

それでも、困ったときには労働組合 「みなさんの声」で労働組合は動きます

右の表は2005年春闘一時金闘争の結果です。

同じ電機労連の大手電機職場でも会社と団体交渉した職場と業績連動（闘いを放棄した職場）の違いです。

4年連続ベースアップゼロ、一時金闘争では格差の拡大

また、切実な要求であった時短（適正な労働時間管理）も課題を残したままです。

春闘の役割を放棄する年中行事化する労使懇談会

（ワークシステム検討委員、労使協議会...）は、会社ペースで進み、数々の労働条件の改悪が行われてきました。（サービス残業を合法化するVワークの導入、妻の扶養給の廃止、住宅手当等福利厚生の後退）

2005年春闘一時金闘争の結果

（）内 昨年実績

日立 4 . 8 2 (4.65)

シャープ 5 . 2 1 (5.17)

三菱 4 . 8 (4.45)

業績連動

NEC 4 . 4 (4.52)

数々の労働条件の後退もありますが、みなさんの強い要求（声）は労働組合を突き動かし、実現してきたものもあります。（子育てしながら働き続けられる短時間勤務をはじめとする諸制度、セカンドキャリア制度の充実、雇用延長）

みんなで声を上げれば労働組合は動きます

諦めることなく、労働組合に声（要求）を出して行くことが、さらなる労働条件の後退のハドメになります。

「組合員の声」取り上げる方法として全員の電子投票を行うなどNEC労組として試みたらどうでしょうか（各種闘争での全員投票は富士電機などの職場でおこなわれています。）

今私たちは下記の要求を田町支部に要求しています。

【家庭生活と会社生活を両立させる決め手...長時間労働是正のために】

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

(1) 36協定例外条項「年間 1000時間」を早急に見直す。

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) 新勤務管理システムの更なる運用の改善を望みます。

1ヶ月まとめた形で、入退場時刻を見て記録する機能を主任含め全従業員が自分の記録として取れるようにする。

（会社の従業員に対する健康管理義務です。また超過申請を行いやすくします。）

各職場によってまちまちになっている「分単位の残業申請が可能」とあるということを労働組合として全職場に通達する。

(3) 給料日の定時間日（社内放送）は労働組合の尽力により実現しました。更なる定時間日の増加と労働組合による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) 有給休暇の取得率向上に労働組合として取得推進キャンペーンを行う

管理職の56歳定年制導入はILO111条約違反の年齢差別

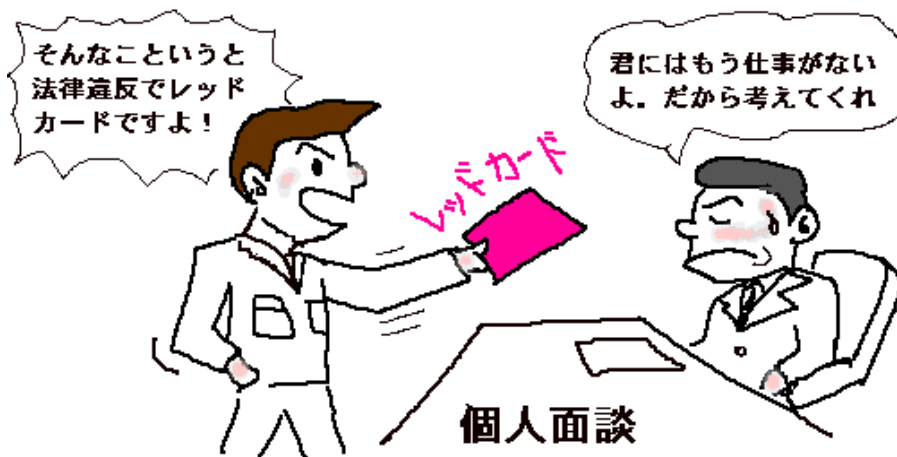
ユニオンに結集し、 理不尽なリストラをはね返そう

会社は2005年10月1日より56歳以上の管理職（課長以上）を対象に56歳定年（退社）制度を導入しようとしています。現在対象者の面談が行われ、関連会社へ移籍するか、セカンドキャリア1年を選ぶか、退社するか、の選択を迫られています。

管理職セカンドキャリアは現在2年が最長期間ですが10月から1年間が最長となるとのことです。従業員規則、就業規則に定年は60歳となっていると思いますがこれを一方的に変更することになります。子女の教育費や年老いた両親の世話など一番大変な世代にたいするこうした冷たい仕打ちは、後に続く若者にとっても人ごとではありません。

また、最近 企業のCSR（企業の社会的責任）がクローズアップされていますが、目先の利益しか顧みない企業は社会から断罪されるのは最近の西武やJR西日本の事例をみればあきらかです。

個人面談などによる たび重なる退職の勧奨、強要は **法律違反！**



管理職、未組織労働者にも変化が出ています

最近、非組合員の管理職や派遣・パート労働者のなかでも労働組合に入って自分の雇用を守ろうとする方々が増えています。

組合に入ることにより一人では会社に言えないことが労働組合の団体交渉を通じて主張でき、次々と雇用の確保をはじめとする要求が実現しています。

リストラに遭遇したら一人で悩まず頼れる労働組合に相談下さい。

組合に入ると個人ではできなかった対等な団体交渉の権利があります。
(プロ野球選手会の例)

雇用問題・リストラなどで困ったときは一人でも入れる
電機ユニオン へお気軽にご相談を。

Tel 03-3455-6006 Fax 03-3451-3595

mail: info@denki-union.org