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

2022-No.17
2023年 4月 14日

NTJ労組 第7期 第3回職場統括委員会

日　時：2023年　4月24日(月)　17:30～
場　所：長岡京地区　B棟　組合講堂 + Web
議　案：①2023年総合労働条件改善闘争集約に関する件
　　②その他

2号議案　2023年総合労働条件改善闘争　集約に関する件

NTJ労組は、2023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、2023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。

＜＜２０２３年闘争に関する評価と見解＞＞

■総論

2023闘争は、新型コロナウイルスの感染拡大防止から社会経済活動を再開するという方針転換が進む一方で、物価高やウクライナ情勢の影響で激しい環境変化の中での交渉でした。そのような中、NTJ労組としては、今後も激しい環境変化が予測される世界情勢・市場に対してスピードをもって対応できるグローバル半導体メーカーとしての更なる発展に向け、「生活不安、雇用不安、将来不安の払拭」とともに、継続した「人への投資」に取り組む観点、積極果敢に挑戦し続ける組合員に対してメッセージ性のある回答が必要であるという観点、社会的責任を果たす観点などを勘案し組合要求を行いました。

今回の会社回答内容については、これまで頑張ってきた組合員の思いに応えるとともに、厳しい環境の中でも結果を出すべく成長し、変化し続けるための絶え間ない努力を期待し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、個人と会社が共に成長していくために、「人への投資」を継続していくとの労使の共通認識をより深めた交渉となりました。

会社は、人への投資の重要性、社会情勢や外部環境の変化による組合員の生活への影響、エンゲージメントや労働市場の優位性確保に加え、企業の社会的責任について理解するものの、賃金水準改善は将来的な固定費増につながり、将来にわたり安定した事業運営を行うことに対し、大きな影響を及ぼすことから慎重な態度を示し、人材育成、福祉政策、働く環境整備等、総合的な視点で考えていくべきとの考えを主張してきました。

それに対して組合は、「生活不安」「雇用不安」「将来不安」の3つの不安を払拭し、NTCJの魅力とすべての組合員のモチベーション向上、そして消費を回復させ経済の自律的成長につなげるために、積極的な「人への投資」が重要であるとの考え方から、賃金水準改善の交渉に臨みました。交渉終盤では業界一丸となって賃金水準の改善を進めようとする電機連合の意向をくむとともに、NTCJに集う組合員の今後の事業競争力の強化に向けたさらなる挑戦意欲を喚起する意味も込めて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で満額回答の9,000円の賃金水準改善(仕事等級毎の傾斜配分)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、年齢別最低賃金は最終方針に沿った水準改善を行うことになりました。初任給については、2023年度大学・大学院卒初任給を23,000円増額することを2022年闘争時に決定しましたが、2023年度大学院卒についてはさらに1,000円の賃金水準改善を実施することになりました。

一時金については、昨年度に取り決めた「固定賞与」2.5ヶ月、「チャレンジ賞与」2.0ヶ月、「業績賞与」については前年度の税引き前営業利益の15%を原資とし、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%を配分するという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、変化し続けるための絶え間ない努力を期待したものであり、この回答に込めた思いを組合員へ正しく伝えることを求められました。

これらの会社回答は、安定・安心して働ける環境整備の重要性と、昨今の世界経済の動向や物価高騰、各種制度変更による組合員の生活に与える影響も鑑み、極めて重い決断をいただいたものだ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るとともに、グローバル半導体専業メーカーとして常に変化する市場にスピード感を持って行動できるよう組合員一人一人の成長につなげ、NTCJの更なる発展と、自律的に人が集いたくなる組織づくり、人づくりに向けた取り組みにしていかなければならないと考えます。

■海外出張旅費基準の改定について

会社申し入れ事項については、今日的な観点および実態を踏まえたWinbond、NTCの関連会社含めた統一基準への見直しであり、十分理解できる内容であると判断し、改定することとしました。

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、2023年3月31日現在の仕事等級を適用します。総合職、技能･特務職については、2022年12月31日現在の仕事等級を適用します。

●2023年4月1日主務職登用者については、2022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、2023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。

●2023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:2023年3月31現在

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）

●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
19歳	175,400円
20歳	177,400円
21歳	179,300円
22歳	181,200円
23歳	183,200円
24歳	185,100円
26歳	190,100円
27歳	193,200円
28歳	196,300円
29歳	199,400円

満年齢	金額
30歳	202,500円
31歳	205,600円
32歳	208,700円
33歳	211,800円
34歳	214,900円
35歳	218,000円
36歳	221,200円
37歳	224,400円
38歳	227,600円
39歳	230,800円

3. 初任給

学　歴	金　額（水準改善額）
高　校	176,000円（＋5,000円）
短　大	186,500円（＋5,000円）
高　専	199,000円（＋5,000円）
大　学	242,000円（＋　　0円）
大学院(修士)	267,000円（＋1,000円）

