

昨年暮れの2000春闘アンケートのNEC府中分の集計結果を報告します。賃上げ要求は右表のように「5万円以上」が6割近くを占め、NEC府中の皆さんの賃上げ要求が非常に強いことを示しています。また、アンケートの声の欄には例年以上に多くの意見をいただきました。その中で会社が行っているリストラ人減らしに対する不安や怒りの声も多く寄せられました。

NECをはじめ、電機大手はこの間激しく行われた「リストラ効果」で業績を急激に回復しています。大幅賃上げは十分可能であり、それが、消費を拡大させ、不況打開にもつながります。雇用を守り、大幅賃上げをめざし大いに頑張りましょう！

「成果主義」に疑問、基本賃金のアップで生活の安定こそ必要との声

今回のアンケートで特徴的なことは、20才代の方からVワークなどの「業績・成果主義」に対する疑問が多く、成果による賃金よりも基本的な賃金の増加による生活の安定を求める声が非常に多かったことです。NEC府中で働く皆さんから寄せられた声の一部を掲載します。

2000春闘アンケートへのご協力ありがとうございました。（ELIC NEC府中版編集部）

残業なしでもある程度ゆとりある生活をしたい。最近不況とはいえ、日本は世界の中でも金持ち国家である。・・・その恩恵に授かることなく、残業なしではゆとりある生活も夢のまた夢である。・・・（30代前半男性）

裁量労働制の考え方は理解できるが評価基準が不透明であり、不安な要素がかなりある。透明性を高め、納得できる運用をしてもらいたい。また、業績・成果だけでなく、基本となる賃金の増加と安定も要求してほしい。業績・成果が明確な業務ばかりではないと考える。（20代後半男性）

基本給のアップを！
残業時間が多すぎて家族と接する時間がない。（20代後半男性）

子どもが小学校に入るまでは30分でもよいか
ら時短があれば助かる。育児短時間勤務が3才
までというのは短すぎる。毎日送迎時間ぎりぎ
りで余裕がない生活である。よろしくお願いい
たします。（30代前半女性）

NECの信頼回復、顧客への満足度のアップ
社員の給与のアップ
2000年4月からカンパニー制になるが、どのようにな
っていくのか少し不安である。

Vワークはやめろ
5:15~5:30を休み時間に
仕事をさせるな。（50代前半男性）

会社にごまかされたような「バイタルスタ
ッフ」出向。出向先では「玉突き解雇」と
労働強化が行われている。このような会社
のやり方は許せない！（40代後半男性）

組合は会社の言いなりにならないでほしい！（20代後半男性）

賃上げ5万円を要求する。
1人収入で一家4人の生活が苦しい。毎月
の赤字5万円を妻のやりくりで過ごしてい
る。一時金は家のローンや毎月の赤字でほ
とんどなくなった。（40代前半男性）

担当にくらべ役職者が異常に多い。（高給取
りが多い）派閥があり、上司に気に入られる
と仕事ができなくても居座っており、本当に
仕事ができる人は出向させられている。無能な
トップ集団（あなた方はあと数年で退職だ
が）私はあと20年はつとめなければならない。（30代後半男性）

これ以上、月給やボーナスを下
げないでほしい。もはや、年齢の問
題ではなく、本人の努力の問題で
もなく、たまたまいた部がリスト
ラ対象となったりしている。また
上の決めたことで何か失敗しても
協力会社の人が解雇されることで
予算をけずり、対応されてしま
っているのが現状。・・「人」の生
活を考えてほしい。（20代後半女性）

現在社宅を出ては家族4人生活でき
ないので残業できないのなら、独身
寮を減らし、家族アパートの充実
(広さを含め)を望みます。（30代前半男性）

出向は希望者のみにする。（30代前半男性）

Vワークの裁量労働制が賃金に
反映されているのかが疑問。（20代後半男性）

一番の要求は雇用と給料の安定。
職場ごとの出向が決定しており(誘
光、電波)、出向のうちは良いが、そ
のまま移籍、首切りになるのではとい
う不安がある。NECとはこの程度だ
ったのかと残念に思う。ご苦労様で
す。（30代前半男性）

