

「仕方ない」ではすまされない！会社提案は賃下げのオンパレード

## 「これじゃ生活できない」「やる気をなくす」の声

暮れも押しせまつた12月25日によるドサクサ紛れのよう開催される第252回NEC労組中央委員会の内容は、今春闘で会社から「逆提案」され、第38回？40回ワークシステム検討委員会で具体化された会社提案をほぼすべて追認するものです。

これらの内容は「そこまでやるのか！」との声が出るほど、私たちにとって、まさに大損となる大幅な賃下げのオンパレードです。これは中高年だけでなく、若年層にとっても「仕方がない」ではすまされない内容です。

### 扶養給の見直し—550万円も減少（30歳で新たに子ども2人生まれる場合）

扶養給の見直しで、配偶者の扶養給をなくす代わりに、会社は「ペアレント・ファンド」という一時金550万円を子どもが生まれたら支給するといっていますが、この金額は現行の配偶者のたった2年分の扶養給にすぎません。

配偶者扶養給をなくすと、表のように全ての年齢で大幅な減収になります。（配偶者ありの場合の定年までの減額分累計）

日立製作所でも扶養給の見直しが行なわれていますが、変更案は「扶養親族ひとり当たり11000円（4人目まで）」となっており、35歳、子ども2人で試算すると、変更前も変更後も支給額の累計はほとんど変わりません。（NECの場合は同じ条件で半額以下になる）また、富士ゼロックスの扶養給は、配偶者24000円、子ども13000円です。NECは「不公平」といって低い方にはかり合わせるのではなく、このような会社も見習るべきです。

このように私たちの生活を破壊する配偶者扶養給の廃止は断固中止すべきです。

#### こんなに減る扶養給支給額（試算例）

試算条件	定年までの支給の減額分累計
30歳（配偶者あり） (子ども2人生まれる場合)	548万円
35歳（配偶者、子ども2人）	427万円
45歳（配偶者、子ども2人）	250万円

### 出向者移籍、異動による降格—移籍でも降格でも給料が激減する

プロサポートアメニプランテクス、バイタルスタッフ、シンシアへの出向者に対して、移籍の話が出ていますが、聞き取りし試算した結果、50歳で移籍すると、定年までの累計で900万円以上減少するケースもあります。

また、異動による「降格」でも50歳の場合は、定年までに600万円以上減らされることになります。

（会社の試算は、今年のような緊急避難的最低水準（4ヶ月）を現行一時金の額として比較したり、収入減による社会保険料や税金の減額まで計算に入れたたり、変更後との差を極力少なく見せかけています。）

また、既に異動により「降格」になっている人も、今回賃金引き下げ（最大4万円／月）の対象になっています。会社都合で異動させられるとき生活を保障するため、基本給については補償してきたものを、そのときの約束を反故にしようとするものです。このような会社のやり方に対して「降格でも屈辱的なのに、今度は異動時の約束を破って賃金まで引き下げるというのか！」と大きな怒りの声がひろがっています。

### 一時金の「業績連動方式」の見直し—会社の都合で切り下げられる

これまで会社が「従業員のがんばりが反映される」といってきた「営業利益」に比例した業績連動一時金方式を変更し、「最終利益」も計算に入れ、さらに会社の好きなように一時金を押さえ込もうとするものです。この変更で、たとえ営業利益が100億円以上でも、現状方式よりさらに0.5～0.7ヶ月分、年間で15～20万円程度も一時金が減らされます。これでは会社と組合執行部が、いっしょになって従業員のやる気をなくしているようなものではありませんか。もろか会社の都合に合わせて一時金を切下げる「業績連動方式」は止め、組合員の要求で勝ち取る闘争方式に戻すべきです。

NEC労働者懇談会 2003年12月

**ELICNEC**

（連絡先）田町：山崎（042-729-8084）  
玉川：森（090-4834-6876）  
府中：益田（042-364-6885）  
ELIC NEC : <http://www.eva.hi-ho.ne.jp/elicnec>

# 成果主義こそ「不公平」をさらに拡大する

会社や労組執行部は「扶養給や異動降格時の賃金補償は不公平であり、バランスを欠くため、その原資を成果に応じて従業員に再配分し、公平な待遇により、より安心感や働きがいを持てる環境を整える」といっていますが、これはまったく逆であり、これほど職場の労働者の意識とかけ離れた話はありません。会社や労組執行部が「公平な成果主義」を推進することで、以下のようにむしろ労働者間の不公平が拡大し、次のような問題が噴出します。

