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：小田　一義

2022-No.16
2023年 3月28日

2023年総合労働条件改善闘争 速報⑦

CONTENTS

・NTJU－NTCJ　No.2交渉
・会社回答内容（要旨）

次年度に向けて奮起への期待を込めた会社回答を受ける ～組合員・従業員の総力を結集し，NTCJの“新たな歴史”を築き上げよう～

1　NTJU － NTCJ　No.2交渉　3月23日(木) 13時～

3月23日(木)13時より、No.2労使交渉を開催し、2023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、個人と会社が共に成長するために、「人への投資」を続けていくとの労使の共通認識がより深まったと考えている。

2022年度の世界経済は、ウクライナ情勢、原材料価格の高止まり、世界的なインフレや金利の上昇、長引く部材不足などが影響し、当社において特に、第3四半期以降は、エネルギーコストの増大や為替も影響し、特に厳しい経営環境となった。

2023年度は、前体制から引き継いだTSAの完了、ITインフラを含めた新体制への切り替えが最終局面を迎え、当社にとって非常に重要な年、まさに正念場である。

将来に向けた投資を積極的に行うとともに、常に変化する市場に対応したスピード感ある行動に加え、従業員一人ひとりの成長、変化対応力を高めて厳しい市況でも安定した事業運営ができる経営体質にしていくことが肝要である。そのために、多様な社員がそれぞれの力を最大限発揮し、より働きがいのある職場環境を構築し、継続的に個人および組織の活性化へ向けた取り組みをすすめていく。

今回、賃金水準の改善について、組合の要求に対し満額で回答するとの重い決断をした。
この回答は、組合員のこれまでの頑張りと、厳しい環境の中でも結果を出すべく、個人が成長し、変化し続ける為の絶え間ない努力を期待したものである。今一度この回答に込めた思いを正しく理解していただきたい。

業績賞与原資は、現在の労務構成、従業員数、総基準内賃金を勘案し、税引き前営業利益10億円を超えた部分において、35%を組合員に配分することとした。賞与を維持向上するためには、従業員と会社が一体となり、会社事業の成長に取り組む事が必須である。

今後も、労使で成長に向けた事業活動を推進していきたい。

組合

真摯なご論議と会社回答に感謝申し上げる。

「人への投資」賃金水準改善についての満額回答は会社として大英断であり、大変重みを感じている。

労働組合側の視点でこれまでの論議と想いを振り返ってみたい。マクロレベルでは物価と賃金と経済をバランスよく上昇させ、日本社会全体がデフレマインドから脱却をしていくターニングポイントとするという点において、昨年来、政労使で意見を一致させてきた。それに呼応して、労働組合側も物価上昇を上回る賃金水準の改善、過去30年来例のない高水準の賃上げ率5%を目標とし、さらに電機産業や半導体産業に携わる労働組合は、日本社会全体のDX、GX推進を牽引していく産業として“パターンセッター”の役割を自覚する必要があると考え、7,000円以上の賃金水準改善を要求することとした。

とはいえ、各単組のミクロレベルでは各企業の経営状況や財務体質はまちまちであり、エネルギーコストや原材料費の高騰が企業業績や現場に暗い影を落としている状況を見ているなかで、社会的責任としてのボトムラインの設定には、その論議プロセスにおいて非常に苦労をすることとなった。逆に、お互い横連携での情報共有や意思疎通、コミュニケーションは例年以上に深まっていたようにも思う。執行部内でも連日連夜、交渉状況、外部状況、職場感触を確認しあったりしていた。要求決定時には「私たちは敢えてファーストペンギンになる」と腹を決めると同時に、行動に対しては情報共有や意思疎通は細心に行うよう心掛けた。大きく潮目を変えるときには、胆大心小、慎重かつ大胆に取り組まなければならないということを学んでいる。

社会へのお役立ちの結果としての利益が出るということが、その仕事の価値を認められたことにつながり、さらに賃金へも反映されることで、その組織への求心力も強くなる、新たな人が集まってくる、そんな好循環につなげたい。労働組合としても自律的に人が集いたくなる組織づくり、人づくりに努力して参る所存である。

引き続きの大所高所からのご指導と連帯を宜しくお願いする。

今後の日程

4月上旬
闘争集約ビラ発行予定
（第3回職場統括委員会）

→ 4月中旬
職場討議

→ 4月24日（月）
第3回職場統括委員会
（闘争集約）

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	L1＋	＋10,900円
	L1	＋10,200円
	L2	＋9,000円
総合職	G1	＋7,900円
	G2	＋7,200円
	G3	＋6,500円
技能 特務職	M1	＋7,900円
	M2	＋7,200円
	M3	＋6,500円
	M4	＋5,600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、2023年3月31日現在、総合職、技能･特務職および、2023年4月1日主務職登用者は、2022年12月31日現在の仕事等級による。
※賃金水準改善は、2023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	173,500円（＋7,000円）
25歳	187,000円（＋2,500円）
40歳以上	234,000円（＋2,500円）

3. 初任給･2022年入社者の本給

学　歴	初任給 金額（水準改善額）	2022年入社者本給 金額（水準改善額）
高　校	176,000円（＋5,000円）	182,000円（＋5,000円）
短　大	186,500円（＋5,000円）	191,000円（＋5,000円）
高　専	199,000円（＋5,000円）	205,500円（＋5,000円）
大　学	242,000円（＋0円）	249,000円（＋0円）
大学院(修士)	267,000円（＋1,000円）	275,500円（＋1,000円）

Ⅱ. 一時金について

1. 支給原資

「固定賞与」2.5ヶ月、「チャレンジ賞与」2.0ヶ月、
「業績賞与」は前年度の税引き前営業利益の15%とする。
なお、税引き前営業利益10億円までは、主務以下へすべて配分し、10億円を超えた部分は、
現在の労務構成、従業員数、総基準内賃金を勘案し35%を配分する。

2. 支給日

夏季：2023年　7月 7日（金）
冬季：2023年12月 1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＞

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）
NL1＋	289,300円（＋ 6,500円）	1,880円（＋50円）
NL1	270,600円（＋ 6,100円）	1,760円（＋50円）
NL2	239,100円（＋ 5,400円）	1,560円（＋50円）
NG1/NM1	209,600円（＋ 4,700円）	1,360円（＋30円）
NG2/NM2	190,800円（＋ 4,300円）	1,240円（＋30円）
NG3/NM3	173,500円（＋ 5,600円）	1,130円（＋40円）
NM4	173,500円（＋ 7,000円）	1,130円（＋50円）

2. 一時金

◆支給額
【NL2以上】
（正社員の各仕事等級の評価別査定額）×0.6
【それ以外】
（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×（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）/カレンダーによる支給対象期間中の所定労働日数

Ⅲ. 海外出張旅費基準の改定について

会社から申入れのあった海外出張旅費基準の改定について、グローバル半導体専業メーカーとして理解できる改定内容であると判断し了とする回答をする。

**※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。**