

CONTENTS

- ・NTJU－NTCJ No.2交渉
- ・会社回答内容(要旨)

個人の成長への期待を込めた会社回答を受ける ～従業員一人ひとりのチカラを結集し、NTCJの次のステージを目指そう!～

1 NTJU－NTCJ No.2交渉 3月22(金) 13時～

3月22日(金)13時より、No.2労使交渉を開催し、2024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

今春季交渉では、労使が真摯に様々な視点で考え、論議できたと思っている。

方針発表などあらゆる場面で一貫して、従業員個人と会社の成長を同時に実現する事が重要であると伝えてきた。会社の成長は、経営実績で明確になり、2023年度はグローバルで時間軸をとらえ、先手を打つ行動を実践し、あらゆる活動のスピードアップを行ってきた結果、数多くのビジネス成果が出始めてきている。個人の成長については、従業員一人ひとりが個人の成長を測るパラメータを創り、上司と目標を共有し、「一つハードルを飛び越えた」など、自分自身でも成長を実感できるよう取り組んでいただきたい。

先日ある会社の方針発表を聴く機会があり、大きく変容していることに驚いた。モノづくりの現場、現物、現実を基に、人の生産性やレイアウト等を見直して、投資の費用対効果が格段に改善していた。従業員にはモノづくりを多角的に見ることを徹底し、結果、会社も成長できたとのことである。もう一つ印象に残ったのは、顧客の指示による開発から、顧客目線で商品を考え、顧客へ提案する開発に変わったということである。

私たちももっと変わることがあるのではないか。お客様や経営幹部から言われて始めるのではなく、自分たちがお客様を見て、会社に成長をもたらす方法を提案するよう、発想を変えていかなくてはならない。それはすなわち、顧客目線、経営視点に意識を変えるということである。

今、半導体市況はボトムの状態にある。しかし、これからの世の中は確実に半導体が必要になる。これから厳しい1年を迎えるが、個人の成長と会社の成長を確実に実感できるよう労使一体となって取り組んでいきたい。

今回、人と会社が共に成長する、共にレベルアップするという意味を含め、非常に重い決断をもって今回の回答に至った。その重みの意を、従業員一人ひとりにしっかりと伝えていただくようお願いする。



組合

今年1月1日に発生した能登半島地震において、労使で被災者支援カンパ活動に取り組み、NTCJ全体で約150万円の善意が集まった。労使一体で取り組めたことにあらためて感謝を申し上げたい。

今年の組合要求は、社会的要請に重きをおき、日本の過去30年間で類を見ない高水準の要求であったと認識をしている。それ故に、個別の労使で見えている景色が異なる、マクロとミクロの違い、企業収支と個人生活感などの隔たりがあるなかでの交渉・論議であった。今回、会社として英断をいただいたのは、「人への投資をするのだ」という考えに立脚いただいたものと受け止めている。

一方で、私たちの働きの価値をどう高めるのか、生産性向上を伴う働き方とはどうあるべきか、企業と個人が互いに成長する、ONE TEAM、ONE NUVOTONで、人が集いなくなる職場・会社はどうあるべきか、このことが置き去りにされないように、引き続き、労使が共通認識に立って、活動をすすめて参りたい。

今次春闘全体を見渡すと、今なお中堅中小企業では継続交渉中のところもあり、賃上げが難しい厳しさもある。現在の平均賃上げ率5.28%(連合1次集計)は、今後徐々に下がる様相である。そんな中でも、ヌヴォトンは人への投資を起点とした回答をいただいたのであり、大変重く受け止めている。

一羽の蝶の羽ばたきが嵐を起こすことを「バタフライエフェクト」というが、今日の我々の労使交渉が変化の起点であったと後の世に言わしめるよう、労使協調しながら結果を出していきたい。引き続きよろしく願います。



今後の日程

4月上旬
闘争集約ピラ発行予定
(第3回職場統括委員会)

4月中旬
職場討議

4月23日(火)
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＞

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う。

仕事等級	賃金水準改善額
主務職	L1+ +15,700円
	L1 +14,700円
	L2 +13,000円
総合職	G1 +11,400円
	G2 +10,400円
	G3 +9,400円
技能 特務職	M1 +11,400円
	M2 +10,400円
	M3 +9,400円
	M4 +8,100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、2024年3月31日現在、総合職、技能・特務職および、2024年4月1日主務職登用者は、2023年12月31日現在の仕事等級による。

※賃金水準改善は、2024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	184,500円（+11,000円）
25歳	192,500円（+5,500円）
40歳以上	239,500円（+5,500円）

3. 初任給・2023年入社者の本給

学 歴	初任給（水準改善額）
高 校	191,000円（+15,000円）
短 大	200,500円（+14,000円）
高 専	230,000円（+31,000円）
大 学	255,000円（+13,000円）
大学院	280,000円（+13,000円）

学 歴	2023年入社者本給（水準改善額）
高 校	197,000円（+15,000円）
短 大	205,000円（+15,000円）
高 専	236,500円（+31,000円）
大 学	262,000円（+13,000円）
大学院	288,500円（+13,000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：2024年 7月 5日（金） 冬季：2024年 12月 6日（金）

III. 社員外従業員

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+	298,700円（+9,400円）	1,940円（+60円）
NL1	279,400円（+8,800円）	1,820円（+60円）
NL2	246,900円（+7,800円）	1,610円（+50円）
NG1/NM1	216,400円（+6,800円）	1,410円（+50円）
NG2/NM2	197,000円（+6,200円）	1,280円（+40円）
NG3/NM3	184,500円（+11,000円）	1,200円（+70円）
NM4	184,500円（+11,000円）	1,200円（+70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
+ 仕事等級別業績賞与）×0.6

【それ以外】

（正社員の各仕事等級の評価別査定額
+ 仕事等級別業績賞与）×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）

IV. 労働協約について

60歳以降の雇用制度については労使協議の場を設置する。

多様な人材が、年齢や性別・国籍に関係なく、今まで以上に活躍していくための施策を論議していく。

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