

年齢別最低賃金制度を守りましょう！

年齢別最低賃金 単位：円

今NECは労組に年齢別最低賃金制度の廃止を要求しています。

右の表はNECと電機連合の年齢別最低賃金ですが、電機連合が18才・25才・40才の統一基準を設定し、大手電機各社も設定しています。電機連合方針を無視してまで廃止を提案するのはよほど年齢別最低賃金が邪魔なのでしょうか。

年齢	NEC	電機連合
18才	160,000	160,500
20才	162,500	—
25才	178,500	179,500
30才	193,000	—
35才	209,500	—
40才	225,500	225,500

年齢別最低賃金は従業員の大事なセーフティネット

NECは「セーフティネットは『地域最賃』『特定最賃』がある」と言っていますが、それは1000円にも満たないをパート並賃金です。NEC社員の最低保証がそんな低賃金でいいのでしょうか。また、若年層への配慮に30才の最低賃金を残すと言いますが、初任給より低い金額で、40才以上の人にとって最低賃金が3万以上下がってしまいます。

電機連合は16春闘目標金額。

年齢は抜粋。一は設定なし。

年齢別最低賃金廃止は人減らし・リストラの手段

これまでNECは常時リストラを行う体制作りとして、キャリアレビュー面談の年2回化と面談の日常化、降格、降給などの制度を作り、実際に配転や仕事の取り上げによる降格、降給で従業員いじめを行ってきました。

年齢別最低賃金の撤廃は賃下げの歯止めがなくなり、従業員イジメによるリストラが一層過酷なものになります。

NECは国際規格ISO26000を守れ

NECはISO26000に署名しており、WEBで社員教育を行っていますがISO26000は右のように賃金は生活費を保障すべきものと言っています。

NECが成果主義を徹底させるために年齢別最低賃金を廃止すると言うのは、年齢があがるに連れて上がる生計費をサポートせよと言うISO26000に違反しています。NECは廃止提案を撤回し、むしろ低い年齢別最低賃金を引き上げるべきです。

ISO26000 課題 5

[適正な賃金の確保]

賃金は少なくとも労働者とその家族の必要のために十分なものとすべき。

会社分割の場合は「承継法の手続きは省略できません」

NECは2016年10月31日に「NEC、グループ全体における開発・生産基盤の統合の推進」を発表しましたが、それに伴い日本電気通信システムは10月31日の臨時取締役会でNECプラットフォームズを承継会社とする「会社分割決議」を行っていることが明らかになりました。

会社を分割する際には、改正商法附則5条により、労働者に通知したうえ、会社と労働者の間で協議しなければなりません。改正と同時に労働者保護を目的にできた「会社分割に伴う労働契約の承継等に関する法律」(労働契約承継法、2001年4月に施行)では、労働者への書面での通知や異議申し立て手続きなどが定められています。(詳しくは、NEC関連労働者懇談会までお問い合わせください。)

NEC関連労働者懇談会 2016年11月

ELICNEC

(連絡先) 田町: 九野健三 090-9670-1150
玉川: 森 英一 090-4834-6876
府中: 白石武夫 090-6656-8144
ELICNEC URL: <http://www.elicnec.com/>

NECで働く誰もが2万円以上の賃上げを

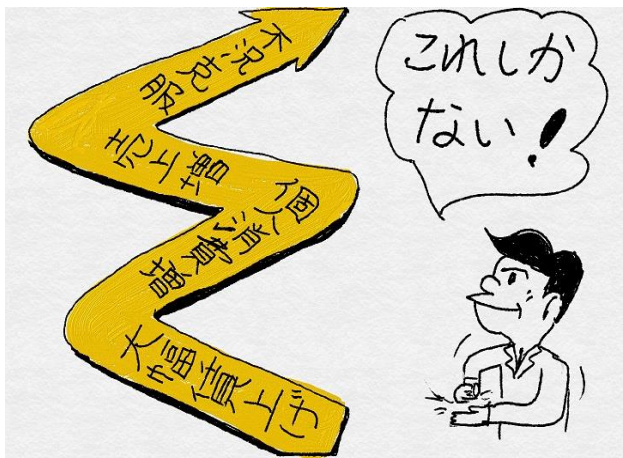
今年の春闘では、水準改善額(ベースアップ)として「3000円(ベア1%)要求」を掲げて取り組みましたが、結果は1500円にとどまりました。

職場からは「これでは、生活は悪化する一方だ」「大体、要求が低すぎる」など、批判と不満の声が出されました。

連合は10月20日、2017年春闘で「賃上げ要求水準は2%程度を基準とし、定期昇給相当分(賃金カーブ維持相当分)を含め 4%程度」の基本構想を確認しました。これは、2016年度と同じ基準であり、職場の期待に応えられない賃上げ抑制となります。

17年春闘では、「大幅賃上げの声・要求」を職場の中から大きく高めることがどうしても必要です。

「NECで働く誰もが2万円以上の賃上げを」の提案を呼びかけます。



「残業代ゼロ」、「お金で解雇自由」

法案の危険な中身！ 職場から反対の声を！

国会で成立を狙う「労働基準法(改正)法案」には、労基法の労働時間、休憩、休日及び深夜の割増賃金の規定が適用されずに「残業代ゼロで働かせ放題」を合法にする「高度プロフェッショナル制度(年収1075万以上の高度専門職)」や、不払い残業の温床となる「裁量労働制」の拡大が盛り込まれています。

これでは、電通の女性新入社員のような痛ましい過労死が増えてしまい、「女性の活躍推進」に逆行するものです。

また、「解雇の金銭解決制度」で、会社が労働者を解雇して、裁判で会社の不当解雇が認められてもお金を払えば解雇できる仕組みを作ろうとしています。これ迄は解雇されても、裁判で勝てば職場へ復帰できましたが、この法律が通ってしまうと職場復帰ができなくなってしまう。このような法案に対しては、職場の中から反対の声を上げましょう。

日本経済を良くするためにも、大幅賃上げ

電機産業では、5年前のパナソニックの4万人削減を皮切りにして、人減らしリストラが相次ぎ、33万人を超えるリストラの嵐が続いています。

リストラを引き起こす大本には、売り上げが伸びない「デフレ不況」「アベノミクス不況」を人員削減で乗り切ろうとする経営施策があります。

「デフレ不況」を克服する確かな方法は、GDPの6割を占める個人消費を増やすこと、そのためには、労働者の大幅賃上げが必要不可欠です。

自らの生活を向上させ、日本経済を良くするためにも、来春闘では大幅賃上げを実現していきましょう。

2017春闘「生活改善要求アンケート」への協力をお願いします。アンケート葉書また下記URLでWeb回答ができます。

URL : <http://www.denkikon.net/opinion/>

ひとりでも入れる労働組合
電機・情報ユニオンに相談を

電機・情報ユニオン本部

〒142-0043

東京都品川区二葉 2-20-8 染野ビル 2F

Tel 03-6421-5323 Fax03-6421-5324

Email : denkiunion@gmail.com

URL: <http://www.denki-joho.jp>