

業績→生活→

賃上げ...2万円以上が7割

昨年から行ってきた2005年春闘・電機懇アンケートについて、集計結果がまとまりました。

集計は、NECおよびNEC関連会社ではたらく方々からの回答をもとに行いました。

アンケートにご協力いただきありがとうございました。

生活苦しい」が過半数以上

生活実感の実態は、「かなり苦しい」と「やや苦しい」をあわせると53%と過半数を超える。

「かなりゆとり」と回答した人はゼロで、「ややゆとり」4.3%を考えても「ゆとり感」はほとんどないといえます。

7割の人が2万円以上要求

賃上げ要求額は、「3万円」が25.7%、「1万円」が22.8%、「2万円」が19.9%で、

1万円~3万円に希望額が集中している。労働組合が「4年間ベースアップ要求せず」に、

我慢は限界、「要求しろよ」という声が響くようです。

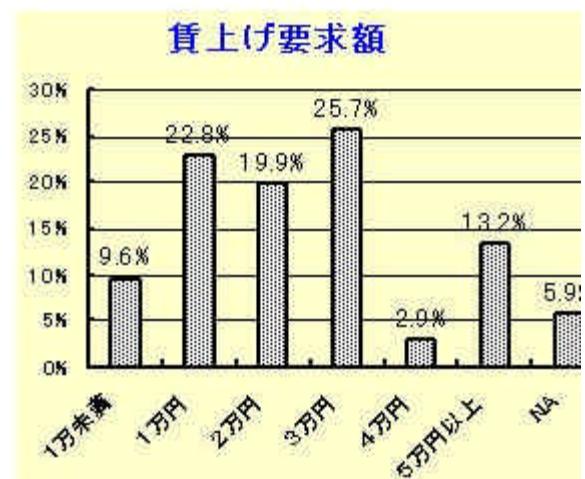
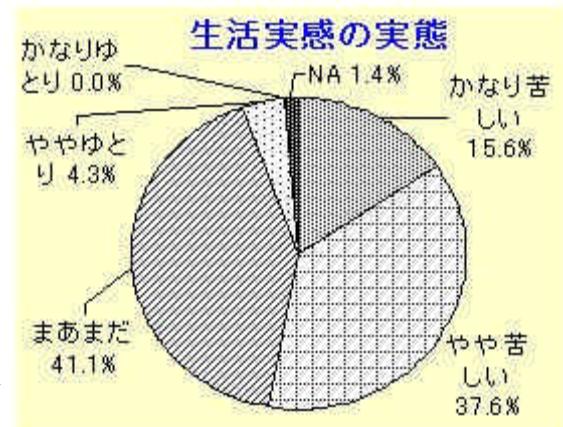
賃上げへの要求の切実さと、5万円以上の大幅賃上げは期待できないという、現実的視点から、

1~3万円の要求額となったものと思われます。

同時に「5万円以上」13.2%は、衣料、日用品などの物価が下がる中、教育費、住宅費は相変わらずの高額。教育ローンや住宅ローンを支払う層にとっては、1~3万円賃上げでは不足、切実な要求額と思われます。

詳細は「ELIC-NEC」のhp(<http://www.elicnec.com>)をご覧になって下さい。

2005春闘では「ベースアップを要求せず」と私たちの生活実態とかけ離れた要求になってしましました。



しかし、私たちの周りには切実な要求は渦巻いています。(裏面「アンケートの声」参照)

私たちは田町地区で特に要求の強い長時間残業の是正について労働組合に下記の申し入れをしました。

健康で明るく元気ではたらける職場の実現に尽くしたいと思います。

長時間残業の是正について」NEC労組田町支部に申し入れ書

1)会社に対し厚生労働省の通達を厳正に実行させるよう働きかけること

電機連合の「時間管理の適正化」方針を受け、年間総実働時間1,800時間台を達成するために4点について申し入れます。

(1) 36協定例外条項「年間1000時間」を早急に見直す(年間1000時間も残業すれば過労死します)

過労死認定基準の月80時間を越えている36協定だからです。(960H/年)

(2)新入退場管理システムの実データをだれでも見ることができるように従業員に開示し、

不払い労働を発生させないように自主申告ではなく自動記録による時間管理が必要です。

労働組合として従業員の「労働日誌」^{注1}を付けるよう呼びかける運動を起こすことが大切です。

(3)定時間日(水曜日と給料日)を復活し、労働組合による一斉放送の復活、職場パトロールを実施して、職場の「慢性的長時間残業の風潮」を改めさせる。

(4)趣旨の徹底のため、労働組合がメルマガ等で「賃金不払残業撲滅の宣言」の日常的徹底をする。

会社に対しては、職場風土の改革で「サービス残業のない職場」を徹底させる。

(IBM大蔵社長が行ったような全員メールかDASHBOARD等で告知させる)

2)違法性の高い裁量労働制適用状況の総点検を直ちに行わせること

最近IBMでも労基署が入り、裁量労働制の違法性が問われ、是正指導を受けました。

NECでも2002年10月より全主任に対し、擬似裁量労働制の「Vワーク」から裁量労働制の「新Vワーク」へ殆どの主任が移行されましたが、新Vワークが国で定める裁量労働制の要件(裁量権、仕事の内容等)に法的に合致しているか否か、移行された全主任について総点検をする。労働基準法第四章第38条の3 第一項(専門業務型裁量労働制)と第38条の4 第一項(企画業務型裁量労働制)について労働組合自らが学習して現制度との異なる点を明確にし、会社と共同で改善することを強く求めます。

