

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

2024-No.17

2025年 4月 7日

NTJ労組 第9期 第3回職場統括委員会

日 時：2025年 4月18日(金) 17:30～
場 所：長岡京地区 B棟 組合講堂 + Web
議 案：①2025年総合労働条件改善闘争集約に関する件
②その他

1号
議案

2025年総合労働条件改善闘争 集約に関する件

NTJ労組は、2025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、2025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。

<<2025年闘争に関する評価と見解>>

■総論

2025闘争は、世界経済が緩やかな成長を続けている一方、自動車市況の低迷や中国経済の停滞による半導体市況の低迷もあり、NTCJ設立以来初めて営業利益が赤字となる厳しい状況下での交渉でした。そのような中、NTJ労組としては、賃金も物価も経済も安定的に上昇する経済社会への定着をはかる正念場と捉え、激しい環境変化の中、積極果敢に挑戦し続ける従業員に対し、モチベーションの維持・向上、さらに現場力・企業競争力の強化のため、継続した「人への投資」を行うことが重要と考え、グローバル半導体メーカーとしてNTCJの更なる発展とプレゼンス向上に取り組む観点、よりよい社会を創っていくために社会的責任を果たす観点などを総合的に勘案し、組合要求を行いました。

今回の会社回答内容については、厳しい環境の中でも、長期的な成長とイノベーションを促進し、持続可能な企業へと躍進するために、組合員一人ひとりのモチベーション向上と生産性向上を期待したものであると受け止めています。

■賃金について

今闘争は、営業赤字という厳しい状況下でしたが、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共通認識での交渉となりました。

会社は、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について認識しているものの、「半導体業界は活況と言われているが、AIやメモリなどの特定分野である。その一方で、車載分野の落ち込みは顕著であり、NTCJも非常に厳しい販売状況である。「人への投資」を継続的に実現するためには効率化、生産性向上を伴い成長することが大前提である。賃金以外にも教育投資、デジタル投資など、総合的な投資が必要であり、中長期的な将来の成長性を踏まえ、従業員と会社が共に成長するための選択をすべき」との考えを主張してきました。

それに対してNTJ労組は、NTCJの更なる発展とプレゼンス向上、事業成長の実現のため積極的な「人への投資」

が重要であるとの考え方を基本方針としつつ、2年連続での高い賃上げにもかかわらず物価高騰により、実質賃金がマイナスとなっている現下の生活不安払しょくに重きを置いた要求を行いました。その結果、賃金については、月例賃金の引き上げで前年を上回る14,000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、高齢者雇用給付金の制度改定も踏まえたネクストステージパートナー社員の水準を改善、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、2024年度大学卒初任給を15,000円、大学院卒初任給を20,000円の水準改善を行い、加えて、大卒・院卒に合わせ、その他の校種水準も改善することになりました。

回答にあたり、会社からは経営体質の強靱化と継続した事業成長を図るために、厳しい市況の中、グローバルクロックに対応し、全ての業務の生産性向上と更なるスピードアップを図り、会社と個人が共にマインドチェンジ、ギアチェンジに取り組み、「会社と人が共に成長する」ことにつなげていくことを求められました。

これらの会社回答は、経営状況が悪化している中においても、安心して働ける環境整備の重要性と、昨今の経済社会の情勢や社会的責務、価格高騰による組合員の生活に与える影響を鑑み、極めて重い決断をいただいたものだとして受けとめています。この結果を各個人が我がコトとして、生産性向上と更なるスピードアップをするためにはどうしたらよいかを本気で考え、積極的に行動する職場風土づくりを労使一体で取り組み、共に想い、共に研鑽していかなければならないと考えます。

■慶弔休暇(本人結婚)の規則改定について

会社から申し入れのあった慶弔休暇(本人の結婚)の規則改定について、多様なニーズに応えるワークライフバランスの実現に資する改定であると判断し、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」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、2025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、2024年12月31日現在の仕事等級を適用します。

