

# NECの狙いは高級人材の獲得とリストラ！

新型コロナの発生以降、ジョブ型雇用の導入が電機大手を中心に広がっています。右表にその特徴を書きましたが、教育、採用、職務、賃金など社会の在り方と深く関わっており、企業が都合の良い所だけを導入すれば、そのしわ寄せが労働者にかかることは明らかです。

区分	日本型	欧米型（ジョブ型）
教育	会社が育成、OJT	学校、社会が教育
採用	新卒一括が基本	欠員補充が基本
資格	社内資格が主流	業界・業種で共通
職務	会社の都合で変更	職務記述書（ジョブ）
異動	社内異動	転職
賃金	生活給、成果主義	ジョブで固定
労組	企業内組合	産業別ユニオン

## 【適時・適所・適材】はジョブ型人事制度？

日立のジョブ型人事制度は管理職に次いで、一般社員3万人の「職務定義書」と賃金テーブルを作成し4月から全面実施するそうです。

NECは「適時・適所・適材」の中に「職務記述書」がありません。本来の「職務記述書」は採用時の契約書ですから勝手に仕事が変わられず、使い勝手が悪いので、「職務記述書」を止めたのだと思います。ジョブ型人事制度の中核の「職務記述書」を止めたからジョブ型とは呼べないのでしょうか。NECは「ジョブ」とは何かを説明すべきです。そのほかに「職種別キャリア」「ジョブ型報酬」など新しい用語を何の説明もせず垂れ流しするのは組合員に理解して貰う気がないとしか思えません。これは組合民主主義の問題です。

## 仲間同士が足を引っ張り合う成果主義ではNECは成長できない。

NECは今回も査定期間の変更、9ブロック評価の徹底など成果主義管理の強化を要求しています。NECは2001年に成果主義を導入し、その後改悪を重ね、2018年には究極の成果主義というべき弱肉強食の9ブロック評価が加わりました。

日本企業はかつて労働者がチームとして団結して働くことで海外企業との競争に打ち勝ってきました。それが成果主義の導入により仲間同士が足を引っ張り合うことで競争力が弱まり、人件費の削減で企業利益は増えたけど、海外企業との競争に負けたというのが通説です。成果主義・9ブロックを止めることが労働者を幸せにし、企業も成長できる様になるのではないのでしょうか。

## 高級人材に高報酬を払うから、そうでない人は賃下げ？

NECは高級人材の獲得を容易にするために市場に見劣りしない高報酬の設定を言い、「最適な総人件費の範囲」での「ジョブ型報酬」の導入を言っています。高級人材の労働者に高報酬を払うけど人件費総額は増やさないから、そうでない労働者の人件費を抑える様に聞こえます。市場価格にするというのはそ言う事でしょうか。現在の賃金テーブルを作る時も市場価格の出所は明らかにされませんでした。市場価格と言うと中小企業や非正規雇用を含んでいると思いますが、そんなの御免です。

## NECライフキャリアは派遣、転職のリストラ会社？

NECの提案には「人生100年時代」「キャリアオーナーシップ」という転職会社まがいのキャッチコピーがあります。「人生100年時代」だからどこの会社でも通用するキャリアを身につけて、一つの会社にしがみつくなと言う転職人生の勧めです。NECライフキャリアはその中核を担う会社ですが、40歳を過ぎたら5年ごとにアドバイザーと面談して次の仕事を考えろと言います。しかもその会社はキャリア形成支援、派遣、転職を仕事とするリストラ会社ですから大変です。

## 仕事、家庭、人生の一番大切な時期の転職強要は許されない。

労働者にとって40代、50代は職場では中心的な立場で懸命に働き、家庭では子育て、ローンの返済等で大変な時期に転職を考えろというのはなんて残酷な会社でしょう。欧米では転職してもジョブ型雇用で収入が変わらないけど、日本では下がるどころか新型コロナ後の日本経済の雇用状況はもっとひどくなります。NECとNEC労組は現実を見ているのでしょうか。

労働者雇用延長法は65歳までの雇用継続を義務付け、70歳までは努力義務ですが、それを無視したリストラ制度は許されません。

NEC関連労働者懇談会 2021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6割 8割以上が月額「3万円以上」必要と回答！