## 1) 公平、公正な評価は期待できない

会社のほとんどの仕事はチームワークで行なっているため、成果を個人に帰することは非常に困難です。また業種や職種やその時期、タイミング、上司との関係等により「成果」や「評価」はどうしてもなります。このように公平な評価はできないため、組合のアンケートでも、新人事待遇制度等への不満が非常に大きくなっています。

## 2) 将来の生活設計ができず、不安が増大する

たとえ今、評価が良くても、状況の変化で将来まで続く保障はなく、将来の生活設計ができなくなります。それに従業員賃金全体の抑制が成果主義の一つの目的であるため、将来にわたる低賃金による生活不安も増大します。

## 3) ストレスなどで病気や過労死など激増の恐れ

不払い残業を助長する「新Vワーク」と相まって、成果主義により長時間で過密な労働や労働者間の競争も激しくなり、ストレスが飛躍的に増大します。今後、病気や過労死、過労自殺などの急増の恐れがあります。

## 4) 会社にとっても今後マイナス面が多くなる

富士通ですでに問題になったことですが、労働者間の競争により「成果が出ることしかやらない」競争相手に仕事を教えない」「作文だけの成果が多くなる」「自らの仕事しかしない」「利益の出にくい職場はモラルが低下する」といった問題がすでにNECでも出てきているのではないでしょうか？（最近の単純ミスによる重大事故など）

## 生活に必要な金額（生計費）要求による賃金と一時金獲得を

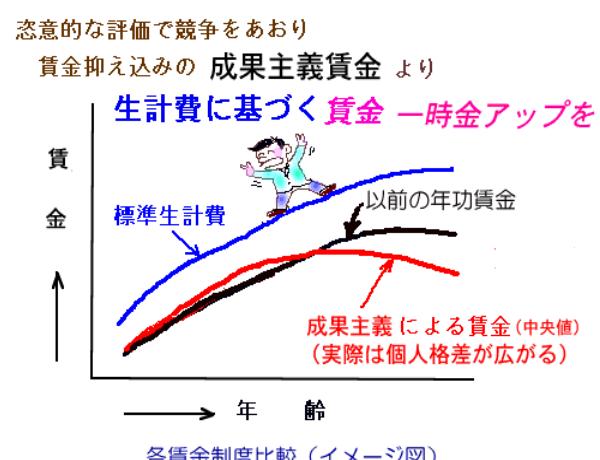
以上のように成果主義による賃金は、労働者にとっても会社にとっても少し長い目で見ればマイナス面だらけです。

私たちにとって必要な賃金と一時金は、「年齢に応じ、健康で豊かに家族が生活できる」金額（生計費と呼ぶ）を組合員の要求によって決めるべきではないでしょうか。

その要求額をもと、労組は会社と対等な立場で交渉（ストライキを背景にして）してたたかないとるべきです。

（右の図は、年功賃金、成果主義賃金、生計費による賃金の比較イメージです。）

この生計費による賃金こそ従業員が安心していきたいと願う、会社にとってもむしろ利益になるのではないかでしょうか？



## 「市場賃金水準との整合」では、際限ない賃金引き下げになる

会社は「市場賃金に合わせるため」として、移籍時の賃金引き下げを狙っていますが、「市場賃金」を突き詰めて行くと、下請け賃金、外国人労働者賃金、中国の賃金」と際限なく賃金が引き下げられることになります。こんなことを日本の各社がやって賃金を引き下げていったら、国民の消費購買力がなくなり、NECの製品も売れず、日本の経済は成り立たなくなります。従業員を大切にしてこそ、NECの将来も切り開けるのではないかでしょうか。

## 移籍や降格による賃金引き下げには「同意しません」と言おう

今回の出向先での移籍、復帰による「降格」による賃金低下、既降格者の賃金引き下げは、当然本人の同意が必要です。労組も第252回中央委員会議案書の中で「賃金減額となる場合は、事前に本人の了解を得る制度となりました」として「会社はこうした場において、同意の強制は決してしない」（P13）と記載しています。

このような理不尽な会社の賃下げ提案に対しては、きっぱりと「同意しません」としましょう。