

「人こそ財産」、労働組合はその役割を果たそう

あなたは、きょう何時間睡眠がとれましたか？

今週、何回家族と一緒に食事がとれましたか？

昨年度、有給休暇を何日消化しましたか？

年収は、増えてきていますか？

今、職場では、労働組合の「機能不全」により、いろいろな弊害が起っています。

トラブルだらけ「泥沼プロジェクト」の増加で長時間・過密労働が蔓延！

昨年来、NECでは、トラブルだらけの「泥沼プロジェクト」が連続的に発生し、前年度の業績にも大きく影響を及ぼしました。

会社は当然対策を検討していますが、労働者の視点に立った点検が労働組合からあってしかるべきです。

「泥沼プロジェクト」は下記のような要因で起っているのではないのでしょうか。

1) 「ものづくり」が減り、人材難、時間的余裕が無い

相次ぐ人減らしで以前のような製品開発と一体となった「ものづくり」の機会が大幅に減り、技術の継承も減少し、原理原則から解き明かす人材が少なくなった。その結果、ブラックボックスのまま見切り発車のシステムが増えた。また、じっくり検証する時間的余裕も無くなって来ている。

2) 短期的業績を上げることに目を向かわせる業績評価制度

会社も「中長期的戦略」云々といっているが、評価が短期的な成果で測られ、目先の成果を追い求めて日々汲々とさせられ、技術の蓄積がなされていない。

3) 成果主義賃金はチームワークや助け合う精神を失わせた

近年導入された成果主義賃金(NEC: 新人事処遇制度)は、大規模プロジェクトに必要なチームワークを失わせている。富士通をはじめとして制度を見直す企業の例を見るまでもなく弊害が多々見られる。

このままで
NECは大丈夫か？



「2004 年春闘」では要求を取り上げず、闘争体制も構えず妥結！

今春闘では、労働組合は私たちの生活実態や組合員の声をよく聞いてくれたのでしょうか？

残念ながら、本来一番活躍しなければならない春闘時に、労働組合はその姿がほとんど見えませんでした。

その結果、会社業績の回復にも関わらず3年連続ベースアップ凍結。そして今年の一時金は4.5ヶ月(昨年の会社の「逆提案」による一時金制度変更前の計算では5ヶ月以上)です。

また、4月からは配偶者の扶養手当の順次切り下げ、そしてその後、廃止がおこなわれようとしています。

「労組は労働者の立場に立って闘って欲しい！」

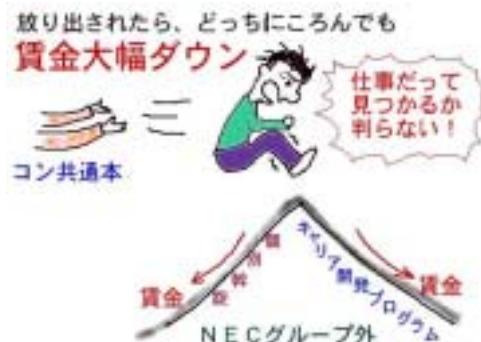
府中のコンピュータ共通業務本部の解散(9月末)で、約75名の内、現業務継続が困難と判断された方たちに対し、NECグループ外への出向など、会社は本人の意思を無視して放り出そうとしています。

当該職場の労働者から、「私たちの身になって労働組合は真剣に対応してほしい。

仕事と職場を確保するために働いてほしい。至急、全職場の状況を調査し、

働き手の足りないNECの職場内に配置する会社に働きかけてほしい！」との

切実な声が出ています。



NEC労働者懇談会 2004 年 5 月
ELICNEC

NEC の職場の問題、声、労働者のたたかいを知りたい方は下の ELICNEC ホームページをいまずぐアクセス！

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

NECは厚生労働省の通達を厳正に守れ

未払い残業(サービス残業)の摘発により、厚生労働省が「サービス残業根絶通達」を出した2001年4月以降の約2年半で、その是正額は253億円を超えています。最近でも、中部電力の65億円、富士の35億円など、大型の是正も相次いでいます。

