

大幅賃上げこそNEC労使の責任！

昨年春闘は要求6,000円で回答3,000円、今年は要求3,000円と言いますが、こんな金額でいいのでしょうか。低迷する日本経済の再生のために思い切った賃上げが必要と安倍首相も日本経団連も言っています。大幅賃上げこそNEC労使の責任ではないでしょうか。

定期昇給の「マイナス要求」はおかしい

右表はNEC労組が今春闘で提案した主任職の昇給テーブルです。

ゾーンⅢは中高年層ですが、標準評価でも昇給ゼロで標準以下は賃下げになり、ゾーンⅠ、Ⅱも低評価は賃下げになります。これは相対評価ですから仕事を真面目にやっても何割かが必ず賃下げになります。

定期昇給は、1才年を取れば1才分の生計費（教育費、住宅費など）が増えることから昇給する賃金制度であり、労働協約の第56条で「会社は原則として毎年1回昇給を行う」と定めています。

労働協約に反し、「労働条件改善闘争」の名にも恥じるようなマイナス要求は、ただちに是正すべきです。

またベースアップも毎年要求時は均等配分ですが、会社回答は業績配分になっています。組合は配分交渉を行い誰もが賃上げを享受できるものにすべきです。

A職群1級昇給テーブル

(単位：円)

ゾーン	定期昇給				ベースアップ
	評価高	標準	評価低		
Ⅲ	7,500	～	0	～ -4,000	3,500
Ⅱ	17,600	～	6,000	～ -4,000	3,500
Ⅰ	20,800	～	7,000	～ -4,000	3,500

「なんのためのスタッフ業務移管か」

NMPに出向したスタッフが玉川に集結して3か月が経とうとしていますが、当事者からは不満と怒りの声が聞こえています。

- 自分（部長職）だけ本社に残り部下はみんな玉川に行ってしまう電話と外出ばかりで仕事にならない
- これまで事業部の業績向上を業績目標にして来たのに、事業部から切り離されて何を目標にするのか
- NECとNMPで仕事の押し付けが始まっている
- 場所が離れて不便になっただけ、何のための業務移管か

本来、事業部と一体となって事業を推進する立場のスタッフが別会社になり、場所も離れてしまえばどうなるのかの心配が現実のものになっています。

この6月には関連6社のスタッフ業務が移管されますが、社風も制度も違う会社のスタッフを統合すればその矛盾が一層激しくなります。NECはスタッフの業務移管を中止すべきです。



希望したが「雇用延長できなかつた」事例発生！・・・なぜ？

昨年60才を向かえたAさんは、雇用延長を希望し「雇用延長人材公募」に3回応募しましたが全て不合格とされ、最後に会社から提示された仕事は「パート労働で1日4時間勤務、時給1000円、健康保険無し」でした。Aさんは62歳年金受給開始でとても家族が暮らしていけないと退職を余儀なくされました。

「高齢者雇用安定法」の主旨は65才まで希望者全員を「生活の安定を配慮した賃金で継続雇用する」ことです。会社が年金無支給になる従業員に対して、このような仕事を提示したことは、法の主旨に逆行した行為としか思えません。直ちに「雇用延長制度」の改善を検討することを求めます。

NEC&関連労働者ネットワーク 2016年2月

ELICNEC

(連絡先) 田町：九野健三 090-9670-1150

玉川：森 英一 090-4834-6876

府中：益田武廣 080-3389-0028

ELICNEC URL：<http://www.elicnec.com/>

「生活苦しい」5割

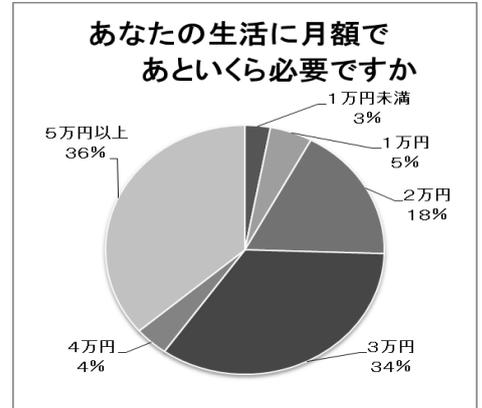
7割以上が月額で「3万円以上」必要!

