NTJU News

発行所：ヌヴォトン テクノロジージャパン労働組合
住　所：京都府長岡京市神足焼町1番地
発行人：山本　明広　　編集人：七里　大介

2021-No.13
2022年 3月25日

2022年総合労働条件改善闘争 速報⑥

CONTENTS

・NTJU－NTCJ　No.2交渉
・会社回答内容（要旨）

会社と従業員の更なる発展とマインドチェンジに期待した会社回答を受ける

1　NTJU － NTCJ　No.2交渉　3月24日(木) 12時45分～

3月24日(木)12時45分より、No.2労使交渉を開催し、2022年総合労働条件改善闘争の回答書を小山社長より受け取りました。その後、会社側より回答内容についての説明があり、労使双方の総括を述べて交渉を終了しました。

会社

今回の春季交渉では「継続的な「人への投資」が必要であるという労使共通認識のもと、そのあり方について論議し、一定の方向性を共有することが出来たと考えている。

先ほど、会社から組合要求に対する回答を申し上げた。

直近での国際情勢の不安定化も相まって、経営環境は益々先行き不透明感が強くなってきている。将来に亘って持続成長可能な半導体専業メーカー になる為には、更なる継続的な変革を続ける必要があり、今後も事業基盤の強化や安心して働くことができる環境の整備について積極的な投資をしていきたいと考えている。

今回、会社として今出来うる最大限の決断をした。この事は、過去からの厳しい経営環境下において共に頑張ってきた従業員の努力に対する感謝と、会社と従業員がこれから成長し発展していくことに期待を込めたものである。

2022年度は楽観視できない状況であるが、当社を将来に亘って成長できる会社へと軌道に乗せる為には非常に重要な年になると考えている。会社の目指す方向性と従業員が繋がり、仕事に対して自発的な貢献意欲を持ち主体的に取り組める様、会社としても最大限の支援をしていきたいと考えている。そして、会社と従業員が変革し続けるとともに、お互いが成長し、永続的に発展できるサイクルに持っていく為に引き続きの頑張りに期待している。

労働組合としても、今回答に込めた会社の強い思いを職場にしっかりと伝えてほしい。

今後も労使が車の両輪となり成長に向けた事業活動を推進していきたいと考えるのでよろしくお願いする。

組合

これまでの真摯な労使交渉に感謝申し上げる。組合要求書の提出時には、半導体産業のプレゼンスを上げたい、魅力のある会社にしたい、誇りを持って働ける職場にしたい、従業員エンゲージメントを高めたいという想いを込めた要求をさせて頂いたが、人への投資＝月例賃金の賃上げについて、ご英断を頂けたと思っている。一時金についても、不確定性の高い経営環境のなか、期待値を乗せた回答を頂けたと感謝している。

賃上げについては、現在の資本主義経済の枠組みでは、労働対価としての賃金が生活費の原資であり、物価高騰へと進む状況のなかでの生活防衛の観点、経済の好循環の起点をつくる観点から、組合としては外的報酬としてのベースアップを主張させて頂いた。一方では、人の労働力のみを切り売りするような賃労働の安易な思考に陥るのではなく、誇りを持って、信頼しあって働ける職場にしたい、内発動機が誘発される、そういう会社をめざしたいと思っている。

賃金が上がるだけが良い会社ではない、従業員全員で賃金が上がるよう成長しようと努力する風土を持つ会社が良い会社だと思う。自分たちの仕事の価値を自ら高めようとするマインドが生産性向上の原動力である。そういうマインド醸成・風土醸成のトリガーにすべき会社回答だと受け止める。

これまでの半導体部門の苦節を考えたとき、皆の頑張りで黒字化が達成できたあかつきには相応の報いがある、というメッセージは今タイミングを逸することなく、スピード感を持って発信すべきであると考えていた。従業員とそのご家族のみならず、ご心配をおかけした地域社会へもようやく普通の会社に戻りましたとお伝えしたい。

これからの社会を豊かにしていくキーストーンは半導体である。その半導体を生みだすのは人であり、その技術を生み出すのも人であり、その技術をつなぐのも人である。人材育成を含めた人への投資のあり方について、引き続き労使論議を深め実行していきたい。また、未だお会いしていないお客様やパートナー様、これから入社するであろう従業員も含めた、未来のサプライチェーンへの想いを馳せるなかで、持続可能な成長を伴う会社になっていきたい。22年度も気を緩めることなく皆で頑張っていきたい。宜しくお願いする。

