

これではNECが壊れてしまう

NECは昨年4月にスタッフ業務をNECマネジメントパートナー(以下NMP)へ移管するとして、中央スタッフの人事、経理、財務等及び事業部スタッフの計画部、生産管理部等1000人をNMPに出向させ、11月にはNMPのある玉川へ集結させましたが、この6月にはNEC関連6社、最終的には関連16社のスタッフを出向させる予定です。

スタッフをNMPに集め、業務の集約化・簡素化・シンプル化により業務量を3割削減し、これにより間接費を3割削減するといいます。業務量を減らしても費用は減りませんから、結局人員削減になります。スタッフを1か所に集めて仕事を減らさせて人を減らすNMPはリストラ会社と言えます。

NECのSGA率26%をシーメンスやアクセンチュア並の10%台にするとしていますが、そもそも外資系とは従業員の気風も仕事のやり方も違いますからそれを無視して真似するのは無謀です。

NMPへのスタッフの大量出向

狙いは人減らし だが



職場から怒りと不満の声が噴出

<ラインからは>

- ・スタッフが事業部にいなくなったら、相談、依頼する人がいなくなってしまう。
- ・ちょっと会議をするのに玉川まで外出するのは時間のムダ。

<スタッフからは>

- ・業務移管といっても、NEC側に発注や管理する人が残り、仕事が増えるだけ。
- ・上司は本社に残り、部下は玉川へ行ってしまい、電話と外出ばかりで仕事にならない。
- ・別会社になって、コンプライアンス、システムなどのアドバイスなどのサポート業務が無くなってしまった。
- ・これまで事業部の業績向上を業務目標にしていたのに、目標がなくなってしまった。
- ・NECとNMPの仕事の押し付け合いが起きている。
- ・業務を3割削減したら、自分の居場所がなくなってしまうのでは。
- ・出向と言われたけどNECへの復帰はないみたい。

労働契約法違反

従業員を関係会社へ出向させる場合、労働条件、処遇、出向期間を書面で明示しなければなりません。NECの場合、明示書を渡していません。

今回のNMPへの出向は期間が明確でなく、NECへ戻れる保証もありません。この場合、本来移籍となりますが、移籍ですと本人の承諾が必要なためNECは出向処理をしています。コンプライアンス遵守を標榜するNECがこうした脱法行為は許されません。



NEC & 関連労働者ネットワーク 2016年6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/>

時代遅れの雇用延長制度の見直しを

NECの雇用延長制度は、組合員向けの標準型雇用延長制度でしたが、後に管理職向けに公募型雇用延長制度が作られ、現在は組合員にも適用されています。組合員が標準型雇用延長を選択すると、その時点から定年まで給料・ボーナスの20%カットというペナルティーが科せられ、雇用延長になったらこれが50%カットに増えるという過酷な制度です。右表は、今年58才になる人が雇用延長を選択した場合の収入の推移ですが、定年時から無年金になりダブルパンチです。

今年度58才になる人が雇用延長を選択した場合

	給与	一時金	公的年金	備考
58才	100%	100%		現役
59才	80%	80%		雇用延長選択
60才	50%	1月分	無年金	雇用延長
61才	50%	〃	無年金	〃
62~64才	50%	〃	報酬比例分	〃

この制度は、東京地裁判決にも「高齢者雇用安定法」の精神にも反するもの

今年5月13日の東京地裁判決は運輸会社が雇用延長後も同じ業務を継続している労働者に対して20~30%の賃金カットしたことに「無期雇用社員と有期雇用社員の間で不合理な差別を禁止する労働契約法第20条に違反する」「業務が変わらないまま賃金を下げるのは違法」と断罪しました。

雇用延長を選択した時点での20%カットは多くの従業員に雇用延長を断念させた最悪の制度です。

そして雇用延長後の50%カットは判例と比較してもひどすぎます。「高齢者雇用安定法」の精神に真っ向から挑戦する制度は、直ちに改善すべきです。公式の場ではコンプライアンスの遵守を言いながら、見えない所で違法行為を行うのは許されません。

希望者全員の雇用延長を！

最近の労働相談で管理職の方が人材公募に落ちて、時給1000円のパートの皿洗いを紹介され、やむなく退職した事例があります。管理職は人材公募型しかありませんから、公募に3回落ちたらあとは会社の言いなりです。月収8万程度の仕事を紹介して雇用延長を断念させるのは、アリバイ作りをしているだけに見えます。「改正高齢者雇用安定法」は管理職と非管理職を問わず労働者の60才以降の希望者への雇用継続を定めていますから、この差別は許されません。

定期昇給なのに「標準評価でも昇給ゼロ、低評価は賃下げに！」

右表は、NECの16年春闘での主任職の昇給テーブルです。

ゾーンは月収金額のバンドでI→IIIで月収が高くなります。

つまり月収が高い中高年ほど昇給額が低くなります。

しかもゾーンIIIでは成績が標準であっても昇給ゼロはおかしいです。それ以下は賃下げとなり、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、年を取ればその分生計費が増えることから昇給する賃金制度で、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。

いくら頑張っても何割かの人が必要賃下げする制度で、従業員のモラルを維持できるのでしょうか。

A職群 1級昇給テーブル 単位:円

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