「21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。

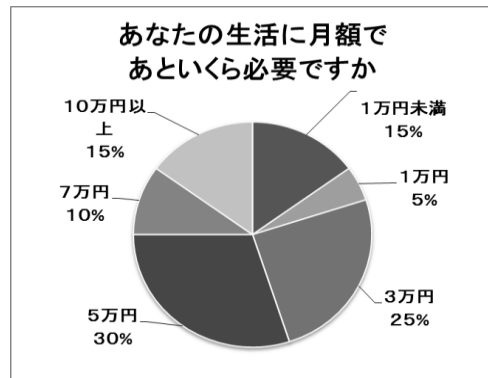
## ●回答者の6割が「生活が苦しい」と訴え

生活実感では、「かなり苦しい」、「やや苦しい」を合わせると6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

### 「年金老後」「低賃金」「人員削減」

「処遇制度で困ること」のトップ3は、「減給」「不透明な査定」「一時金の格差」で「降格」「諸手当の廃止」は同率4位でした。



## 「テレワーク勤務で困っていること」 では「必要経費持ち出し」50% 「孤独でうつ等になる」約2割も！

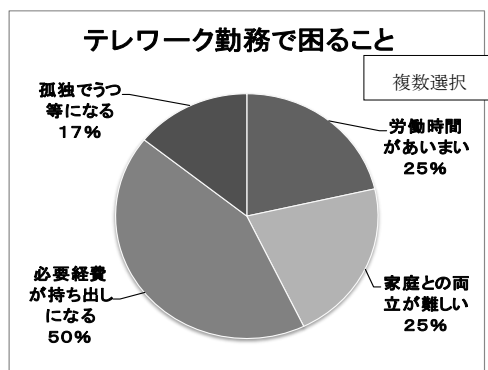
●今回、初めて設問した「テレワークで困っていること」の回答から、テレワーク勤務によるメンタル疾患や労働時間管理の問題、本来家族との団らんのあるはずの家庭に仕事を持ち込まれることによって生じる問題が起きていると考えられます。

●「必要経費が持ち出しになる」の50%回答や「職場からの声」

から金銭面での負担を労働者が負わされている現状が判明しました。電機に限らず多くの企業で在宅手当などが支給されており、日立は今春闘でさらに費用補填の増額を要求しています。

NEC労組は今春闘で「自宅の電気代および通信費」の実費相当分（1日あたり100円）を要求していますが、これが必要経費持ち出しの解決策になるのか疑問です。

NECは自宅で働く環境が政府の「テレワークにおける適切な労務管理のためのガイドライン」に適合しているかを早急に確認し、労働者の声を真摯に受け止めて改善をすべきです。



「21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！

テレワークは持ち出しが多いです。長時間デスクワークをする必要から、机、いす、照明、モニターを新たに買い求めました。電気代、何より東京でテレワーク用の部屋を作るのに事実上家賃の一部が費やされています。テレワーク手当を支給してほしいです。(NEC 田町 50代男性)

今はテレワークですが、いつ自宅待機に切り替わるか分からない。テレワークになり、光熱費（冷暖房費）が重荷。他社は、会社からテレワーク手当が出るが、うちの会社(NECグループ)からは出ない。(NEC 玉川 50代男性)

未払いがある(NEC本社 女性30代)

### 職場からの

テレワークしたいがやりにくい勤務形態となっている。(NEC 田町 50代男性)

テレワーク手当の支給がないことで、その環境の整備が十分でない方もいるようで業務遂行の支障になりかねません。(NEC 田町 50代男性)

### 声

役職定年が来年度廃止になるということだが、すでに役定になった社員が大勢いる中、廃止になると、混乱する可能性がある。また、役員は、事業部長に、今の成長があるのはリストラで痛みを甘受した人々のおかげだ。中計を達成できなければ責任を取ってほしいと圧力をかけている。根拠のない計画や部下へのパワハラ、コンプラ違反が起こるのではないかと心配。(NEC 田町 50代男性)

正社員の間で著しい待遇格差があり、今後それが拡大する懸念がある。(NEC 関連 30代女性)

テレワークで出来ない仕事なので毎日コロナの危険にさらされながら通勤しています、NECは利益が増え内部留保を溜め込んでいるので、100%出勤者にも何らかの手当がほしいです。(NEC 関連 50代男性)

NECグループではテレワーク手当が支払われません。なのに、一律の通勤費支給はもう廃止済みで不公平しか感じません。どうかしてください。(NECSL 30代女性)

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