●2025年4月1日主務職登用者については、2024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、2025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。

●2025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:2025年3月31現在

満年齢	最低保障本給（水準改善額）
18歳	200,000円（+15,500円）
25歳	202,500円（+10,000円）
40歳以上	245,000円（+5,500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	満年齢	金額
19歳	200,400円	30歳	216,700円
20歳	200,700円	31歳	219,500円
21歳	201,100円	32歳	222,300円
22歳	201,400円	33歳	225,200円
23歳	201,800円	34歳	228,000円
24歳	202,100円	35歳	230,800円
26歳	205,300円	36歳	233,700円
27歳	208,200円	37歳	236,500円
28歳	211,000円	38歳	239,300円
29歳	213,800円	39歳	242,200円

3. 初任給

学 歴	金 額（水準改善額）
高 校	204,000円（+13,000円）
短 大	213,500円（+13,000円）
高 専	243,000円（+13,000円）
大 学	270,000円（+15,000円）
大学院	300,000円（+20,000円）

4. 2024年度卒入社者の本給

学 歴	金 額（水準改善額）
高 校	210,000円（+13,000円）
短 大	218,000円（+13,000円）
高 専	249,500円（+13,000円）
大 学	277,000円（+15,000円）
大学院	308,500円（+20,000円）

●2024年入社者の入社日は、2024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:2025年 7月 4日(金)

冬季:2025年12月 5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+	384,800円(+ 86,100円)	2,500円(+ 560円)
NL1	359,800円(+ 80,400円)	2,300円(+ 480円)
NL2	318,000円(+ 71,100円)	2,100円(+ 490円)
NG1/NM1	278,900円(+ 62,500円)	1,800円(+ 390円)
NG2/NM2	253,700円(+ 56,700円)	1,600円(+ 320円)
NG3/NM3	228,700円(+ 44,200円)	1,500円(+ 300円)
NM4	200,000円(+ 15,500円)	1,300円(+ 100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:(適用仕事等級別査定額)

×(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)

