

NECは3000人リストラを撤回せよ

NECは1月30日、2018年度中に国内3000人の人員削減と国内9工場の統廃合の大リストラ策を突然マスコミ発表しました。

新野社長はこれまで、SGA（人件費・経費）の削減に注力してきましたが、結果は売上高を3倍近く減らして、業績悪化を招きました（右表）。

今回のリストラ策は、新野社長らの経営失敗を棚上げにし、そのツケを労働者に押しつけるもので、とうてい認められません。

今、NEC経営陣に求められるのは、安易なリストラ策ではなく、かつての半導体やパソコンなどの

NECの業績推移 単位：億円

	2011年	2016年	差異
売上	30,368	26,650	-3,718
SGA	8,342	6,984	-1,358
営業利益	737	418	-319

ような「成長戦略事業・儲けの柱」をつくりだし、NECを再生させることです。

そのためには、人と技術を大切にする施策に転換し、今回のリストラ策は撤回すべきです。

「不透明な査定」を増大する等級制度変更

春闘アンケートでも「不透明な査定」に不満を持つ労働者が増えています。NECは4月から等級定義を今のプラクティスファイルを廃止し、「アサインされた役割の大きさ」に変えると言っています。

「役割の大きさ」って何でしょうか。予算も権限

も役職名も持たない主任・担当に役割の大きさなどはかれません。役割の大きさも不透明ならアサインの基準も不透明で、査定の不透明さが増すばかりです。これでは昇格昇給の基準が上司のお気に入り度になりかねません。

差別と選別の人事制度は撤回を！

新野社長は中計で「実行した人が報われる評価・報酬制度を」と言っていますが、今回の人事制度の改定はまさに客観的基準を廃止し、会社のお気に入りには飛び級的に昇格昇給でき、意に沿わない労働者は勝手に降格降給できる制度と言えます。

このような等級制度は、労働者間の賃金格差を拡大するだけでなく、「降格降給」により労働者がリストラに追い込まれることが懸念されます。

労働者を差別・選別し、リストラの手段になるこの様な制度は撤回すべきです。

昇給テーブルの増額を！

右表は昇給テーブル発足時からのA1ゾーン金額の推移です。

IVゾーンはわずか2年で廃止されA1の上限値が4.45万円も下がってしまいました。2002年からベースアップの累計は1万円ですが、IIIゾーンの上限值が制度開始以来全く増額されず、ミッドポイントは3100円しか上がっていません。これが上がらないと折角賃上げしても、上のゾーンに入るのが早くなってしまい昇給が頭打ちになります。

NECはこれにより昇給原資を節約しており、許

されません。NEC労組はベースアップ金額を要求昇給テーブルにそのまま反映すべきです。

A1昇給テーブルゾーン金額推移 単位：万円

ゾーン	2002年	2004年	2017年	差異
賃上げ				1万円
IV上限	48.00	廃止		
III上限	43.55	43.55	43.55	0
II上限	39.05	39.05	39.36	0.31
I上限	29.05	29.05	29.35	0.31

※IIゾーン上限がミッドポイント

NEC関連労働者懇談会 2018年2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/>

「生活苦しい」5割超え 約8割が月額「3万円以上」必要と回答!

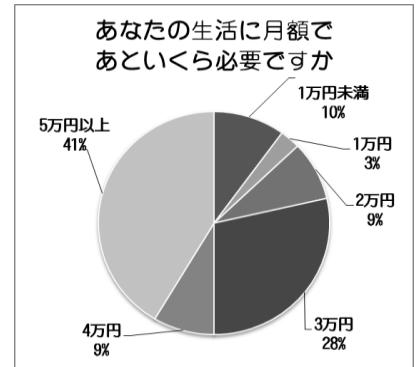
「18春闘要求アンケート」へのご協力ありがとうございました。

NEC関連のアンケート結果をお知らせします。

春闘の要求内容は、私たちの「生活実感」や「必要額」などが基になると
思います。自分の思いを声にして大幅賃上げをめざして頑張りましょう。

回答者の半数以上が「生活が苦しい」と訴え

生活実感では、「かなり苦しい」、「やや苦しい」を合わせると5割を超え、
「月額であといくら必要か」では3万円以上の合計が78%、「5万円以上」
は41%に達し、非常に苦しい家計の状況が反映されたものと言えます。

