

NEC・日立・富士通の「ジョブ型」制度比較

電機 3 社のジョブ型雇用の制度比較を下記に掲載しました。3 社を比較すると春闘離脱、定期昇給の廃止、最大降給率など NEC の制度が労働者にとって一番過酷なものになっています。

しかし、3 社とも名ばかりの「ジョブ型」雇いで、従来の成果主義に適所適材、自己責任、役割・責任の押し付け等企业にとって都合の良い制度ばかりが加わり、労働者にとって過酷な競争と格差と雇用流動化の職場となってしまいます。

	NEC	日立	富士通
1 職務記述書	標準 JD のみ	標準 JD、個別 JD	個別 JD
2 報酬	年収(月収 75%+一時金 25%)	現状通り(月収・一時金)	現状通り(月収・一時金)
3 春闘	労使協議?	春闘	春闘
4 等級	バンド(役割・責任の大きさ)	等級(同左)	富士通レベル(同左)
5 評価	9ブロック(行動+業績)期待値	行動的確かさ、成果の大きさ	貢献度、行動、成長
6 賃金幅(月額)	7バンド(174~510千円)	4等級(178~440千円)	5レベル(197~470千円)
7 定期昇給	事実上の定昇廃止、絶対評価	定昇あり、相対評価	定昇あり、相対評価
8 最大降給率	約 7%	約 1%	?
9 降格	上司が役割や期待値を担えないと判断後翌年度から?飛び級あり	賃金考課の結果、降格と判断後 1 年の改善期間後に降格。飛び級あり。	上司がレベル見直し必要の判断で半年間の改善期間後に決定。
10 降格降給	3or5%降給でも下位バンドに届かない場合、下位バンド上限に降給。	下位バンドの上限に降給。	下位バンドの上限に降給。
11 降格降給緩和処置	評価降給との合計が 5%超の場合、毎年 5%降給になる様、調整給を支給。	1 年目:15 千円、2 年目:10 千円、3 年目:5 千円の調整給を支給。	1 年目は 100%、2 年目は 3 年目まで 90%の調整給を支
12 降格対応	なし。	労組本部に全体の降格者数、支部に組合員の個別の状況を報告	会社が苦情窓口を設置。
13 実施年月	2024 年 4 月	2024 年 4 月	組合員 2023 年 4 月

[表の説明]

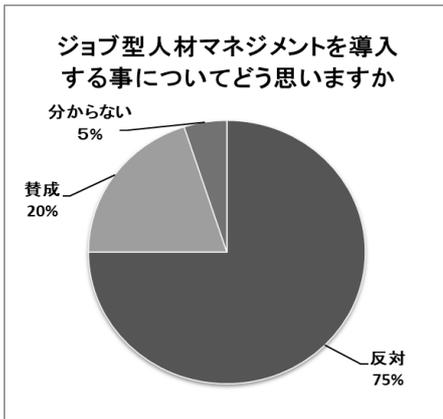
- ①日立も富士通も個別 JD があり、富士通は個別 JD に会社名、本部名、部門名、担当業務名があります。NEC は標準 JD だけで会社名も部門名も当然担当業務名もないグループ共通の JD を作るそうです。職務記述書は会社と労働者の契約書ともいべきもので、これで労働者が納得するでしょうか。
- ③春闘離脱は日本の労働組合運動への攻撃です。絶対許してはなりません。
- ④管理職なら予算や部下や仕事の範囲が決まっていますが役割とか責任が明確ですが、主任以下の場合はチームとして協力して仕事をする場合が多く、役割と責任が曖昧です。職務が曖昧なのに、役割と責任だけを一方的に押し付けられてはたまりません。
- ⑦NEC は新制度が絶対評価になると言いますが、9ブロック評価で 60%の人が最低評価になった場合、60%の人が 7%降給になるのでしょうか。
- ⑧評価による最大降給率が NEC の現行は日立と同じ約 1%ですが、NEC だけ 7%になります。特に 9ブロック評価と言う過酷な評価制度のもと、病気やメンタルや家庭の事情で思うように働けない人も出てきます。これを全て自己責任とする懲罰的な降給は許されません。
- ⑨日立・富士通は降格時の改善期間が明記されていますが、NEC は現行制度では 1 年間の改善期間があるのに、新制度では書かれていません。無くなったのでしょうか。飛び級は 2 段階以上降格の事です。
- ⑩日立・富士通の場合、降格すれば下位等級の上限まで下がるため現月収が等級の下限近くの場合は等級が下がっても月収はほとんど下がりにません。NEC の場合は現年収が下限近くでも必ず 3or5%以上下がる過酷な制度になっています。

NECはニセ「ジョブ型」導入を撤回せよ！

「ジョブ型人材マネジメント」アンケートの回答は、春闘離脱反対75%、定期昇給廃止反対90%、昇降給の日常化反対85%、導入反対75% **大多数が反対を表明**

アンケートにご協力頂きありがとうございました。職場の皆さんからお寄せいただいたアンケートの回答は圧倒的多数が反対を表明しています。内容を知らないと答えた人が35%にも達する中で労組が制度導入を決定したのは許されないことです。こんな酷い制度を導入してはいけません。

《職場からの声》※一部を掲載



上司の恣意的で気ままな評価をされては困ります。介護もありこれ以上給料を減らされたら生活できません(NEXS 担当・50代・男性)

ジョブ型と言う名の管理者の管理放棄と考える。(NEC・主任・40代・男性)

再雇用では大幅に処遇が悪くなるのは同一労働同一賃金とジョブ型人事の考え方と矛盾し、ご都合主義ではないか。年齢に寄らない人事制度にしないと人材離れやエンゲージメントの低下になる(NEC・管理職・50代・男性)

ジョブ型は本来良い面もあるはずですが、ベースアップや定期昇給の廃止など悪い面ばかりが目立ち、反対せざるを得ない。(NEC・主任・50代・女性)

本制度導入で、会社が社員の肩たたきを公けにできるようになる。会社にとってよい制度だが組合員には良い制度ではない。組合員にまで導入すべきでない。(NEC・主任・50代・男性)

【富士通の導入経過と導入後の声】

【富士通の導入経過】

- ①21年12月 会社が労組へ導入を提案。
- ②22年2月 組合員説明会。懸念・要望が約2000件出て導入決定延期、相談窓口設置。
- ③22年6月 富士通レベル(等級)、個別JDを告知。(実施の10カ月前に告知)
- ④23年4月 国内グループ社員9割45,000人に実施。

【導入後の声】

- ・予算の都合で降格・減給させられた労働者がいる。
 - ・マネージャーに金曜日の夜にメールを出しても土曜の朝にメールが返ってくる。1200万もらってもマネージャーになりたくない。
 - ・移行時に降格の理由を聞いたら「あなたはレベル7の仕事をしてない」と言われた。
 - ・評価は直属上司によって左右される。
 - ・能力のある人に仕事を振って、うまく立ち振る舞う人が評価される制度。
 - ・降格で2万円以上減給だが、緩和処置でとりあえず5000円の減給。
- ※実施1年たっていないので、降格降給等は移行時のこととなります。

※ご意見がある方は春闘アンケートはがきに記入し、お送りください。

NEC関連労働者懇談会 2023年11月・12月

ELICNEC

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

HP：<http://www.elicnec.com/>

elicnec



組合わせ