しかし、NECにおいては、2002年11月に田町地区で100余名の方に4,500万円の未払い残業代が支払われた以降、会社は「サービス残業」の是正を怠っています。

また、一昨年10月よりNECは、違法性の高いやり方で全社の主任の大多数に対し裁量労働制(新Vワーク)を他社に先駆けて導入し、「サービス残業」を合法化する仕組みをつくりました。

「帰るのは、いつも夜10時直前」「転進支援制度などで人が減って、仕事量が増えている」「Vワークの超過申請を出したいが、申請しづらい雰囲気にある」などの声が、多くの職場であがっています。

労組の姿勢次第で長時間残業「サービス残業」はなくせる

昨年10月22日、厚生労働省は「労働基準法第36条1項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準の一部改定し、平成16年4月1日から適用する」とする通達を出し、36条にあった「特別の事情」の運用を厳格に運用するよう求め、「過労死」を生み出すような長時間残業を規制しています。

また労働者の勤務時間の把握を厳正に行なうよう求めています。

「サービス残業」是正の決め手は、勤務時間記録の存在です。

下期から全社に導入される「新入退場管理システム」を「サービス残業」の撲滅と労働者の健康管理に活用するよう、労組が積極的に会社に働きかけるべきです。

「サービス残業」根絶へ
「新入退場管理システム」を
活用しよう



労組の職場活動を活性化し、今こそ本来の労組の役割を果たそう

今、職場からは、「一時金は業績連動決定方式のため、会社の都合で切り下げられるばかり。」

「組合は、会社業績ばかり気にして、組合員の生活は後回しにしている。やる事が逆ではないか。」

「組合は、賃下げ出向、転籍を『リソースシフト』と耳障りのよい言葉を使い、会社のやることをほとんど「理解」してしまっている。何のための組合なのか？」

「職場会がほとんどなく、職場環境、賃金、労働条件などの問題をみんなで討議する機会がなくなった。」

など、厳しい意見ばかり出ています。

労働組合は組合員のもので、今こそ、職場活動を活性化させ、私たち組合員の生活と働く権利を守る労働組合にしていきましょう。それが、ひいてはNECグループ全体の健全な発展にもつながるのではないのでしょうか。

【労組がその気になればすぐできること】

下期から導入される「新入退場管理システム」をサービス残業の撲滅と労働者の健康管理に活用させるよう会社に要求すること
職場会 / 昼食懇談会を復活し、職場組合員の生の声生かす組合活動を行うこと
違法性の高い裁量労働制適用状況の総点検を直ちに行うこと
雇用 / 職場 / 仕事確保は労組の基本の活動
賃下げなしの職場 / 仕事を確保し、雇用不安を払拭する強力な取組を行うこと

労組にも過労死の賠償請求

「労働条件改善を怠った」と提訴

共同通信によると、システム開発会社エスシーシー(SCC、東京)に勤務中の2002年に脳出血で死亡した男性(当時30)の両親が「過酷な労働条件を改善せず過労死を招いた」としてSCCと同社の労働組合に計約1億4,400万円の損害賠償を求める訴訟を12日、東京地裁に起こした。労組に過労死の賠償責任を問う訴訟は初めて。

訴状によると、男性はシステムエンジニアとして入社し、約10年間勤務。長時間の緊張を強いる過密な業務を続け、02年2月の休日、脳出血のため自宅で倒れ死亡した。

死亡直前半年間の時間外労働時間は月平均67時間を超えており、両親側は「持病の高血圧症が、緊張の多い勤務で悪化し脳出血を誘発した」と主張している。

原告の代理人弁護士は「SCCと労組は、協議なしに月30時間以上の時間外労働をさせられない」との協定を結んでいるのに、労組は協議を怠った。労災申請にも協力しようとせず悪質だ」としている。

5月12日

メールマガジン労働情報 / 第54号より