

NECは速やかな職群転換の実現を

A職級の仕事をしても職群転換してもらえない

NEC労働者から、私たちが毎年行っている春闘アンケートに「A職級の人と同じ仕事をしているB職級の人が大勢いる。いくら訴えても職群転換してもらえない」という訴えが届きました。

実際に私たちの周りでも「上司に高卒はA職級にはなれないと言われ悔しい思いをした」「一生懸命働く部下の職群転換を何度も要求したが、実現できなかった」などの声を聞きます。

B職級はA職級に比べ処遇がこんなに低い

昇給テーブルの基本昇給額を比較するとB1はA1より7~5割(最大10,200円)低く、昇格昇給額も8,000~10,000円低く、これが毎年の積み重ねとなり、一時金にもはね返ります。

B職級は、Vワークがないため月々のVワーク手当がなく、一時金のVワーク個人別業績加算(2016年冬の標準額は26万円)もありません。そして、管理職への昇格も閉ざされています。

NECでは事業場採用はB職群に、本社採用はA職群に格付けされているようですが、同じ仕事をしながら採用窓口の違いだけで、処遇にこれほどの差をつけるのは酷すぎます。

職種転換を容易に!



人事が職群転換の門を狭めている

NEC人事が出した通達に「A職群への職群転換は、人事考課がS(上位5%)である事」など4項目もの厳しい条件を付けて、職群転換を困難にしていることが分かりました。

同じ仕事をしているならば同じ処遇にするのは当たり前で、政府も「同一労働同一賃金を推進」と言っています。それを阻害する、こういった人事通達は撤回すべきです。

NECが35才・40才の年齢別最低賃金を廃止

NECとNEC労組は、35才・40才の年齢別最低賃金を廃止することを合意しました。これで、40才以降の組合員の年齢別最低賃金が約3万円も下がってしまいます。

組合は「電機の統一要求基準を不合理な理由で下回ることはない」と言いますが、リストラで仕事を取り上げられた人、メンタルヘルスで仕事が思うようにできなくなった人を「不合理な理由」と見てくれるのでしょうか。「不合理な理由」とは、何なのかを明確にすべきです。

NEC通信システムと団体交渉を行う

電機・情報ユニオンは、NEC通信システム㈱に対して、Aさんの長時間・過重労働によるメンタルヘルス疾患の発症・退職強要・いじめ、降格させたことへの謝罪と処遇の回復を求める団体交渉を行っています(12月14日、2月10日)。先日の第2回団体交渉では、Aさんの賃上げなどを求める「要求書」を提出しました。

NEC関連労働者懇談会 2017年2・3月

ELICNEC

(連絡先) 田町: 九野健三 090-9670-1150
玉川: 森 英一 090-4834-6876
府中: 白石武夫 090-6656-8144
ELICNEC URL: <http://www.elicnec.com/>

6割超「生活苦しい」 7割以上が月額「3万円以上」必要と回答！

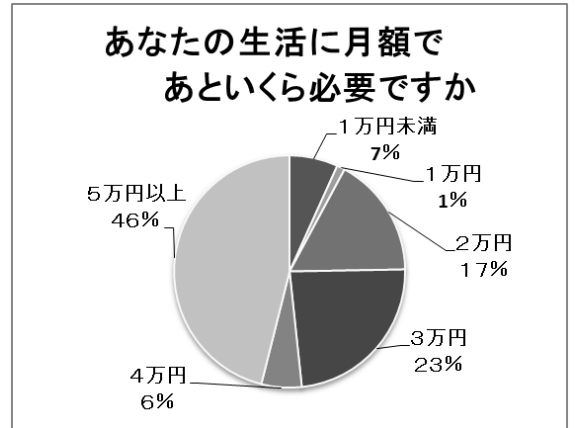
「17春闘要求アンケート」へのご協力ありがとうございました。

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をめざ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6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75%、「5万円以上」は46%（昨年比10%増）に達し、非常に苦しい家計の状況が反映されたものと言えます。