■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							水準改善額
			1	2	3	4	5	6	7	
L1+	最高水準以上	536,200 以上	-12,500	-9,400	-5,000	0	900	2,100	2,600	16,900
	ゾーン2	496,200 以上 536,200 未満	-12,500	-9,400	-5,000	2,100	4,100	6,100	8,100	
	ゾーン1	456,200 以上 496,200 未満	0	6,500	13,000	16,900	20,800	24,700	28,600	
L1	最高水準以上	503,900 以上	-12,500	-9,400	-5,000	0	900	2,100	2,600	15,800
	ゾーン2	463,900 以上 503,900 未満	-12,500	-9,400	-5,000	2,100	4,100	6,100	8,100	
	ゾーン1	403,900 以上 463,900 未満	0	6,500	13,000	16,900	20,800	24,700	28,600	
L2	最高水準以上	450,000 以上	-10,600	-8,000	-4,200	0	800	1,800	2,200	14,000
	ゾーン2	410,000 以上 450,000 未満	-10,600	-8,000	-4,200	1,800	3,500	5,200	6,900	
	ゾーン1	350,000 以上 410,000 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							水準改善額
			1	2	3	4	5	6	7	
G1	最高水準以上	390,100 以上	-7,700	-5,500	-2,300	0	600	1,300	1,600	12,300
	ゾーン2	359,600 以上 390,100 未満	-7,700	-5,500	-2,300	1,300	2,500	3,800	5,000	
	ゾーン1	287,100 以上 359,600 未満	1,500	4,200	8,600	10,900	13,100	15,400	17,600	
G2	最高水準以上	348,100 以上	-6,900	-4,900	-2,100	0	500	1,100	1,400	11,200
	ゾーン2	327,100 以上 348,100 未満	-6,900	-4,900	-2,100	1,200	2,300	3,400	4,500	
	ゾーン1	247,800 以上 327,100 未満	1,300	3,700	7,700	9,700	11,700	13,700	15,700	
G3	最高水準以上	316,700 以上	-5,900	-4,200	-1,800	0	400	1,000	1,200	10,100
	ゾーン2	294,800 以上 316,700 未満	-5,900	-4,200	-1,800	1,000	2,000	3,000	3,900	
	ゾーン1	173,900 以上 294,800 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							水準改善額
			1	2	3	4	5	6	7	
M1	最高水準以上	390,100 以上	-6,200	-3,100	0	0	500	1,100	1,300	12,300
	ランクⅡ-2	359,600 以上 390,100 未満	-6,200	0	800	1,600	2,400	3,200	4,000	
	ランクⅡ-1	298,200 以上 359,600 未満	1,300	3,600	7,300	9,300	11,200	13,100	15,000	
	最高水準以上	359,600 以上	0	0	0	0	500	1,100	1,300	
	ランクⅠ	287,100 以上 359,600 未満	1,200	3,400	6,900	8,700	10,500	12,300	14,100	
M2	最高水準以上	348,100 以上	-5,500	-2,800	0	0	400	900	1,100	11,200
	ランクⅡ-2	327,100 以上 348,100 未満	-5,500	0	700	1,500	2,200	2,900	3,600	
	ランクⅡ-1	284,800 以上 327,100 未満	1,100	3,200	6,600	8,300	10,000	11,700	13,400	
	最高水準以上	327,100 以上	0	0	0	0	400	900	1,100	
	ランクⅠ	247,800 以上 327,100 未満	1,000	3,000	6,200	7,800	9,400	11,000	12,600	
M3	最高水準以上	316,700 以上	-4,700	-2,400	0	0	400	800	1,000	10,100
	ランクⅡ-2	294,800 以上 316,700 未満	-4,700	0	600	1,300	1,900	2,500	3,100	
	ランクⅡ-1	245,500 以上 294,800 未満	1,000	2,500	5,800	7,300	8,800	10,300	11,800	
	最高水準以上	294,800 以上	0	0	0	0	400	800	1,000	
	ランクⅠ	222,000 以上 294,800 未満	900	2,000	5,400	6,800	8,200	9,600	11,000	
M4	最高水準以上	272,900 以上	-3,400	-1,700	0	0	300	600	700	8,700
	ランクⅡ-2	253,500 以上 272,900 未満	-3,400	0	500	1,000	1,400	1,800	2,200	
	ランクⅡ-1	218,800 以上 253,500 未満	800	1,700	4,600	5,900	7,100	8,300	9,500	
	最高水準以上	253,500 以上	0	0	0	0	300	600	700	
	ランクⅠ	170,700 以上 253,500 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、2024年4月1日から2025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、下限水準までは正します。

Ⅳ. 慶弔休暇(本人結婚)の改定について

会社からの申し入れ内容

今日的な観点で休暇を受ける時期および期間を見直すとともに、適切な制度運用のために文章として明記することを主旨として、2025年4月1日付で以下内容に改定を行う。

改定前			改定後			実施時期
社員就業規則 慶弔休暇 第36条 社員が次の各号の一に該当する場合は、それぞれ次の範囲内で慶弔休暇を受けることができる。			社員就業規則 慶弔休暇 第36条 社員が次の各号の一に該当する場合は、それぞれ次の範囲内で慶弔休暇を受けることができる。			2025年4月1日
区分	休暇を受け うる場合	休暇を受ける時期および期間	区分	休暇を受け うる場合	休暇を受ける時期および期間	
結婚	本人が結婚 するとき	結婚式または入籍日の当日前後もしくは会社への結婚の届け出日後通算7勤務日（出勤扱い）	結婚	本人が結婚 するとき	会社への結婚の届け出日後、1年以内に通算7勤務日（出勤扱い） 3回まで分割での取得を可とする	