

まるで「だまし討ち」の診療所有料化はみんなの声でやめさせよう!

電機各社の「2002闘争」決着の翌日、マスコミは「春闘妥結結果は完全に空洞化した」「春闘崩壊」と報道しました。春闘が決着したとたん、賃下げや昇級・昇格延期などが会社から提案されたからです。NECの場合も昇級の半年延期が、組合員にも計らず、妥結直前に出されたし、会社診療所の有料化に至っては、集約を決意した組合の「闘争ニュース」ではじめて組合員に伝えられました。

診療所有料化は診療縮小のねらいも!?

職場では「今度の春闘はなんだったのか?」組合は会社にも馬鹿にされているんじゃないか?」えー!健康管理センターの受診が本人負担になるんだって。そんなの困るよ…」など、あきれた声や怒りの声があがっています。まるで

「だまし討ち」のように出された「健康管理センターの本人負担分(診療報酬の20%)の徴収」は、慢性的な病気や、風邪や花粉症などで苦しんでいる人にとって、本当に困ってしまいます。また、有料化により会社の診療所に行くメリットを少なくし、受診者を削減し、会社の診療項目などを縮小するねらいもあるのではないのでしょうか。組合は有料化の口実に「地方拠点には診療所がないから不公平」などといっていますが、これは明らかに詭弁です。それなら地方には補助を出すようにし、不公平をなくせば済むことです。急な病気や近くで手軽に受診できる会社の診療所は充実こそすれ、縮小など論外です。みんなの声で診療所の有料化を白紙撤回させましょう。

「だまし討ち」の診療所有料化は白紙撤回を!



一時金含め、賃金大幅ダウンでも「賃金体系の維持」が図られた??

以上のように、会社の強行なやり方とそれに追従する労働組合の姿が今回ほど浮き彫りになった春闘はありませんでした。

右の欄は労働組合法の第1条「目的」です。法律は「使用者と対等の立場に立つことにより労働者の地位を向上させることが労働組合の目的と規定しています。これに照らして今の労働組合はこの目的を果たしているのでしょうか?

「実施は10月から」と交渉決着寸前での会社からの提案に対して、昇級・昇格を了承。そして、一時金を含め実質賃金の大幅ダウンが顕著なものにもかかわらず、「基本的に賃金体系の維持が図られた」(中央委員会議案書)としています。

特に会社診療所の一部有料化(20%の負担)は組合員に知らせることもなく、春闘決着時にはじめて公表するというまさに「おきて破り」ともいべきものであり、労組執行部の対応は組合員に対する重大な背信行為ではないのでしょうか。

その他、来年度残業代の割増率の法定までの引き下げを含む「緊急施策」と、全社で展開し大リストラとなることが予想される2002年度の「特別転進支援施策」などはほとんど論議もせずに一括して会社提案を了承しました。

このように今回の春闘は会社からの一方的な賃金、労働条件や諸手当などの切り下げが提案され、それを労組執行部がほとんど無条件で飲んでしまった、まさに「逆春闘」でした。

今こそ、労働組合は私たちの生活と雇用を守る立場に立つべきです

私たちの賃金や諸手当、雇用さえ脅かされているとき、労働組合の役割は非常に大きいものがあります。その役割を果たすためには、職場の労働者の意見、声をよく聞き、会社に対等な立場で対応することが必要です。今こそ労働組合は、労働組合法の精神に立ちかえり労働者・組合員の生活と雇用を守る立場に立つべきです。そして組合員・NEC全体で働く労働者の賃金や診療所の有料化をやめさせることを含め諸手当、労働条件を守り、向上させるため、また会社の人減らしリストラから労働者の雇用を守るために体を張ってがんばることこそ、労働組合の復権につながるのではないのでしょうか。

労働組合法

第1章 総則

(目的)

第1条

この法律は、労働者が使用者との交渉において対等の立場に立つことを促進することにより労働者の地位を向上させること、労働者がその労働条件について交渉するために自ら代表者を選出することその他の団体行動を行うために自主的に労働組合を組織し、団結することを擁護すること並びに使用者と労働者との関係を規制する労働協約を締結するための団体交渉をすること及びその手続を助成することを目的とする。

NEC労働者懇談会

2002年3月

ELICNEC

(連絡先) 田町: 山崎 (042-729-8084)

玉川: 石沢 (090-9106-1340 携帯)

府中: 益田 (042-364-6885)

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

中高年・管理職のみなさん 会社の「いじめ」に負けず、誇りを持ってがんばりましょ う「特別転進支援施策の全社展開」について

下期人材活用施策ではエレクトロデバイスやパーソナル事業ラインなどで、違法ともいえる個人面談による退職の勧奨・強要により、泣く泣く多くの方々が会社を去っていきました。そして今度は、4月から全社で「転進支援施策」が実施される予定です。

経営陣の失敗のつけを労働者に押しつけるリストラ施策は絶対許されない

パーソナル事業ラインの「構造改革」を行い、更に2001年度下期緊急人材活用施策を行い、労働者犠牲の大リストラを行ったにもかかわらず、さらに会社業績が悪化し、1500億円のリストラ費用を追加計上するなど、現経営陣の経営能力に問題があることが実証されました。今回のリストラ策の発表によって株価が急落（十数日で約30%）しました。

今回の業績の悪化は、アメリカの「ITバブル」とその崩壊を見通せず、半導体やパソコンなどの需要予測の誤りによる過剰な設備投資などが発端ですが、その後も、人減らしや工場売却だけの無策で業績を悪化させた責任はきわめて大きいものがあります。経営陣は賞与の返上などでお茶を濁しながら、労働者には賃金の大幅ダウンだけでなく、空前の人減らしで私たちの生活権まで奪うことは到底承服できません。

