

「下期人材活用施策」をED カパニ、NW (光初め事本)、SL (コンピュータ事業) で実施 本人希望で無い12回以上の面談強要は、レッドカード!!

「下期緊急人材活用施策」の概要は以下の5項目であり、面談は適用職場の45歳以上全員を対象に実施されています。

1. 職種転換教育
2. 特別人材公募
3. アウトプACEMENT (グループ外企業への出向、移籍)
4. 特別転進支援施策 (外部求人情報の提供、特別転進支援加算金、転進支援サービス)
5. 個人面談の実施 (キャリア相談室の設置)

NECの「特別転進支援加算金」は、右表のように45~50才が最高で34ヶ月の上乗せですが、松下、東芝は最高40ヶ月の加算金を支給しています。

——退職勧奨は、労組との約束に違反!!——

面談では「退職を奨励します」とストレートな発言や「この施策をどう思われますか、このままでは、今の職場は縮小されます」とおびやかすタイプ、「一緒に新しい職種先を探そうよ。人材公募に適用しなければ、転進しかないね。」など、明らかな退職勧奨が行われています。また、2回目の面談以降、毎日の様に上司から「職業紹介」のeメールが届く人もおり、陰湿な嫌がらせが行われています。

会社は「特別転進支援施策は、あくまでも本人の自発的な転進を支援する制度である」と労組へ説明しているのですから、2回以上の面談の強要や人権侵害は直ちに止めるべきです。くり返しの面談は強要であり、労働委員会が禁じています。

——西垣社長、衆議院で「雇用のキープ」を証言——

昨年の11月21日、西垣社長は衆議院で開催された「高度情報通信ネットワーク社会形成基本法案」の審議に参考人として出席しました。この中で、雇用に関する質問に答えて「幸い、私どもはある意味で成長産業でございますので、全体的には大変雇用という意味では強い立場にあります。特に、日本の方に関しては、終身雇用制というのは一種の社会の暗黙の契約だというふうに私も公言をいたしております。したがって、雇用はぜひキープをしていきたいということですが、ただ企業の中で必要とされる機能はだんだん変わってきます。したがって、企業も最大限努力をしますが、従業員の方にも努力をしていただいて、...雇用の維持という点では私どもは全力を挙げてこれをキープするようにしております。」と発言しています。

1年も経たずに、NECは国会を欺く人減らしリストラ施策を次々に強行していますが、「雇用確保」はIT法案を成立させるための方便だったのでしょうか?

——退職後の再就職は絶望的な状況——

11月30日付けの総務省「労働力調査(速報)」は、10月の完全失業率が前月より0.1ポイント上昇の5.4%となり、2カ月連続で過去最高水準を更新したことを報じています。しかも、「年令制限の撤廃」は努力義務であり、実行される状況にありません。NHK日曜討論(12/16)で坂口大臣は「この法律は10月からのスタートであり、しばらく状況を見守り、将来的には義務化したい」と無責任な発言をしており、中高年の求人状況が改善される見通しはありません。

電機各社の 早期退職奨励制度			
	加算額 = 基準賃金×月数		
	松下	東芝	NEC
	特別ライフ プラン(転 身)支援 金	自立自 営支援 金	特別転 進支援 加算金
年 齢	勤続10 年以上	勤続10 年以上	勤続10 年以上
~ 34	8		
35	12		
36	14		
37	16		
38	18		
39	20	34	
40	22	35	
41	24	36	
42	26	37	
43	28	38	
44	30	39	
45	32	40	34
46	33	40	34
47	34	40	34
48	36	40	34
49	38	40	34
50	40	40	34
51	40	40	32
52	40	40	30
53	40	32	28
54	40	24	26
55	40~ 33*1	20~ 16*2	24
56	32~ 25*1	15~ 12*2	20
57	24~ 17*1	11~ 8*2	15
58	16~ 9*1	7~ 4*2	12
59	-	3~ 0*2	8~ 0*3
	*1月数 毎に 設定	*2残余 月数 x1/3	*3残余 月数x0.8

出所:「すばる」編集部調べ

発言に責任
を持って!



