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：労働政策

2021-No.14
2022年4月11日

NTJ労組 第6期 第3回職場統括委員会

日　時：2022年　4月22日(金)　17:30～
場　所：長岡京地区　B棟　組合講堂
議　案：①2022年総合労働条件改善闘争集約に関する件
②「NTCJにおける新たな人事制度・労働条件・福祉」に対する答申批准に関する件

2号議案　2022年総合労働条件改善闘争　集約に関する件

NTJ労組は、2022年総合労働条件改善闘争において、電機連合の闘争方針に基づき、会社との交渉を行い、賃金改善ならびに一時金の決定などを中心とした取り組みを行いました。

会社回答は、電機連合の最終方針(ハドメ)に沿った内容であることから、今回、2022年闘争の集約を提案しますので、職場での論議をよろしくお願いします。

＜＜２０２２年闘争に関する評価と見解＞＞

■総論

2022闘争は、世界経済・日本経済が新型コロナウイルス感染症の影響による厳しい状況から持ち直しの動きが進むも、サプライチェーンの逼迫が深刻化・長期化し、更に国際情勢が不安定化する中での交渉でした。そのような中、NTJ労組として、現下の旺盛な半導体需要を追い風に、NTCJが持続成長可能なグローバル半導体メーカーとして更に発展していくためには、「生活不安、雇用不安、将来不安の払拭」とともに、半導体産業の存在価値・プレゼンスを高める観点からも、継続した「人への投資」が必要であると考え組合要求を行いました。

今回の会社回答内容については、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組合員の思いに応えるとともに、更なる発展のために継続的な変革への期待が込められたものであると受け止めています。

■賃金・一時金について

今闘争は、NTCJが永続的に発展していくための原動力として「人への投資」はどうあるべきなのか、労使が真摯に論議した交渉でした。

会社は、人への投資の重要性や企業の社会的責任については理解するものの、賃金水準改善は恒久的な固定費増につながり、将来にわたって事業競争力に大きな影響を及ぼすことから慎重な態度を示し、事業基盤の強化や働く環境整備への積極的投資など、賃金水準改善の引き上げのみにこだわらない施策を主張してきました。

それに対して組合は、組合員のさまざまな環境変化への挑戦意欲の喚起とモチベーションの維持・向上につなげ、多様な人材が安心して働ける職場環境を構築するために、継続した「人への投資」が重要であると考え、賃金水準改善を基本としつつも、柔軟性を念頭におきながら交渉に臨みました。交渉終盤では消費者物価高騰の予兆、グローバル賃金水準比較、産業間賃金格差に加え、電機連合の統一闘争最終方針、闘争回避基準などを示すなかで、会社の英断を求めました。

その結果、賃金については、「人への投資」として月例賃金の引き上げと退職金・年金制度の拡充で合計2,500円の配分を行うことになり、2,000円の賃金水準改善(仕事等級毎の傾斜配分)と、全等級一律年間6ポイント(6,000円相当)のDC仕事等級・評価ポイント引き上げを行うことになりました。また、ネクストステージパートナー社員の基本給は一般組合員とほぼ同率の水準改善、年齢別最低賃金は2,000円の水準改善を行うことになりました。初任給についても2,000円の水準改善を行い、2023年度大学・大学院卒初任給については23,000円増額し、2023年度に若年層を対象とした賃金是正を実施することになりました。

一時金については、5.0カ月相当の会社回答を引き出すことができました。

回答にあたり、会社からは激しい環境変化の中、変化にひるまず、逆に変化をチャンスに変えるという気概で変革し続け、一丸となって事業推進に尽力頂いたことへの感謝と、将来に亘って成長できる会社へと軌道に乗せるために、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むことへの期待を組合員へ正しく伝える事を求められました。

これらの会社回答は、電機連合統一闘争の重みやNTCJ労使の果たすべき社会的責任を踏まえ、極めて重い決断をいただいたものと受けとめています。この結果を真に組合員の不安払拭につなげ、更にNTCJが永続的に発展していくために、従業員全員で成長しようと努力する風土や自分たちの仕事の価値を自ら高めようとするマインドを醸成する取り組みにしていかなければならないと考えます。

