

NECが企業年金の全額DC型化を提案

今回の提案は右表のようにNEC企業年金の核となっているNEC確定給付型年金(DB)を廃止し全面的に確定拠出型年金(DC型)に移行すると言うものです。本当に移行して大丈夫でしょうか。

老後を安心して生活できる制度が必要!

退職金は賃金の後払いという性格から、約束した金額を退職後に受け取るのが本来の姿です。DB年金は会社の責任で資産運用し、運用利回りが足りなければ補填し、約束した年金額を支払う制度です。

この制度を廃止してはいけません。

OB分の積立金不足はNECが負担すべき

NECは最近の運用利回りが2%でこれが続くと右表の様に10年後の積立不足が308億円となり現役への支給額が17%減り、更に20年後にも15%削減になるから、DC年金へ移行した方がいいと言います。しかし責任準備金の約45%がOB分ですが、会社は現役の支給削減しか言わず、これ迄の削減も現役だけです。利回りが落ちてOBは削減されないのが積立て不足の原因なのは明らかです。OBの支給削減ができないならNECが負担すべきではないでしょうか。

運用利回りは2.1%以上が必要

NECは各人が運用利回り2.1%を確保できれば現行水準の退職金を確保でき、これを上回る利回りを得られると言います。実施済のDC年金の利回りは3.7%だそうですが、本当でしょうか。

今の株高は公的資金が支えている

右のグラフは、経済の低迷が続く中、株価は2倍(10,229円→20,014円)に上がっています。これは、安倍政権の株高誘導政策によるもので、この間年金資金(GPIF)と日銀資金(ETF)合わせて約50兆円が投入され、株高を支えています。

株暴落のリスクが労働者だけに負わされ、NECは解放されていいのか?

本来「株価は経済を映す鏡」と言われますが、好景気に見せるための公的資金による株価つり上げは邪道でいつかは破たんするとアナリストから批判が上がっています。破たんすれば株価の暴落が予想され、DC型年金化はそのリスクが全て労働者だけに負わされ、NECはそのリスクから解放されてしまうともんでもない制度です。

同業他社の動向!

右表で全額DC型は2社だけです。富士通は分担型年金に移行しましたが、この制度は会社が運用し、積立不足の負担を労使で分け合う制度で、DC型より労働者には優しい制度と言われますが、NECはこれを拒否しました。NECはこれまで再雇用、降給降格など処遇改悪で電機の先頭を走ってきましたが、今回も先頭グループを走ろうとしています。

3分の1の反対で阻止できます!

NECとNEC労組は合意するようですが、成立には管理職を含めた加入者の3分の2以上の同意が必要です。NECは4~5月に同意を取り付け10月に実施する計画です。みんなで反対してNECの身勝手な制度変更を止めさせましょう。

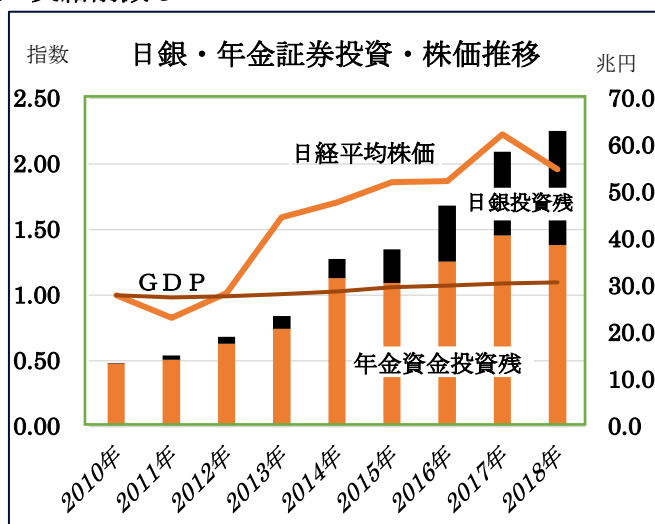
NEC企業年金の構成

現在	会社提案
退職一時金(20%)	退職一時金
DC年金(20%)	DC年金
DB年金(60%)	

責任準備金積立て不足予想

	2019/3	2029/3	2039/3
OB①	2,418	1,455	1,027
現役①	2,841	1,845	659
純資産	5,203	2,993	794
不足分	56	308	135
現役削減	—	17%	15%

