただきたい。

会社としては、電機連合の回答引き出し基準の重みを認識しつつ、総合的に判断していきたいと考えている。ぜひ、労働組合としても「従業員の不安払拭につながる施策のあり方」について、過去にとらわれず踏み込んだ判断をお願いしたい。

初任給については、初任給水準を上げれば採用難が解消するという単純なものではない。他産業、他社と初任給水準の高さを競い合うことが本当に優秀な人材確保の方法として適切なのか改めて考えていただきたい。

賞与については、これまで通り業績連動が大前提であり、今般の労働組合の要求水準は過去の営業利益と賞与水準との相関に鑑みれば過大である。減収減益の経営見通しを反映し、極めて慎重に判断する必要がある。

また、組合員の頑張りや「くらしアップデートに向けた事業の再構築」や「ソフトウェアの強化によるビジネスモデルの変革」につながり、当社が社会にお役立ちを果たし続ける姿を世の中に対しても示せるようになることが重要である。

交渉も最終の大詰め差し掛かっているが、引き続き誠心誠意の論議を行っていききたいと考えている。

組合

これまでの交渉で、会社は組合が主張する賃金・一時金の要求根拠に一定の理解を示していただいたと認識している。とりわけ賃金における「人への投資」の柔軟性については、これまで論議を重ね、そのあり方について、労使共通の認識に立てたと考える。

「人への投資」の柔軟性として、現在の「生活不安」の払拭に加え、「将来不安」の払拭につながる退職金・年金制度を拡充することで、従業員の日々の生活と心にゆとりを取り戻すことができる。また、現在

だけでなく中長期的に従業員を支え、社会的責任を果たすことにもつながる。こういった労使の新たな価値観やメッセージの発信となる会社回答をお願いします。

一時金については、厳しい経営環境だからこそ、事業見通し達成に向けた組合員の頑張りが重要であり、その頑張りは来年度以降にも経営成果としてつながるものである。

当社の経営見通しは厳しい経営環境ではあるが、私たちパナソニックグループで働く従業員は、限られた人員の中で新たなビジネスモデルの構築などこれまでにない変革への挑戦や、労働の質的向上や生産性向上

など、通期見通しの達成に向けて取り組んでいる。これらの取り組みは、当社の経営体質の強化、将来の成長への基盤づくりにつながるものであると考える。パナソニックの成長の実現には、取り組みの継続に加え、それを実行する組合員の挑戦意欲の喚起が不可欠である。組合員の頑張りが努力に報いるモチベーションの維持につながる会社回答を求めたい。

パナソニックグループ労連に集うすべての組合員が、会社の回答に注目をしている。残された交渉期間はずかであるが、会社の誠心誠意ある交渉を引き続きお願いします。

2 PGU — パナソニック本社 No.2三役交渉 3月 7日(土) 18時～

3 PGU — パナソニック本社 No.3三役交渉 3月 9日(月) 19時～

■賃金要求に対する労使主張

組合 パナソニックグループ労連の最終方針である「賃金水準改善」「一時金」について、会社の回答意向を伺いたい。

会社 賃金に関する要求については、従来の賃金水準改善だけでなく、幅広い選択肢の中から「人への投資」に相応しい内容を労使で真摯に協議できたと考えている。これまでの春季交渉の歴史を振り返っても、今回の協議は大きな意味を持つものだ認識している。労働組合の「中長期で将来を見据える視点と、足元で現状をしっかり支える視点の両方が重要」という主張も踏まえつつ、今後の「人への投資」のあり方に確かな方向性を示せる着地点を見出していきたいと考えている。

また、その水準については、現下の経営状況や経済情勢を踏まえれば、難しい判断が求められるものの、労働組合の回答引き出し基準の重みを十分に認識して検討していく。

組合 パナソニック労使が社会的責任を果たすとともに、中長期に従業員を支え、前向きに「3つの不安」払拭につながる方策を打ち出せるよう、最後までしっかり協議し、多くの組合員に納得の得られる結果を見出していきたい。組合としては、生活不安払拭の観点で一定額の賃金水準改善を実施するとともに、将来不安払拭につながる「退職金・年金制度の拡充」を付加する方法で進めていきたいと考えている。またその水準については、回答引き出し基準の金額にも最後までこだわりたい。

あわせて、この新たな方法を実施するにあたり、従業員全員が一丸となって難局を乗り切るためのモチベーションにつなげるためにも、ネクストステージパートナーと定時社員についても、正社員に見合った「人への投資」が必要であると考えている。誠意ある会社回答をお願いしたい。

■一時金要求に対する労使主張

組合 2019年度は減収減益の経営見通しであるものの通期見通しの達成に向け、固定費削減など経営体質強化の取り組みや、ビジネスモデルを変革するための取り組みなど、組合員の頑張りが経営を支えていると考えている。この1年間の組合員の頑張りに対する適正な成果配分としての一時金への会社回答を求める。

会社 2019年度は減収減益の経営見通しであること、また次年度以降も非常に厳しい経営環境が続く見通しであることなどを勘案すると、賞与に関する労働組合の要求は過大である。かつ、「人への投資」施策まで行えば、その経営負担は非常に重い。これらを踏まえるならば、賞与水準は最大限の決断をしたとしても4.8カ月が限度であると考えている。

組合 2019年度は厳しい経営環境の中、組合員は歯を食いしばり、懸命な努力を日々重ねている。新型コロナウイルスの感染拡大防止も含め、現下の厳しい経営状況を乗り切り、ビジネスモデルの変革を成し遂げていくためには、努力している組合員のモチベーションを維持することが必要不可欠である。2019年度の組合員の頑張りに報い、さらには、中期計画実現のための人への投資として、一時金に対する前向きな意向表明をお願いしたい。

回答指定日まで残された時間は少ないが、最後まで精力的な交渉を行いたい。会社の早期の決断を改めてお願いします。



4 PSCS労組 — PSCS社 No.3縮小交渉 3月 9日(月) 10時～

冒頭、電機連合—経営側間の産別交渉ならびにPGU—パナソニック本社間の交渉状況についての情報共有を行い、その後組合要求の労働協約について協議を行った。

在宅勤務制度対象者の拡大と将来設計準備金制度の充実に向けた労使協議の場の設置においては、組合要求の趣旨に沿った回答意向をいただいた。

ファミリーサポート休暇の対象者適用拡大と海外出張

時における休日移動に対する手当の新設については、PSCSでの制度活用状況やこれまで改定してきた経緯も踏まえ、継続協議していきたいという会社回答意向があった。

組合としても、他制度との整合性や制度全体的な視点で継続協議していきたいと考える事から、今回示された会社回答意向を受け入れる方向で進めたい。