

中高年だけでなく、青年も、生涯賃金が減るおそれ

会社は10月にも、「新人事処遇制度」を導入しようとしています。労働者同士を激しく競わせながら、全体として人件費を抑制、削減していくことがこの制度のねらいです。従って、これまで以上に労働者全体の賃金が低く抑えられるおそれがあります。

中高年は賃金が数十万から100万円の大幅減少も！

現行賃金は低いながらも年齢に応じた生活費と一定連動してきましたが、新制度は「年功賃金」を解体するため、中高年の賃金は頭打ちとなり、多い人では年間数十万から100万円も減収になる恐れがあります。住宅・教育費などで一番支出が多い50歳から60歳での大幅賃金ダウンは、中高年の家庭の生活破壊となります。また、若いときは「長く勤めれば給料があがっていくから」と言われ、超低賃金で我慢させられてきた現在の中高年に対して、今度は「能力が低いから」などといって、賃金を減らすのは、詐欺まがいのやり方です。

青年層も生涯賃金の低下と見通せない生活設計

低賃金の「学卒初任給20万円」はそのままにして、多少中間部分を膨らまして「ミッドポイント」以降の賃金昇給カーブが寝かされ、また、定年時の賃金が現行より抑えられるため、その定年時の賃金で算出される年金や退職金が減少し、ほんの一部の「評価の高い」層を除いては、現在の青年も生涯賃金は大きな減収になることが予想されます。これでは、現在の青年層も安心して暮らせる将来の生活設計ができません。

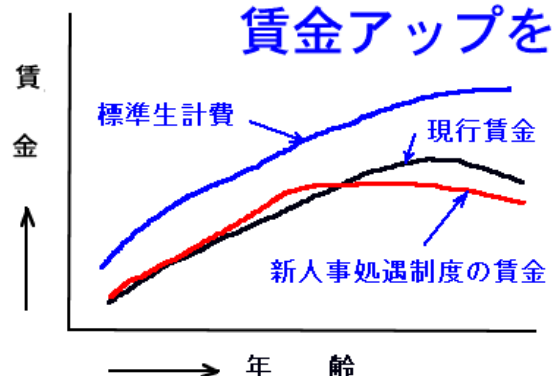
「団結が命」の労働運動もいっそう弱体化する

公平とはいえない評価で労働者同士を競わせるため、「団結が命」である労働運動がいっそう弱くなり、私たちの賃金、働く権利、労働条件がますます脅かされるようになります。

安心して暮らせる生計費に基づく賃金こそ必要

ではどのような賃金制度がよいのでしょうか？それは各年齢で家族が安心して生活できる（ある程度貯蓄も可能）賃金を保証する生計費に応じた賃金を確立することです。現在、NECなど電機の賃金は、この「標準生計費」からははるかに低い水準です。これを抜本的に引き上げることがまず必要です。しかし会社がどうしても成果・業績に基づく賃金制度を導入したいのなら、その生計費に上乗せする形で実施すべきではないでしょうか。

生計費に基づく 賃金アップを



希望者は誰でも賃下げなしで雇用延長を！

『アルバイト並の賃金』では生活できない

労使で構成する「ワークシステム検討委員会」から「雇用延長」の3つの案が出されています。

しかし、どれも雇用延長によって大幅に賃金がダウンする内容になっています。特に「年齢選択コース：55歳で64歳まで延長を選択」では、56歳から59歳まで賃金が30%もダウン。更に60歳からの賃金分は55歳時に比べ、三分の一程度と、素人のアルバイト並の賃金です。会社は「雇用延長」と言いながら、中高年を極端に低い賃金で働かせ、ここでも利益を確保しようという姿勢が見え見えます。この55歳前後は、子どもの教育費などで一番支出の多い時期であり、大幅な賃金ダウンはまさに死活問題です。



私たちは、定年時にも豊富な知識や技術、技能を持っており、それを生かす仕事はたくさんあるはずです。そしてどの案でも賃金は55歳時点の水準を保つべきでないでしょうか。

富士電機では、賃金ダウンが20%にとどまる

富士電機でも同様の定年延長制度が提案されていましたが、職場の声や「ELIC富士」のキャンペーンなどに押されて、55歳からの賃金ダウンを20%にとどめる修正が行われました。NECでも、長年、会社の成長に貢献してきた労働者に報いるために、また労働者の生活を守るために、賃金ダウンについては再検討すべきです。

会社が選別するのでは雇用延長とはいえない

また、この「雇用延長」は本人が希望すれば自動的に実現するのでしょうか？組合の議案には「（雇用延長）希望者の意欲、能力、知識・スキル等の適正を考慮し決定する」「求人部門による応募者の選考、合否決定」などと記載されていて、本人が雇用延長を希望しても、求人側の都合で雇用しない可能性も残されており、雇用の延長があいまいになっています。会社が「雇用延長」というのなら、希望した全員を雇用するのが当然ではないでしょうか。そして名称も「雇用延長」ではなく、「定年延長」とすべきです。

NEC労働者懇談会のホームページをご覧ください。新人事処遇制度問題やNHKスペシャル報道の感想など役に立つ情報を載せ、随時更新しています。

（右の絵は、ELIC NECホームページのトップページ「8月漫画」です。）

<http://www.eva.hi-ho.ne.jp/elicnec>

新人事処遇制度

本当に公平な評価は

できるの？