①は責任準備金。 単位:億円



※折れ線グラフは左側目盛、棒グラフは右側目盛

電機の企業年金の状況

形態	企業名
全額DC	ソニー、パナソニック
分担型年金	富士通
DB・DC混在	日立・ルネサス・三菱電機・沖電気など多数。

NEC関連労働者懇談会 2020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」約5割 8割以上が月額「3万円以上」必要と回答！

「20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。

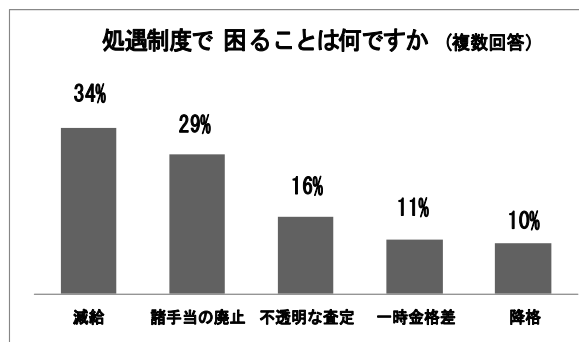
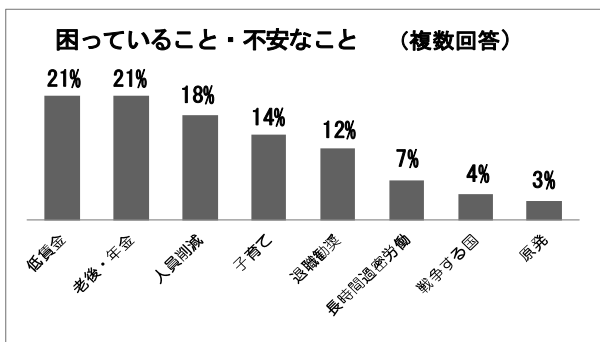
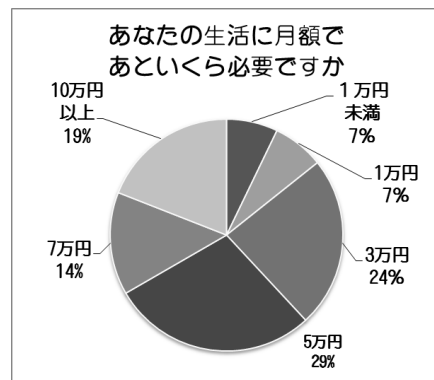
NEC関連のアンケート結果をお知らせします。春闘要求は、本来私たちの「生活実感」や「必要額」などを基に闘われるものです。自分の思いを声にして大幅賃上げをめざして頑張りましょう。

回答者の約半数が「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」を合わせると約5割、「月額であといくら必要か」では3万円以上の合計が8割に達し、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、「低賃金」「年金老後」「人員削減」

昨年と変わらずトップ3は低賃金、年金老後、人員削減でした、続いて子育て、退職勧奨。「処遇制度で困ることは何ですか」では1位が減給、2位が諸手当の廃止、3位は不透明な査定で、多くの労働者が賃金問題や老後の問題に関心を持ち、同時に不満・不安を抱えていることが見てとれ、人員削減や退職勧奨などリストラに結びつくことに敏感になっていることが推測されます。



健康に不安、心の病に不安、通院中は約半数

「健康」は35%で昨年の51%から16%減り、「健康に不安がある」「治療中・通院中」の合計は65%で前年の49%に比べ16%増えています。

半数が「ハラスメント」有る！

「ハラスメントの職場実態はどうか」の回答は、「ほぼ無い」が31%、「多くある」と「多少ある」の合計が51%で大幅に上回り、職場でのハラスメントを根絶する為の会社の対応が求められます。

「20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。

人事評価が低い人について、人格否定の発言が本人のいない所で話される事があり、人権意識が低い (NEC本社 男性 50代)

退職強要、パワハラを見て見ぬふりをする、自分が気に入っている部下だけを昇格させる、会社に貢献しようとしても理由を言わずにやらせない。このような上司がいますがおかしいです。(NEC女性 40代)

年齢や勤続年数により生活費は増えるものです、そういう昇給アップを望みます。また、長年、会社に貢献してきた人への勤続年数に応じた諸手当は廃止しないでください。社員をいじめるようなことはしないでください。(NEC府中 女性)

職場からの声

Code of Valueで、やりがい搾取で給料は上がらない (NEC男性 50代)

経営陣は、「心は情熱的」というような抽象的な経営理念を振り回すのは止めてほしい。(NEC田町 男性)

給与ボーナスもアップは期待できないので、自分で財形貯蓄や積み立て障害保険を5年以上前からやっています (NEC関連 男性 50代)

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