賃金の大部分が業績・成果ではな
く、学歴で決められていることに怒
りを感じる。（40代前半男性）

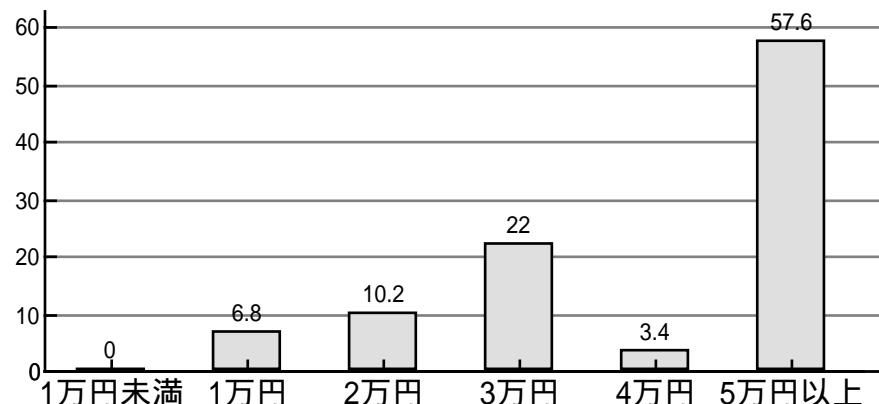
リストラ、人減らしによる安易な
手法により、残された人間の仕事
量が増加している。本当に必要な
工数をきちんと見極め、人が必要
な部分にはちゃんと割り当ててほ
しい。仕事が多すぎる人と仕事が
全くない人との格差が激しい。
(20代後半男性)

扶養給を現実的なものにすべき。
子どもが月5000円で養えると会社は思
っているのでしょうか？（30代前半男性）

いつまで試されたいの？！
(リストラ近くになってまで、資格、資格とう
るさい)経験を軽視するような経営に経費節減
ができるわけがない（50代後半男性）

会社との交渉にはプロが必要。組合は、そ
ういう人を雇ってもっと理論的にせめる
(論破)べきだ。いつもいつも経営者側に
理論的に負けている。なきれない。
だから(組合は)役目を全く果たしていな
い。（40代後半男性）

2000年春闘要求額(府中集計分)



これでは、将来の生活設計ができない！

マスコミもびっくり、「NEC社員いじめ」の賃金制度見直し

1月16日付けの朝日新聞（1面）は、「NECの賃金制度見直しについて「成さざる社員、定期昇給ゼロ」、「NEC徹底的成果主義」、「10月導入、最高は標準の2.5倍」、「A職群（システムエンジニアなど）では、成果に応じて標準額の2.5倍～ゼロ、B職群（A職群に協力する仕事）は1.6倍～0.3倍と格差がつく」などと大きく報道しました。（その他、日経新聞、週刊現代なども報道）

反響の大きさに驚いたNEC労組は、『労組ホームページ』で説明を試みていますが、「会社が朝日新聞社の取材を受けて記事になったもの」を追認する内容になっています。

職場では「昇級がなければ将来の生活設計ができない」「10年で年収格差が2倍はひどすぎる」「上司は、何を基準に評価するのか？」など、不安や怒りの声があがっています。以下にその内容を掲載した「第16回ワークシステム検討委員会（報告）：NWU情報N0.99-11（1999年12月27日付け）」から本件の問題点を検討します。（みなさんのご意見をお寄せ下さい）

結婚は？住宅は？子育て・教育は？

生活設計が不可能に 人は

だれもが将来に希望を託します。「まじめに働けば人並みのくらしができる」ことを基準に、一人前になって家庭を築きたいと願っているのではないでしょか。そして、年齢が高くなるに従って「子育て」「住宅の購入」「子どもの教育」というように必要とする賃金額も高くなっています。しかし、この制度は、「年功性を是正し、成果に応じた賃金配分」としており、業績や成果による個人の賃金格差が非常に大きく、将来の賃金上昇の保障がなくなり、生活設計ができなくなります。

“成果、成果”と会社のあおりがひどくなるが

逆に成果が出なくなる？！

賃金に大差をつけて従業員を「成果」に駆り立てるため、ますます労働強化になります。実質的な残業時間が増え、健康破壊や過労死が増加する心配があります。その一方、競争激化により「個人プレー」も増えると思われ、ベクトル合わせが必要な業務では（ほとんどの業務）、逆に成果が出なくなるおそれもあります。また、労働者が団結し、会社に雇用確保や賃金アップや労働条件改善を要求する労働組合運動はますます弱まることにもなります。

いったい給料はいくらになるの？

ますます賃金水準が不透明に A職

群で1～3級、B職群で1～6級、C職群で1～7級、更に特定職群というようにきわめて多くの階層に分かれており、また賃金項目を月収に一本化するとしており、各年齢や学歴、男女などの組合員平均の賃金水準や春闇での賃上げ額等の賃金水準がますます不透明になります。これでは、組合員の要求を生かしたベースアップ闘争が更に困難になります。

職場討議もなく、既成事実づくり 導入時期の白紙撤回を

現時点では、会社側からの具体的な賃金水準の提案がいっさいなく、「提案」でも、導入時期を明示していません。にもかかわらず、マスコミ（朝日）は「すでに労組と基本合意」と報じています。職場討議もなく、組合員の意見を聞くこともない中で、労組執行部が会社と導入時期を決めているのならば、組合民主主義に反し、組合員に対する重大な背信行為ではないでしょうか。労組は、組合員全体の働く権利と生活を守り、労働条件向上のために活動すべきであり、その本来の役割が問われています。その意味からも今回の賃金制度の見直しについては、執行部が「闇の中」で会社と談合するのではなく、まず、導入時期を白紙撤回し、まず職場討議も行い、組合員から広く意見を聞くべきではないでしょうか。