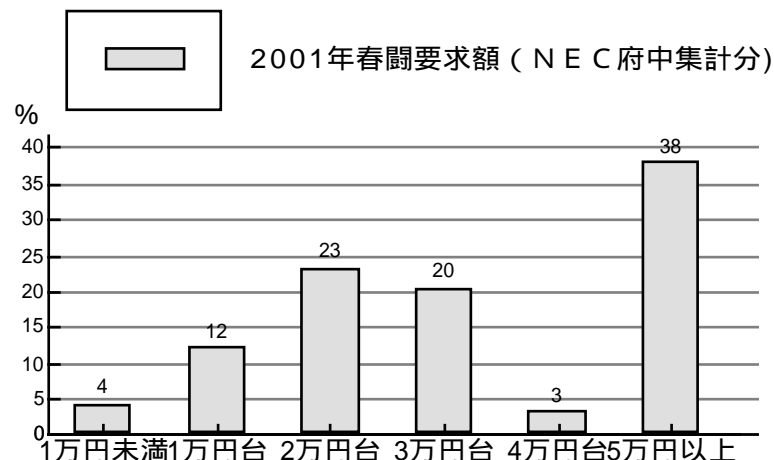


賃上げ要求：2万円以上が8割

昨年暮れに行いました「電機懇 リストラ・春闘アンケート」の集計結果（NEC府中分）が出ました。NEC府中の門前配布分の郵送回答はこれまでより多く、これはNECの出向、移籍、別会社化などのリストラや「中高年いじめ」に対する怒りが府中の職場で大きくなっているためであると思います。アンケートの中の「生活実感」では、半数以上の方が『かなり苦しい、やや苦しい』と答えており、近年の超低賃上げによる賃金停滞・低下で、家計が苦しくなっている実態が表れています。そして今春闘の賃上げ要求は、右グラフのように『2万円以上』が8割を超え、『5万円以上』も4割近くにのぼっています。

NECは今年度の経常利益1500億円を見込んでおり、数年間の賃金停滞分を取り戻す賃上げは十分可能です。また、このような賃上げこそ私たちの消費購買力を高め、不況を打開するカギではないでしょうか。



新人事処遇制度：「よくない」が「よい」の3倍も

リストラ・春闘アンケートの「自由記入欄」には、以下のような多くの意見がありました。昨年10月導入された「新人事処遇制度」についてどう思うかの設問に『よくない』との回答が『よい』の約3倍に達しました。その中では『公平な評価ができるのか？』との疑問が多くありました。ただし、回収分の約半数が「わからない・未回答」であり、これは本制度について会社や労組の説明不足が主な原因であると思われる。また、「雇用延長」については『中途半端』『年齢選択コースは30%カットするな』などの声があり、肯定的な評価はありませんでした。（2001年「リストラ・春闘アンケート」にご協力いただき、ありがとうございました。）（一部しか掲載できず申し訳ありません。）

忙しいのはわかるが、残業を減らしてほしい。子どもと主人が接する時間が少なすぎるから。基本給をUPしてほしい。（20代女性）

新人事処遇制度：半年経たないと何とも言えない。業績連動は仕方ないが、正当な評価はできるのか？（40代男性）

新人事処遇制度 よくない：今と昔の制度にはそれぞれ問題があるが、現状の制度は労働強化である。（30代男性）

新人事処遇制度：よくない：評価尺度が業務に対して明確でない。入社時条件に合致する評価尺度を設定する必要あり。部下から見た上司の評価制度が必要（50代男性）

新人事処遇制度：従来と同じになると思う。結局は人が評価するから。（30代男性）

新人事処遇制度 よくない：制度自体の内容がよく分からない。本社の事務屋がそれなりの知恵をふりしぼって作った制度だと思うが、事務屋に有利で技術屋などには適切ではない場合が多いのではないかと感じている。（30代男性）

リストラ：反対 体を壊すと他の仕事、かせぎができなくなるから（30代男性）

雇用不安がある。自由な時間、ゆとりがなくなった。ベースアップ基準が不透明。上司より評価の違いが出てくる。（30代男性）

新人事処遇制度 よくない：若いうちは自分の力を評価してもらえそうだが、年をとって安定を求めるときこわい。評価制度はもっと明確に。（30代男性）

C職群の人間にとってみれば基本的には与えられた仕事を行うので、その与えられた仕事を行っても、業績レビューシートで評価されるのは疑問。（中略）リストラについては、世の中に便乗して安易にやりすぎと思います。人の人生を何だと思っているのか？組合は何をやっているんだ！会社のいいなりで組合員ひとりひとりのケアはできていないです。（20代男性）

NEC府中職場の 声

リストラより適材適所の人事をもっと考えるべきだ！基準が明確にされていれば成績重視でも良い（30代男性）

新人事処遇制度 よくない：実態に合わない職種・職級でどうやって判断するのか？形だけでは全く意味がない。（30代女性）

新人事処遇制度 よくない：評価する側に問題がある場合、対抗手段がない。（30代男性）

新人事処遇制度 よくない：業績の基準が明確でない。職群に対しての格差が大きすぎる。（中略）デスクワークのみであるほど待遇が良くなる。上層部の都合のいい制度だと思う。（20代男性）

新人事処遇制度 よくない：上司の裁量で個人業績が決まるし、配属された事業部で業績が変わる。全社的に不平等が生まれる。生計費を基準に賃金は決めてもらいたい。（40代男性）

新人事処遇制度 よくない：正しい評価体制が確立してから行うべきである。いろいろな職場があるので、いろいろな評価体制ができるはず。このままだと働く側としては不満がふえてくると思う。（30代男性）

新人事処遇制度 よくない：仕事の成果は、多くの人の共同で達成されるので個人の成果として評価するのは無理がある。プラクティスファイルはハードルの高さを会社が自由に換えられるため、労働者にとっては不利。（40代男性）

新人事処遇制度 よくない：評価が公平に行われない。最初の仕事の振り分けですでに処遇が決まったようなもの。（40代男性）

新人事処遇制度 よくない：ごく一部の人が賃金が上がり、中高年はダウン？年齢別の賃上げ率が不明確で将来的に不安。（50代男性）

新人事処遇制度 よくない：評価が必ずしも正しいとは思えない。（40代男性）

新人事処遇制度 よくない：普段から仕事内容を詳細にわたり把握して評価してもらえないとは思えないから。（評価決定時の気分で決められそう。人間が評価する以上、仕方がないが、普段から、例えば1週間ごとに評価されるなどであれば納得できるかも。）（20代男性）

新人事処遇制度 よくない：賃金・一時金を下げる制度だから。（中略）また、雇用不安も大である。今社宅に住んでいるが、このような状況では社宅も出られない。（30代男性）

名ばかりの雇用延長は意欲を失わせるだけである（50代男性）

「年齢選択コース」の雇用延長は、30%も給料をカットするな！（40代男性）