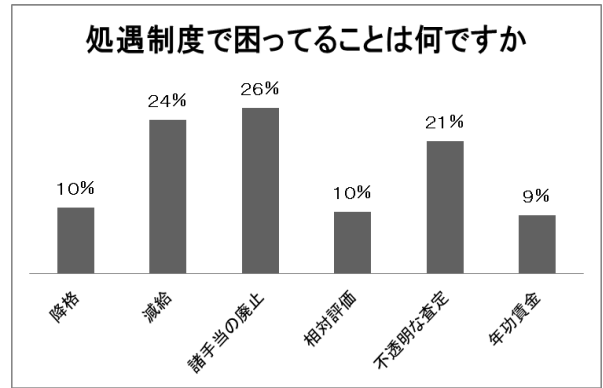
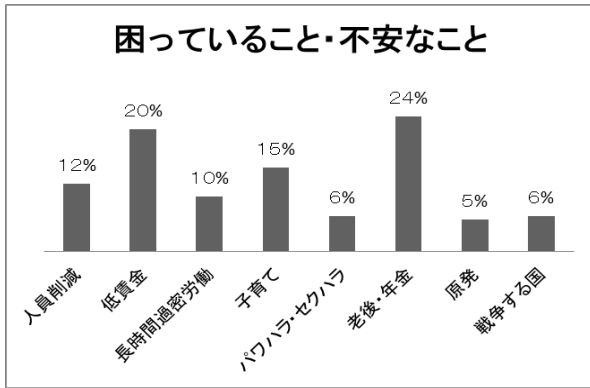
「困っていること・不安なこと」のトップ3は、連続「年金老後」「低賃金」「子育て」

「困っていること・不安なこと」では、「年金老後」、「低賃金」、「子育て」、「人員削減」と続き、どれも深刻な問題です。また、「長時間過密労働」は昨年比で2%増え、「月の平均残業時間」では約3割が40H以上と回答しています。

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、2年連続で4割を超えました。

また、「処遇制度で困ることは何ですか」のトップ3は、「諸手当の廃止」「減給」「不透明な査定」で、次いで「降格」「相対評価」が同率で4位です。



「17春闘要求アンケート」に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。

皆が明るく、楽しく働ける職場であって欲しい。今の職場はどうもギスギスしている(関連 50代男性)

50才からの再雇用で月額 168000 円の給料しか出ない。現役の 50%の低賃金では生活が苦しい。再雇用の賃金を上げてほしい(府中 60代男性)

会社の権利が温存される中、社員の権利のみが削られていく状況になっているように感じます。社員と会社は対等な関係(ただ、社員は弱い立場になりがちのため、法的、社会的バックアップが必要ですが)になることを望みます(三田 50代男性)

職場からの声

ボーナスが低すぎる。将来の生活設計がなりたない(NEC関連 30代男性)

残業禁止、Vワーク、Cワーク手当もなく、年なので昇給もないかと不安。年々貯金が難しい。逆に給料を上げたらリストラはさらに加速するのでは？の懸念がある！ NMP への出向が増え、出戻りもあるようだ(本社 40代男性)

・男女雇用機会均等法が施行され大分経ちますが、いまだ男女の格差はあります。10歳年下の男性と同じくらいの収入である事を知った時は大変驚きました。
・同性でもスタッフ部門在籍や予算に携わる者は早く昇格。生産部門在籍の事務職は昇格の機会を与えられず、昇格しづらいです(府中 30代 女性)

経営幹部や管理職は自分の地位と生活を守ることしか考えていない。一般社員はその犠牲になっている。まじめに働いている限りにおいては、ある程度の金額まで年功で賃金を保障すべき。不透明で恣意的な評価のせいで酷い処遇とか許せない。将来不安で私生活にも支障がでている。一個人ではどうにもならないので、どうか「万単位のペア」を実現させてください(玉川 30代男性)

雇用延長で給与が半減し、とても苦しいです(NEC 50代女性)

育休3年もしくは、玉川に託児所を希望します(玉川 30代男性)