「退職強要を退ける合言葉」で生活を守ろう!!

全国労働組合総連合（全労連）がまとめた「“首切り”を退ける合言葉 10 章」を紹介します。

第1章 辞めません 首切り・退職勧奨の一切に「辞めません」

第2章 やっぱり辞めません 辞めない理由をいうとつけこまれる、「辞めません」が最強

第3章 退職強要に、きっぱり抗議 「辞めません」というのに、くり返し呼び出すのは退職強要

第4章 人権じゅうりんには厳重抗議 別室で軟禁されたり、仕事を与えないのは人権じゅうりん

第5章 出向・配転・転籍も断る 出向・転籍になるといわれたなら、「その時に考えます」

第6章 会社よりも自分 会社が大変といわれたら 私の生活が大変という

第7章 おだてに乗らず拒否 「下請で実力発揮を」といわれたら、「あなたがどうぞ」と答える

第8章 家族は首切りに反対 短気は損気、家族と子供を思い浮かべて留まろう

第9章 最後は黙秘でも頑張り 会社の説得に言葉が詰まったら、黙っていよう

第10章 労働相談へ 一人で悩まず、電機労働者懇談会や労働弁護士に相談しよう

電機労働者懇談会：TEL：03-3455-6006 FAX：03-3451-3595

日本労働弁護団本部：TEL：03-3251-5363 FAX 03-3258-6790

厚生労働省、労災認定基準を改善＝疲労蓄積の影響を認定!!

12月12日、脳・心臓疾患の労災認定基準を緩和する通達を都道府県労働局長に出しました。

新認定基準では、長期間にわたる疲労の蓄積を考慮し、現行では発症前1週間程度の就労状態を判断材料としていたものを6カ月間まで拡大するなど大幅に緩和され、労災が認定されやすくなりました。

【過重負荷の有無の判断】

[1] 発症前1か月間ないし6か月間にわたって、1か月当たりおおむね45時間を超える時間外労働が認められない場合は、業務と発症との関連性が弱いと評価でき、おおむね45時間を超えて時間外労働時間が長くなるほど、業務と発症との関連性が徐々に強まると評価できること

[2] 発症前1か月間におおむね100時間又は発症前2か月間ないし6か月間にわたって、1か月当たりおおむね80時間を超える時間外労働が認められる場合は、業務と発症との関連性が強いと評価できることを踏まえて判断すること。

*45～80時間/月の残業時間は、NECでも比較的忙しい職場では一般的な時間外労働であり、過労死と隣り合わせで業務を進めていることになります。

—— サービス残業を根絶し、生活と健康を守ろう!! ——

「下期緊急人材活用施策」の発表後、「残業ゼロ」を口実にしたVワーク非適用者への「サービス残業の強制」や、Vワーク適用者の20時間を超える長時間残業者が玉川地区でも増大しています。

「過労死」は、残業時間が45時間以上で業務との関連性が問われる事になるので、Vワーク適用者の残業時間実態を早急に調査し、IDカードによる時間管理を急ぐべきです。NECは、4月に出された「長時間残業の改善」通達にも対応していません。会社が、Vワーク適用者に対するIDカードによる残業時間管理を拒む根拠は無くなっています。現状のサービス残業が是正されない場合は、「明るい会」として川崎北労働基準監督署への申告を含む対応を検討して行きます。

リストラ・アンケートに、「あなたの声」をお寄せください

電機大企業のリストラは、家庭生活と地域社会の経済活動を崩壊させ、国民全体の問題になっています。電機労働者懇談会は2002春闘に向けて、リストラ・アンケートを実施します。

回答用紙の部分を切り取って、本紙配布担当者へ渡すか、または、郵便ポストへ投函をお願いします（料金は受取人払い）

アンケートの集計結果は、「ELIC」号外でお知らせします。

