ＮＥＣ労組は９ブロック協議の中止を！

ＮＥＣとＮＥＣ労組は「ジョブ型人材マネジメント」の中核となる９ブロックの協議を進めていますが、労働者の代表であるはずの労組が局面局面で労働者にとってどうなるのかを問いたださず、ＮＥＣの言いたい放題になっています。このままでは業績目標では能力を超えるきつい目標でこき使われ、行動評価では絶対達成できない行動基準を与えられ、１ｏｎ１で苦しめられます。こんな酷い制度の協議は直ちに中止すべきです。

職場の実態を無視した画一的評価は許されない

９ブロック

行動↑			
	要改善	優秀	ベスト
	要改善	屋台骨	優秀
	ミスマッチ	要改善	要改善
	業	績	→

①目標達成率により一時金を支給と言いますが、目標に関係ない仕事は敬遠され、関係する仕事だけやっていて、組織が回るのでしょうか。これまでは上司に訴えれば配慮されましたが、これからの評価は達成率だけです。成果主義の弊害が一層大きくなります。

②一時金支給の透明性を高めたと言うけど、職場の仕事はそんなに単純ではありません。営業、開発、研究、スタッフなど、何年もかかる仕事、数値にできない仕事などを単純に達成率で評価できるのでしょうか。会社の方針や外部環境変化等で目標が達成できないケースはいくらでもあります。この制度は矛盾が多すぎます。

③病気、介護、育児などで目標どころではない人はどうするのでしょうか。ハンデを持つ人と持たない人を一様に扱うのは逆差別です。ＮＥＣはそういった人へのケアをどうするのでしょうか。

新入社員から経営幹部まで同じ目標でいいのか？

「code of values」
①視線は外向き、未来を見通すように。
②思考はシンプルに、戦略を示せるように。
③心は情熱的に、自らやり遂げるように。
④行動はスピード、チャンスを逃さぬように。
⑤組織はオープン、全員が成長できるように。

① 行動目標の「code of values」は仕事に取り組む姿勢や心構えとして、教育やアドバイスで徹底すべき内容です。
労働者の人生や生活に関わる賃金の昇降給、昇降格に関わる評価に使うものではありません。しかも新入社員から経営幹部まで同じ内容が適用される、あまりに乱暴な制度です。

②ＮＥＣは 「code of values」の期待値は「求められる行動例」としています。これを見ると 13 項目にわたって高邁な理想が書かれていて「これを実践できる管理職はいるのか」「これならいくらでも部下を虐められる」の声が上がっています。これはイジメの人事制度です。

③直属上司のあまりに強い裁量は今でも職場で起こるパワハラが一層酷くなる危険があります。
上司の腹一つで降給降格になる危険な制度です。しかも１年間の直属上司とのやり取りの結果を部長主導の９ブロック割り付け時にひっくり返ってしまう可能性がある信じられないシステムです。
どこが透明性の確保でしょうか。

新制度でも年齢差別テーブルを続けるＮＥＣ

① 今の月収別昇降給テーブルは中高年イジメの残酷な制度です。こんどは９ブロックのプロット位置と月収水準による昇降給テーブルを元に「上司が報酬決定に責任をもって関与し一定の裁量の範囲で最終決定する」そうです。これでは中高年はいくら頑張っても報われません。上司は中高年の生活に責任をもってくれるのでしょうか。「実行した人が報われる制度」はどこの話しですか。

ＳＤＧｓの時代に９ボックスは時代遅れ

これまでは一生懸命働けばそれなりに認められていたのに、こんどの業績評価は結果だけが評価対象になり、行動目標を実践すれば２４Ｈ仕事のことを考えて生きろと言うものです。ＳＤＧｓは地域、平和、飢餓、環境など地球全体をも考えて生きる時代です。９ボックスはあまりに時代遅れです。