「16春闘要求アンケート」へのご協力ありがとうございました。NEC関連のアンケート結果をお知らせします。

春闘の要求内容は、私たち従業員の「生活実感」や「必要額」などが基になると思います、一人ひとりの思いを大きな声にして大幅賃上げ目指して頑張りましょう。

回答者の半数以上が「生活が苦しい」と訴え

生活実感では、「かなり苦しい」「やや苦しい」を合わせると5割を超え、「月額であといくら必要か」では3万円以上の合計が74%、「5万円以上」は36%に達し、家計の苦しさが浮き彫りになり大幅な賃上げが必要です。



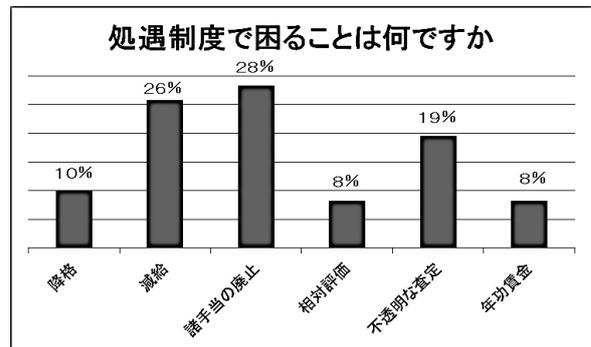
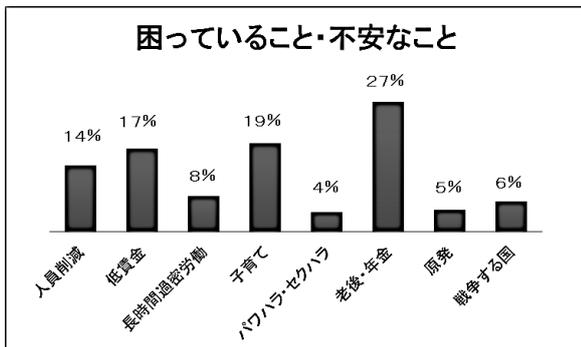
「不安」のトップ3は「年金老後」「子育て」「低賃金」

「困っていること・不安なこと」では「年金老後」、「子育て」、「低賃金」、次いで「人員削減」と、どれも深刻な問題です。

「パワハラ・セクハラ」は4%ですが、自由記入欄に実名入りの告発が複数寄せられたことは深刻な問題です。

健康・心の病に不安・通院中が4割

健康問題では、「健康に不安」「心の病で不安」と「通院中」を合わせると4割を超え、昨年の3割を上回りました。また、今回新設した設問の「処遇制度で困ることは何ですか」のトップ4は、「諸手当の廃止」「減給」「不透明な査定」「降格」が抜きん出ています。



「16春闘要求アンケート」には、多くの切実な声が寄せられました。その声の一部をお伝えします。

60才定年後の5年間の年金空白が不安。管理職のボーナスカットは年収ダウンになりローンも組めないのが困る。(本社 男性50代 管理職)

皆、昼休みも仕事。食事しながらパソコンをやっています。人員削減したのでほとんど余暇時間が無いです。(府中 女性40代)

保育所をつくるか、育休を3年にしてほしい。保育園が当たらず復帰したくてもできない!業績評価が不透明。(玉川 男性30代)

職場からの声

人員削減→会社の減収→人員削減の負のスパイラルはやめてほしい。(三田 男性50代)

パワハラは野放し、恫喝、少しのミスを見つけ減給、降格。労基法も守れない人が居座っている。労基法を無視した退職強要(自主退職に追い込むやり方)は悪質。安心して働ける会社にして欲しい。(NEC関連 男性50代 管理職)

雇用延長の更新ができなかったらと思うと不安。雇用延長したら給料半額で貯金を取り崩している状態、月額あと10万円以上は必要です。(NEC関連 男性 雇用延長者)

非正規です、専門的な技術などを身に付け、可能であれば正社員として働きたい。会社を残して欲しいと強く思う。(埼玉 男性20代)

子ども手当を倍額にして欲しい。配偶者手当が廃止になったのは時代の流れもありしかたないが、少子時代なので手当倍額にして欲しい。(相模原 男性40代)

評価が客観的でない。社内政治・お友達人事。スタッフ部門の昇格が遅い。滞留している。(玉川 男性30代)