回答内容（要旨）

Ⅰ．賃金について

1. 本給の改定

現行の賃金テーブルにて本給改定を行った後に、3ページに記載の「本給改定額表」のとおり、仕事等級ごとの賃金水準改善を行います。

【本給改定】

●主務職については、2022年3月31日現在の仕事等級を適用します。企画職、技能・特務職、執務職については、2021年12月31日現在の仕事等級を適用します。

●2022年4月1日主務職登用者については、2021年12月31日現在の仕事等級を適用します。

【賃金水準改善】

●本給改定後に、2022年4月1日現在の仕事等級に基づき賃金水準改善を行います。

●2022年度以降、各仕事等級の本給レンジ（最高水準、標準的水準、下限水準）について、賃金水準改善額と同額の引き上げを行います。

●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から減額します。

2. 最低保証本給の設定 ※満年齢：2022年3月31現在

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）

●なお、18歳、25歳、40歳の最低保障本給の改定に伴い、その他の年齢の最低保障本給を下表の水準とします。

満年齢	金額	満年齢	金額
19歳	169,000円	30歳	200,000円
20歳	171,500円	31歳	203,100円
21歳	174,000円	32歳	206,200円
22歳	176,600円	33歳	209,300円
23歳	179,200円	34歳	212,400円
24歳	181,800円	35歳	215,500円
26歳	187,600円	36歳	218,700円
27歳	190,700円	37歳	221,900円
28歳	193,800円	38歳	225,100円
29歳	196,900円	39歳	228,300円

3. 初任給

学　歴	金　額（水準改善額）
高　校	171,000円（＋2,000円）
短　大	181,500円（＋2,000円）
高　専	194,000円（＋2,000円）
大　学	219,000円（＋2,000円）
大学院(修士)	243,000円（＋2,000円）

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実施する。

4. 2021年度卒入社者の本給

学　歴	金　額（水準改善額）
高　校	177,000円（＋2,000円）
短　大	186,000円（＋2,000円）
高　専	200,500円（＋2,000円）
大　学	226,000円（＋2,000円）
大学院(修士)	251,500円（＋2,000円）

●2021年入社者の入社日は、2021年9月1日以前とします。

Ⅱ．一時金

1．２０２２年度一時金支給額

◆一人平均年間支給額

一人平均年間 1,962,200円　（5.0ヵ月相当）

◆支給日 夏 季：2022年 7月 1日（金）

冬 季：2022年12月 2日（金）

Ⅲ．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＞

2．一時金

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）	1,310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）

◆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

■本給改定額表

【主務職】

（単位：円）（1P=1,000円）

仕事等級	ゾーン		評価別本給改定額 1	2	3	4	5	賃金水準改善額	仕事等級・評価ポイント引き上げ(年間)
P9＋	最高水準以上	507,200 以上	-12,500	-9,400	-5,000	0	2,600	2,400	6P
	ゾーン2	467,200 以上 507,200 未満	-12,500	-9,400	-5,000	3,200	8,100		
	ゾーン1	427,200 以上 467,200 未満	0	6,500	13,000	20,800	28,600		
P9	最高水準以上	476,800 以上	-12,500	-9,400	-5,000	0	2,600	2,200	6P
	ゾーン2	436,800 以上 476,800 未満	-12,500	-9,400	-5,000	3,200	8,100		
	ゾーン1	376,800 以上 436,800 未満	0	6,500	13,000	20,800	28,600		
P10	最高水準以上	426,000 以上	-10,600	-8,000	-4,200	0	2,200	2,000	6P
	ゾーン2	386,000 以上 426,000 未満	-10,600	-8,000	-4,200	2,700	6,900		
	ゾーン1	326,000 以上 386,000 未満	0	5,500	11,000	17,600	24,200		

【企画職】

仕事等級	ゾーン		評価別本給改定額 1	2	3	4	5	賃金水準改善額	仕事等級・評価ポイント引き上げ(年間)
C1	最高水準以上	369,000 以上	-7,700	-5,500	-2,300	0	1,600	1,800	6P
	ゾーン2	338,500 以上 369,000 未満	-7,700	-5,500	-2,300	2,000	5,000		
	ゾーン1	266,000 以上 338,500 未満	1,500	4,200	8,600	13,000	17,600		
C2	最高水準以上	328,900 以上	-6,900	-4,900	-2,100	0	1,400	1,600	6P
	ゾーン2	307,900 以上 328,900 未満	-6,900	-4,900	-2,100	1,800	4,500		
	ゾーン1	228,600 以上 307,900 未満	1,300	3,700	7,700	11,700	15,700		
C3	最高水準以上	299,400 以上	-5,900	-4,200	-1,800	0	1,200	1,400	6P
	ゾーン2	277,500 以上 299,400 未満	-5,900	-4,200	-1,800	1,500	3,900		
	ゾーン1	156,600 以上 277,500 未満	1,100	2,500	6,700	10,100	13,700		