今後の日程

4月上旬
闘争集約ビラ発行
（第3回職場統括委員会）
（予定）

→ 4月中旬
職場討議

→ 4月22日（金）
第3回
職場統括委員会
（闘争集約）

会社回答内容（要旨）

Ⅰ．賃金について

1．本給の改定

＜主務職、企画職、技能･特務職、執務職＞

現行の賃金テーブルにて本給改定を行った後に、以下の通り仕事等級ごとの賃金水準改善を行います。

仕事等級		賃金水準改善額
主務職	P9＋	＋2,400円
	P9	＋2,200円
	P10	＋2,000円
企画職	C1	＋1,800円
	C2	＋1,600円
	C3	＋1,400円
技能特務職	M1	＋1,800円
	M2	＋1,600円
	M3	＋1,400円
	M4	＋1,200円
執務職	B1	＋1,600円
	B2	＋1,400円
	B3	＋1,200円

※調整給2の支給対象者については、賃金水準改善額と同額を調整給2から減額する。

※本給改定の適用仕事等級について、主務職は、2022年3月31日現在、企画職、技能･特務職、執務職および、2022年4月1日主務職登用者は、2021年12月31日現在の仕事等級による。

※賃金水準改善は、2022年4月1日現在の仕事等級による。

2．最低保障本給の設定

満年齢	最低保障本給（水準改善額）
18歳	166,500円（＋2,000円）
25歳	184,500円（＋2,000円）
40歳以上	231,500円（＋2,000円）

3．初任給･2021年入社者の本給

学　歴	初任給 金額（水準改善額）	2021年入社者本給 金額（水準改善額）
高　校	171,000円（＋2,000円）	177,000円（＋2,000円）
短　大	181,500円（＋2,000円）	186,000円（＋2,000円）
高　専	194,000円（＋2,000円）	200,500円（＋2,000円）
大　学	219,000円（＋2,000円）	226,000円（＋2,000円）
大学院(修士)	243,000円（＋2,000円）	251,500円（＋2,000円）

4．2023年入社者の初任給

2023年度大学・大学院卒初任給については、23,000円増額する。

なお、本改訂を考慮し、2023年度に若年層を対象とした賃金是正をを実施する。

Ⅱ．退職金･年金制度の拡充について

1．仕事等級･評価ポイント

＜年間付与ポイント＞

全ての仕事等級に年間6Pの引上げを行う。

＜実施日＞　2022年 7月 1日

Ⅲ．一時金について

1．主務職以下の2022年度正社員賞与(一時金)支給額

◆一人平均年間支給額

1,962,200円（5.0ヶ月相当）

◆支給日　夏 季：2022年　7月 1日（金）
冬 季：2022年 12月 2日（金）

Ⅳ．社員外従業員について

1．賃金改定

＜ネクストステージパートナー基本給＞

適用仕事等級	フルタイム勤務（月額）	パートタイム勤務（時給）
NP9＋	282,800円（＋ 1,800円）	1,830円（現行通り）
NP9	264,500円（＋ 1,700円）	1,710円（現行通り）
NP10	233,700円（＋ 1,500円）	1,510円（現行通り）
NC1/NM1	204,900円（＋ 1,300円）	1,330円（＋10円）
NC2/NM2	186,500円（＋ 1,200円）	1,210円（現行通り）
NC3/NM3	167,900円（＋ 1,100円）	1,090円（現行通り）
NM4	166,500円（＋ 2,000円）	1,080円（現行通り）
NB1	195,700円（＋ 1,300円）	1,270円（＋10円）
NB2	177,100円（＋ 1,100円）	1,150円（現行通り）
NB3	166,500円（＋ 2,000円）	1,080円（現行通り）

2．一時金

◆支給額

【NP10以上】

（在籍事業場における正社員の各仕事等級の評価別査定額）×0.6

【それ以外】

（在籍事業場における正社員の各仕事等級の評価別査定額）×0.6 ＋ NSP基本給×1.2

※パートタイム勤務者については所定労働時間数で按分して算出

算式：適用仕事等級別定額×（事業場カレンダーによる支給対象期間中の所定労働日数－不在日数）/事業場カレンダーによる支給対象期間中の所定労働日数

※改定内容の詳細については、4月上旬発行予定の闘争集約ビラにて発信します。