日本の製造業の国際競争力は世界第二位

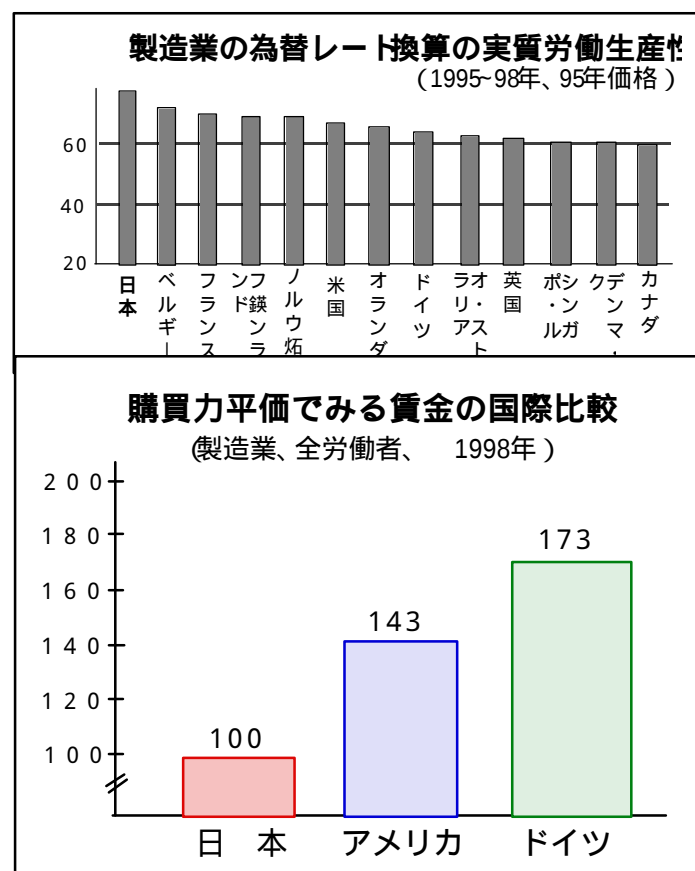
会社は人減らしリストラの根拠として「中国の件費は日本の30分の1」「日本の競争力が低下している。だからリストラが必要」といっています。しかし、例えば半導体製造（64MDRAM）費の中で人件費コストの占める割合は日本で10%、韓国で9%、マイクロンで7%など、人件費の製造コストに占める割合は比較的小さいものです。

また、製造業の労働生産性は、財界系の社会経済生産性本部が発表した「2001年度版労働生産性の国際比較」によると、下図のように世界五十八カ国中、日本が第一位です。総合国際競争力も二十二カ国中、アメリカに次ぎ第二位です。（右図参照）

ところが日本の労働者の賃金（人件費）は、欧米に比べてもかなり低く、アメリカの70%、ドイツの60%しかありません。（購買力平価）

また、日本の経営者がいう労働者の賃金は世界最高レベルである」との根拠にしている為替は円安が進んでおり、3月22日は1ドル132円で、1995年の平均対ドルレート96円と比較すると日本の賃金は72.7%もダウンしたことになります。（JETRO統計）

従って経営者が「国際競争力、グローバル化が必要」というのであれば、NECをはじめ電機各社は雇用を守ることとより賃金のアップ、労働条件の向上こそ先ず行うべきことではないでしょうか。



個人面談などのしつこい退職の勧奨・強要は法律違反

2月発行の「ELIC NEC」ピラにも掲載しているように、この間の個人面談では「あなたには仕事はない。代わりはいくらでもいる。NECにいたいのだったら自分で仕事をさがすか、ゴミ拾いしかないよ」など、労働者のプライドを傷つけ、辞めさせるといふ悪質な手口です。何度も面接が行われたり、毎日のようにメールで「仕事をさがしたか」と嫌がらせをしたり、府中では障害者に対しても退職勧奨が行われ、働き口も見つからないまま辞めさせられている実態です。特にエキスパート以上の管理職が人減らしのターゲットになっており、その多くが退職に追い込まれています。この個人面談などによる退職の勧奨・強要は、明らかに法律違反であり、損害賠償の支払いなどを生ずる犯罪行為です。（1980年7月10日最高裁第1小法廷判決・下関商業高校事件およびNKKの退職勧奨・強要事件など）戦後五十数年、労働者・国民の必死の努力により、今の日本の賃金水準、生活水準を築いてきました。そして今の中高年や管理職の方がその中心的な働き手であり、NECの今の繁栄を築いてきた立役者です。

従って、中高年・管理職のみなさん、NECの中で誇りをもって働き続けようではありませんか。

「人減らしリストラ」は、不況をひどくし、会社業績の足を引っ張る

NECをはじめ大企業がこぞってこのような実質賃金の切り下げや人減らしを強行すれば、日本の不況が一層深刻化し、失業率もさらに増加、デフレの悪循環となり、日本経済は最悪の不況から「恐慌」状態となるおそれがあります。

目先の利益のためにNECが人減らしを行っても、どの企業も同じように人減らし、人件費削減をしているため、労働者・国民全体の購買力が低下し、NEC製品も売れなくなり、会社業績も悪化します。

大企業の人減らしリストラをやめさせるためには、国内工場をつぶし海外シフトを国全体で規制すること、解雇を規制し雇用を守る政治の仕組みなどのルールづくりが必要です。（ヨーロッパでは労働者・労働組合などのたたかいにより、解雇規制のルールが確立し、雇用をまもることや環境対策などを率先して行う企業が優良企業として社会的に認められる仕組みになっています。）