(労働組合は裁量労働制導入の労働側の当事者として法的責任があります)

中央労働基準監督署から
IBMに出された「指導票」(要旨)
1. 裁量勤務制度適用の基準を明確にすること。その基準について、労使が納得の上進めること。
2. 裁量手当で従来の残業手当をカバーできない現象が起っているので改善すること。
3. 社員の健康管理の面等から、例え裁量勤務適用の社員であっても、勤務時間の管理・把握を行うこと。その実態をもとに裁量手当等への反映を検討すること。

注1
この間のサービス残業のパックペイや過労死認定の証になつて来ました

回答に込められた、怒り、要求、決意

本社 田町地区で寄せられた、電機懇「2005春闘アンケート 声より」



Vワーク対象者でただ働きの人達がたくさん存在する。マネージャーは部下の勤務時間を把握していないし、それをマネジメントしようともしていない。部下の勤務時間は野放し状態である。というのも、それらがマネージャーの管理評価項目になっていないから、このような野放し状態の温床となるのだ！まともなマネジメントを望む！！(NEC・30代・男性)

会社が黒字なのになぜ首切りか分からぬ、すごく不安である。経営責任は無いのか、何の説明も無い。年寄りは去れと言うようす。(NEC関連・50代・男)

当社は体制がひどいです。ボーナスが20万円も減りやる気がわきません。天罰を与えてくださいお願ひします。(NEC関連・30代)

中高年へのコスト削減、今回ボーナスは業績ランクがFが新設されどこまで下がるのか？また次から次ぎへと諸手当がカットされ自分も含め将来、若い世代の人は暮らしていくのか心配。歯止めもされない施策に未来にどこに見いだしたらいいのだろうか。(NEC関連以外の会社へ出向中・50代)

現在40歳前半なのですが高卒35歳の平均賃金よりも低い状態です。生活は苦しく子供などつくれない状況です。(少子化の原因)それより学歴も高く難しい国家資格も取得しております。しかし無能扱いをされろくに仕事を覚えさせません。障害者になってしまったため残業もなく年収は200~300万も低下し降格によりさらに下がってしまいました。障害者年金などすすめの涙程度であり休業保障金も健保から返却を迫られやむなく分割で払い始めました。40歳位までは馬鹿馬の様に働いても今では辞めてくれと言う様な状態です。社員の使い捨て的な会社の行動に立腹している次第です。当社には労組がないのでこれが原因の一つかもしれません。(NEC関連・40代・男性)

ボーナスが3割カットされたまま早3年。今ではもうカットされたことすら忘れ去られているようなあきらめムードがただよっています。それでも、会社は成果主義を推進するらしい。成果を問うのであれば会社側も約束の金額を保証すべきでは！(NEC・40代・男性)

1人の労働で妻と子供二人を養っています。毎年、賃金が下がり減税がなくなる、妻の扶養給が削減されるなど生活苦になっています。労働組合には会社の言い分をそのまま徹底するのではなく、労働者の生活を守る活動を行う必要があります。(NEC・男性)



深夜残業が続き、毎日の生活に全くゆとりがありません。健康面にとても不安を感じています。(NEC・20代・男性)

リクレーションを復活し、もっと互いのコミュニケーションを増やすべきだと思います。人間性が失われつつあります。(NEC・40代・男性)

賃上げ要求は見送られ続けても寮費は一定年齢に達すると上がるため入社してから給料の増えている実感がない。また、寮を出ると家賃が高いので生活は苦しくなると思われる所以今まで見送られた分も含めて要求をしてもらいたい。(NEC・20代・男性)

今のNECは成果主義の押し付けで本当に働きにくい職場環境になって来ているのは良くないと思う。また、今までNECの為に貢献して来た中高年をターゲットにしたリストラや出向の強要は辞めてほしい。(NEC・50代)

面談でいろいろ質問されたが評価で「これはやっていないだろう」とどんどん外される。これでは下げるるのは間違いない。中高年の悩みです。仕事をやらせないで「やっていない」は無いだろう！(NEC・50代・男性)

外注も少し大切にして欲しいです。(NEC / 派遣請負・30代・男性)

今年3月移籍しました。(半強制)が収入は650千円/年減少しました。同じ年で別の分身に出向から移籍に変わった方は減額なしとのこと。非常に不公平だと感じます。私の場合、業務内容は移籍前と変わっていません。今まで組合活動で勝ち取った権利を2~3年で無くしています。これからはもっと頑張りましょう(NEC関連・50代・男性)

経営状態が少しでも悪くなると、即リストラのやり方に怒りを感じます。経営陣は自らの経営の誤りを点検し、改める努力を行う必要があります。労働者へのしわ寄せでごまかそうとするやり方は、憲法でうたっている人権擁護に違反している。労働組合は労働者の立場を堅持し、場所によってはアドバイスを提供すべきです。