【技能・特務職】

仕事等級	ゾーン		評価別本給改定額 1	2	3	4	5	賃金水準改善額	仕事等級・評価ポイント引き上げ(年間)
M1	最高水準以上	369,000 以上	-6,200	-3,100	0	0	1,300	1,800	6P
	ランクⅡ-2	338,500 以上 369,000 未満	-6,200	0	800	1,600	4,000		
	ランクⅡ-1	277,100 以上 338,500 未満	1,300	3,600	7,300	11,000	15,000		
	最高水準以上	338,500 以上	0	0	0	0	1,300		
	ランクⅠ	266,000 以上 338,500 未満	1,200	3,400	6,900	10,400	14,100		
M2	最高水準以上	328,900 以上	-5,500	-2,800	0	0	1,100	1,600	6P
	ランクⅡ-2	307,900 以上 328,900 未満	-5,500	0	700	1,400	3,600		
	ランクⅡ-1	265,600 以上 307,900 未満	1,100	3,200	6,600	9,900	13,400		
	最高水準以上	307,900 以上	0	0	0	0	1,100		
	ランクⅠ	228,600 以上 307,900 未満	1,000	3,000	6,200	9,400	12,600		
M3	最高水準以上	299,400 以上	-4,700	-2,400	0	0	1,000	1,400	6P
	ランクⅡ-2	277,500 以上 299,400 未満	-4,700	0	600	1,200	3,100		
	ランクⅡ-1	228,200 以上 277,500 未満	1,000	2,500	5,800	8,800	11,800		
	最高水準以上	277,500 以上	0	0	0	0	1,000		
	ランクⅠ	204,700 以上 277,500 未満	900	2,000	5,400	8,100	11,000		
M4	最高水準以上	258,000 以上	-3,400	-1,700	0	0	700	1,200	6P
	ランクⅡ-2	238,600 以上 258,000 未満	-3,400	0	500	900	2,200		
	ランクⅡ-1	203,900 以上 238,600 未満	800	1,700	4,600	7,000	9,500		
	最高水準以上	238,600 以上	0	0	0	0	700		
	ランクⅠ	155,800 以上 238,600 未満	600	1,400	3,800	5,800	7,900		

【執務職】

仕事等級	ゾーン		評価別本給改定額 1	2	3	4	5	賃金水準改善額	仕事等級・評価ポイント引き上げ(年間)
B1	最高水準以上	349,000 以上	-5,900	-2,700	0	0	1,200	1,600	6P
	ゾーン2	322,200 以上 349,000 未満	-5,900	-2,700	500	1,500	3,800		
	ゾーン1	247,300 以上 323,200 未満	1,100	3,200	6,600	9,900	13,400		
B2	最高水準以上	314,000 以上	-5,100	-2,400	0	0	1,100	1,400	6P
	ゾーン2	292,500 以上 314,000 未満	-5,100	-2,400	400	1,300	3,400		
	ゾーン1	216,500 以上 292,500 未満	1,000	2,500	5,800	8,800	11,800		
B3	最高水準以上	268,200 以上	0	0	0	0	900	1,200	6P
	ゾーン2	245,500 以上 268,200 未満	0	0	300	1,000	2,600		
	ゾーン1	156,000 以上 245,500 未満	800	2,000	4,700	5,500	6,800		

●企画職、執務職の各仕事等級のゾーン1、技能・特務職の各仕事等級ランクⅠ、ランクⅡ-1の評価「1」の者で、2021年4月1日から2022年3月31日の期間において、不在日数が60日以上の場合は、本給改定額（昇給額）を「0」とします。
●ゾーンをまたがって本給改定する場合、本給改定後の本給において、次ゾーンの下限水準を上回る部分（降給の場合は次ゾーンの上限水準を下回る部分）に調整率（次ゾーン同一評価本給改定額÷適用ゾーン本給改定額）を乗じて本給改定額の調整を行います。ただし、調整率がマイナスとなる場合の調整率は「0」とします。
●本給改定後に本給レンジの下限水準を下回る場合は、下限水準まで是正します。
●退職金・年金制度の仕事等級・評価ポイントの引き上げについては、2022年度（2022年7月からの1年間分）より反映します。なお、仕事等級非適用者についても年間6Pの引き上げを行います。