ＮＥＣ関連労働者懇談会　2021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/

コロナ禍を大幅賃上げでのりこえ、新しい社会の実現を

2022年春闘 生活向上と日本経済の再生を

今年１０月１日からの地域別最低賃金は、時給２８円～３２円の引き上げとなり（月額では約４５００円相当の引き上げ）、最高の引き上げ額となりました。この成果は、全労連・国民春闘共闘委員会などが、コロナ禍こそ国民生活を支えるエッセンシャルワーカーや非正規雇用労働者のために大幅引き上げをと訴え、要求と世論と運動を広げた反映です。

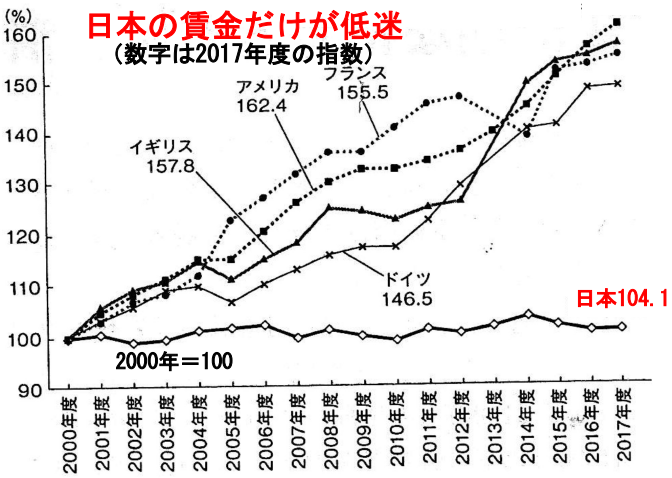
来年の２２年春闘は、切実な要求を大いに出し合って大幅賃上げを勝ち取り、誰もが生活向上をはかれる、日本経済を再生させる新たな春闘をつくりだしていきましょう。

コロナ禍　内部留保は増え、賃金は減る

財務省が１０月１日発表した法人企業統計によると、資本金１０億円以上の大企業（金融業・保険業を含む）の内部留保は２０２０年度に４６６・８兆円となり、前年度から７・１兆円増額し、過去最高額を更新しました。役員報酬は同０・５％増となる１９６４・８万円で、株主配当は同１１・３％増となる２４・７兆円です。

一方、労働者１人当たり賃金は５７９・２万円と前年度比１・2％減となっています。

コロナ禍のもとでも、大企業が内部留保、役員報酬、株主配当を増やし、労働者が賃金を減らす構図となっています。



（注）賃金は製造業の時間当たり賃金

誰もが２万５０００円以上の賃上げを

全労連・国民春闘共闘委員会は、２２年春闘にむけての春闘方針第１次案を発表しました（右欄）。

ＮＥＣの職場からも「不要不急の内部留保（ＮＥＣの内部留保は８７５４億円、２０２０年３月決算）を社員に還元して大幅賃上げを」「誰もが月額２万５０００円以上の賃上げを」の声を高めましょう。

全労連・国民春闘共闘委員会の
２２年春闘方針案の骨子

☆賃上げ要求は、誰もが月額２万５０００円以上、時間額１５０円以上。

☆産業別・企業内最低賃金要求は時間額１５００円以上、全国一律最賃要求は１５００円。

賃下げマイナス要求は止めよう、無くそう

職場から「春闘の度ごとに給料が減り、生活が年々苦しくなる」「賃下げのために、組合費を納めていない」などの怒りの声が出されています。

その背景に、ＮＥＣ労組が一部組合員に対する賃下げマイナス要求を２０１３年の春闘から行っていることがあげられます。

労働組合の役割は、組合員の雇用を守り、生活と権利を向上させることにあります。

「賃下げ要求は止めよ」「ＮＥＣで働く誰もが賃上げする春闘にしていこう」の声をあげていきましょう。

一人でも入れる　困ったら
電機・情報ユニオン
〒142-0043　東京都品川区二葉2-20-8 染野ビル２F
Tel03-6421-5323、Fax03-6421-5324
Email：denkiunion@gmail.com
https://www.denki-joho.jp/