4. 2022年度卒入社者の本給

学　歴	金　額（水準改善額）
高　校	182,000円（＋5,000円）
短　大	191,000円（＋5,000円）
高　専	205,500円（＋5,000円）
大　学	249,000円（＋　　0円）
大学院(修士)	275,500円（＋1,000円）

●2022年入社者の入社日は、2022年9月1日以前とします。

Ⅱ．一時金

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】

（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）

仕事等級	ゾーン		評価別本給改定額 1	2	3	4	5	6	7	水準改善額
L1＋	最高水準以上	509,600 以上	-12,500	-9,400	-5,000	0	900	2,100	2,600	10,900
	ゾーン2	469,600 以上 509,600 未満	-12,500	-9,400	-5,000	2,100	4,100	6,100	8,100	
	ゾーン1	429,600 以上 469,600 未満	0	6,500	13,000	16,900	20,800	24,700	28,600	
L1	最高水準以上	479,000 以上	-12,500	-9,400	-5,000	0	900	2,100	2,600	10,200
	ゾーン2	439,000 以上 479,000 未満	-12,500	-9,400	-5,000	2,100	4,100	6,100	8,100	
	ゾーン1	379,000 以上 439,000 未満	0	6,500	13,000	16,900	20,800	24,700	28,600	
L2	最高水準以上	428,000 以上	-10,600	-8,000	-4,200	0	800	1,800	2,200	9,000
	ゾーン2	388,000 以上 428,000 未満	-10,600	-8,000	-4,200	1,800	3,500	5,200	6,900	
	ゾーン1	328,000 以上 388,000 未満	0	5,500	11,000	14,300	17,600	20,900	24,200	

【総合職】

仕事等級	ゾーン		評価別本給改定額 1	2	3	4	5	6	7	水準改善額
G1	最高水準以上	370,800 以上	-7,700	-5,500	-2,300	0	600	1,300	1,600	7,900
	ゾーン2	340,300 以上 370,800 未満	-7,700	-5,500	-2,300	1,300	2,500	3,800	5,000	
	ゾーン1	267,800 以上 340,300 未満	1,500	4,200	8,600	10,900	13,100	15,400	17,600	
G2	最高水準以上	330,500 以上	-6,900	-4,900	-2,100	0	500	1,100	1,400	7,200
	ゾーン2	309,500 以上 330,500 未満	-6,900	-4,900	-2,100	1,200	2,300	3,400	4,500	
	ゾーン1	230,200 以上 309,500 未満	1,300	3,700	7,700	9,700	11,700	13,700	15,700	
G3	最高水準以上	300,800 以上	-5,900	-4,200	-1,800	0	400	1,000	1,200	6,500
	ゾーン2	278,900 以上 300,800 未満	-5,900	-4,200	-1,800	1,000	2,000	3,000	3,900	
	ゾーン1	158,000 以上 278,900 未満	1,100	2,500	6,700	8,500	10,200	12,000	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	6	7	水準改善額
M1	最高水準以上	370,800 以上	-6,200	-3,100	0	0	500	1,100	1,300	7,900
	ランクⅡ-2	340,300 以上 370,800 未満	-6,200	0	800	1,600	2,400	3,200	4,000	
	ランクⅡ-1	278,900 以上 340,300 未満	1,300	3,600	7,300	9,300	11,200	13,100	15,000	
	最高水準以上	340,300 以上	0	0	0	0	500	1,100	1,300	
	ランクⅠ	267,800 以上 340,300 未満	1,200	3,400	6,900	8,700	10,500	12,300	14,100	
M2	最高水準以上	330,500 以上	-5,500	-2,800	0	0	400	900	1,100	7,200
	ランクⅡ-2	309,500 以上 330,500 未満	-5,500	0	700	1,500	2,200	2,900	3,600	
	ランクⅡ-1	267,200 以上 309,500 未満	1,100	3,200	6,600	8,300	10,000	11,700	13,400	
	最高水準以上	309,500 以上	0	0	0	0	400	900	1,100	
	ランクⅠ	230,200 以上 309,500 未満	1,000	3,000	6,200	7,800	9,400	11,000	12,600	
M3	最高水準以上	300,800 以上	-4,700	-2,400	0	0	400	800	1,000	6,500
	ランクⅡ-2	278,900 以上 300,800 未満	-4,700	0	600	1,300	1,900	2,500	3,100	
	ランクⅡ-1	229,600 以上 278,900 未満	1,000	2,500	5,800	7,300	8,800	10,300	11,800	
	最高水準以上	278,900 以上	0	0	0	0	400	800	1,000	
	ランクⅠ	206,100 以上 278,900 未満	900	2,000	5,400	6,800	8,200	9,600	11,000	
M4	最高水準以上	259,200 以上	-3,400	-1,700	0	0	300	600	700	5,600
	ランクⅡ-2	239,800 以上 259,200 未満	-3,400	0	500	1,000	1,400	1,800	2,200	
	ランクⅡ-1	205,100 以上 239,800 未満	800	1,700	4,600	5,900	7,100	8,300	9,500	
	最高水準以上	239,800 以上	0	0	0	0	300	600	700	
	ランクⅠ	157,000 以上 239,800 未満	600	1,400	3,800	4,900	5,900	6,900	7,900	