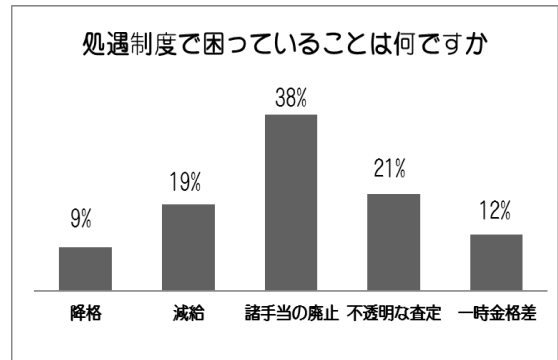
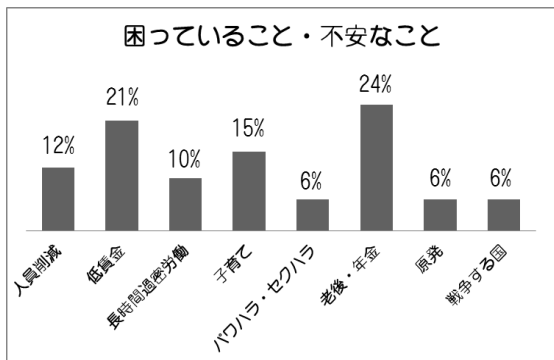


「困っていること・不安なこと」のトップ3は、 連続「年金老後」「低賃金」「子育て」

年金カットや先送りによる老後への不安、降級や標準評価でも昇給0円の賃金制度への不満が込められていると推測でき、どれも深刻な問題です。「月の平均残業時間」の回答では1～39Hが6割（昨年比11%減）、40H以上が4割（昨年比11%増）と残業時間が増えている傾向です。

健康に不安、心の病に不安、通院中が、初めて5割超え

「健康」が過半数を割り、「健康に不安」「心の病で不安」と「通院中」の合計が始めて5割を超えて逆転しました。「処遇制度で困ることは何ですか」のトップ2～4が、「不透明な査定」「減給」「一時金格差」ですが、「成果主義」による不公平な評価への不満の思いが込められていると推測できます。



「18春闘要求アンケート」に多くの切実な声が寄せられました。その声の一部をお伝えします。

子会社に向向させられた一人です。こうしたリストラ策も、ロボット化を含め進められています。残業がなく嬉しい、貯金不可です。(本社、40代男性)

同じNEC社員でありながら、グループ会社に向向扱いだと、親事業部勤務社員との間で、業務内容、建屋、施設、賃金に大きな格差があり、不平等の感が否めない。(府中、50代男)

社員の全体的な高齢化。それに伴う健康不安。そんな状況でも、若手は地方には配属されず、派遣社員が辞めても補充もなく今いる人で頑張れといった状況です。(拠点、40代男性)

年功序列、業務の成果が正しく昇格に反映されない現状を改善したい。優秀な中堅社員が会社を離れている。(玉川、30代男性)

マミートラックにはまり、やりがいを持って能力を発揮できる環境を与えてもらえず、辛い。育児中は短時間勤務など有り難いが、仕事が軽減され過ぎて、暇が苦痛です。(本社、40代女性)

最近の組合は使用者(会社幹部)と戦う姿勢が見られず、仲良しグループ化している。組合は、経営のプロ/コンサルを雇って、会社幹部と経営における労働者の処遇や経営方針について、優れた意見を言うよう、大改革を進めるべきだと思う。(60代、男性)

元気なNCOSをキャッチフレーズに活動しているが、一方でリストラしている会社に、こんなことやる資格なんてない!(玉川、40代男性)

理不尽な考課、無茶苦茶な業務量と過大な期待水準。成長できず、成果は成果と認められず、同期はもとより後輩との格差も酷く、会社生活がづらい。好き嫌いや運の要素を排除した公正な考課、昇給昇格が一定水準までは行われるべきである(NECの主任待遇(月収40万、年収650～750万程度)、人材のモチベーションを削ぐ扱いは誰のタメにもならない。(関連、30代男性)

職場からの 声

一人でも入れる 困ったら
電機・情報ユニオンに相談を

〒142-0043 東京都品川区二葉2-20-8 染野ビル2F TEL. 03-6421-5323 FAX 03-6421-5324
Email: denkiunion@gmail.com HPは電機・情報ユニオンで検索