●総合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、2022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。

Ⅳ. 海外出張旅費基準の改定について

会社からの申し入れ内容

グローバル化の更なる進展に伴い海外渡航を取り巻く環境が変化する中、海外出張旅費についてWinbond、NTCの関連会社含めて今日的な観点で見直し、統一基準に2023年4月1日付で以下内容に改定を行う。

項目	現行	改定	実施時期
渡航支度料	第5条「別表第1」に定める渡航支度料を支給 する。 初渡航：6万円 ２回目以降、８日以上の出張都度：１万円	廃止	2023年4月1日
交通費	第6条 航空運賃、自動車賃、その他業務上の交通費はすべてその実費を支給する。 ②航空機の利用は航空運賃体系に基づく普通運賃（エコノミークラス）での搭乗を原則とする。 ただし、次の場合はビジネスクラスの利用を 認める。 ・南米、アフリカ地域への出張 ・業務の必要性から携行荷物が無料携帯重量を超過し、ビジネスクラスの利用が合理的な場合 ・緊急出張のためエコノミークラスを利用できない場合	第6条 航空運賃、自動車賃、その他業務上の交通費はすべてその実費を支給する。 ②航空機の利用は航空運賃体系に基づく普通運賃（エコノミークラス）での搭乗を原則とする。 ただし、飛行時間が5時間を超える場合は、プレミアムエコノミークラスの利用を認める。 また、緊急出張や特別な事情がある場合は、所属長の承認によりアップグレードを認める。	
宿泊料	第7条 宿泊料とは、室料及びこれに付随する税金・サービス料を指し、適切な範囲で証憑にもとづき実費を支給する。	第7条 宿泊料とは、室料及びこれに付随する税金・サービス料を指し、適切な範囲で証憑にもとづき実費を支給するものとし、上限を下記の通りとする。 ・ヨーロッパ、アメリカ、イスラエル：190US$ ・他の地域：155US$ ただし、緊急出張や特別な事情（ハイシーズン等）がある場合は、所属長の承認により上限金額超過を認める。	
日当	第8条 日当とは、食事日（昼食代・夕食代）及び社用以外の一切の費用に充当するものとし、「別表第2」に定める金額を支給する。	第8条 日当とは、食事日（昼食代・夕食代）及び社用以外の一切の費用に充当するものとし、「別表第2」に定める金額を支給する。	

日当支給基準（別表第2）

【現　行】　　日当（US$）

区分 地域	Ⅰ	Ⅱ	Ⅲ	Ⅳ	Ⅴ
アジア	中国（香港） シンガポール	中国（北京・上海・深セン・広州・杭州） 韓国 タイ（バンコク）	中国（大連・天津・珠海・蘇州・重慶・青島） 台湾	中国（無錫・瀋陽・厦門・東莞・佛山／順徳、唐山・江門） タイ（バンコク以外） マレーシア、フィリピン インドネシア、ベトナム ミャンマー、カンボジア インド、パキスタン	指定地以外の全域
中近東	アラブ首長国連邦	イスラエル	アラビア半島諸国	クウェート、イラク、イラン、トルコ	指定地以外の全域
欧州	ノルウェー、スウェーデン、デンマーク、フランス、スイス	フィンランド、オランダ、オーストリア	イギリス、ドイツ、ベルギー、イタリア、スペイン、チェコ、スロバキア、ロシア	ギリシャ、バルト三国	指定地以外の全域
北米	ニューアーク、ハリソン（ﾆｭｰｼﾞｬｰｼﾞｰ州）、ニューヨーク（ﾏﾝﾊｯﾀﾝ地区）、シカゴ、ダラス、ワシントンD.C.	ロサンゼルス、サンフランシスコ、ヒューストン、アトランタ、デンバー、シアトル、カナダ	指定地以外の全域	―	―
オセアニア		オーストラリア	ニュージーランド		指定地以外の全域
中南米	―	―	ブラジル、アルゼンチン	パナマ、ペルー、チリ、コスタリカ	指定地以外の全域
アフリカ	―	―	西アフリカ沿岸諸国	南アフリカ、エジプト、モロッコ、アルジェリア	指定地以外の全域
主幹職/主務職以下	75	70	65	60	55

【改定後】　　日当（US$）

区分 地域	Ⅰ	Ⅱ	Ⅲ	Ⅳ
アジア	シンガポール イスラエル	中国-香港 インド 韓国	台湾 中国 トルコ タイ	指定地以外
欧州	フランス イギリス	ドイツ イタリア オランダ ロシア		指定地以外
北米	ニューヨーク サンフランシスコ LA ボストン ワシントン	アメリカ-その他 カナダ		―
オセアニア		オーストラリア	ニュージーランド	指定地以外
その他	―	―	―	指定地以外
主幹職/主務以下	80	70	60	50