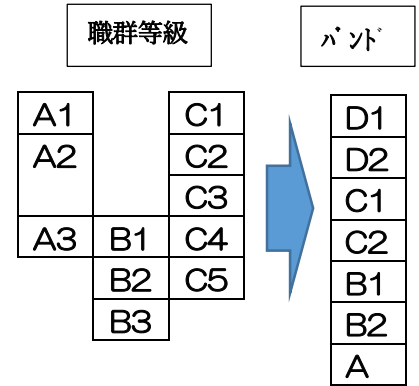


NECは二セジョブ型雇用の導入中止を！

NECが労使一体となって進めるジョブ型雇用とは何でしょうか。ジョブ型雇用は本来ジョブの難しさや必要な経験・資格などで支払う労働者が主人公の制度です。NECが進めている制度は事業にどれだけ役立つかの役割や責任の大きさに支払う企業が主人公の「二セジョブ型雇用」です。こんな制度の導入は直ちに中止すべきです。

①制度変更による降格降給は許されません。

右図は等級からバンドへの移行図ですが、NECは移行時に降格する可能性があると言っています。等級及び月収は労働者が入社以来汗水流して積み上げてきたものなのに、それを突然チャラにして、人事制度を変えたからと、降格降給するのは許されません。



②リストラが始まったらとんでもないことに

総合職で入社した人はこれまでA1～A3の範囲での昇降格で降格時も一段階ずつでした。今度はリストラで仕事を干されたら役割が低いと最下位バンド迄一気に落とされる可能性があります。そもそも一般従業員に7バンドも作ることも事態が異常です。

③NEC労組は制度導入の拒否を

日経記事(1/5)は「ジョブ型雇用導入済企業は813社中10.9%で、日立、KDDIなど導入企業の多くが職種別賃金体系への導入を断念」していて、その理由を「欧米と比べ人材の流動性が低い」「働き手の一部に待遇が悪化する可能性がある」と書いて

います。NECは職責別賃金体系と言っていますが、降格降給の労働者に厳しい制度である事に変わりません。他企業では労働者への影響を配慮して断念したのに、NECでは労使一体になって推進しています。NEC労組は導入を拒否すべきです。

④国際労働基準は客観的評価基準による賃金を求めています。

NECは「NECグループ人権方針」で国際労働基準「雇用及び職業における差別の排除」への支持を表明しています。この中の「同一労働同一賃金」の項目は、客観的な評価に基づく同一価値労働に同

一賃金をとっています。「役割と責任」などという企業にとって役に立つかなどの勝手な基準で賃金を決定するなど許していません。ましてや制度の変更で賃金が変わるなどあり得ません。

事業の遂行責任を負うラインマネージャーに公正な人事はできない

NECは人事考課を廃止して、ラインマネージャーが昇降給、昇降格など人事全般を握ると言います。

①ラインマネージャーのやりたい放題の人事制度に

事業の遂行に責任を負う人物が人事の評価や異動の権限を握ることは、公正であるべき人事評価が歪められ恣意的評価やパワハラや不公正が横行する危険がありやっではいけないことです。

昇降給の決定では「ラインマネージャーが前年度

の達成度を9ブロック評価し、当年度の期待値を考慮して責任をもって最終決定する」とありますが、「期待値」とか「責任をもって」とかは何でしょうか。正にやりたい放題で、昇降給に不満があっても労働組合の関与する余地を全くなくしています。

②国際労働基準は公正な人事を担保する体制と制度を要求しています。

NECが加盟する「グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン」のHPの労働原則6で「平等な雇用を扱うハイレベルの責任者を任命し、実践の指針となる明確な全社の方針と手順を策定しこの分野で望まれる実績と昇進と関連づけること」

と要求しています。欧州では定昇はなく、賃上げは一律が当たり前なので、査定とか昇給の言葉はありませんが、高度な人事担当者の配置と明確な制度の策定と実施を求めています。

NEC関連労働者懇談会 2023年2月

ELICNEC

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

HP：<http://www.elicnec.com/>

elicnec 問合わせ



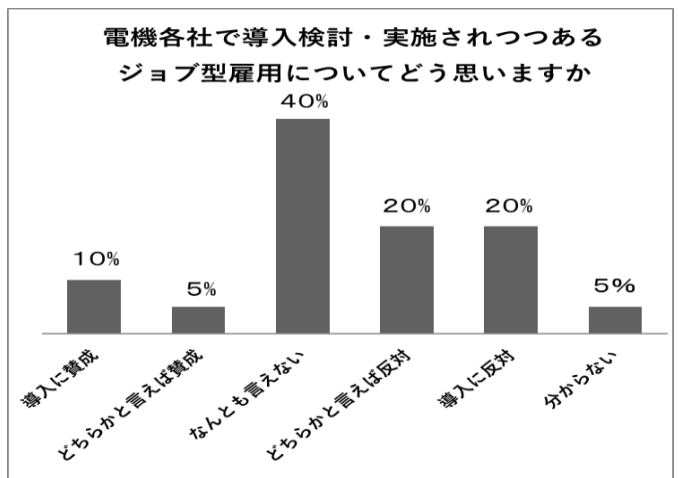
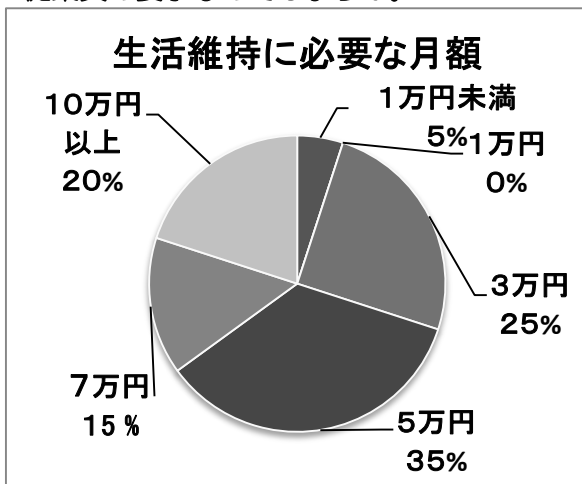
7割近くが「生活苦しい」

9割以上が生活維持に「3万円以上」必要と回答

「23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。

- 「生活実感」の回答は、「かなり苦しい」、「やや苦しい」の合計が65%で前年比7%増、逆に「ややゆとり」「かなりゆとり」の合計は5%でした。
- 「過不足なく生活を維持するために月額であといくら必要か」の回答は、3万円以上必要の合計が95%で過去最高でした。(左下のグラフ)
- 「将来も安心して暮らせるために月額であといくら必要か」の回答は、回答者全員が5万円以上と答えました。(5万円が40%、7万円が25%、10万円以上は35%)
- 「ジョブ型雇用についてどう思うか」の回答は、賛成15%、反対40%、なんとも言えない40%でした。(右下のグラフ) NEC労・使協議の資料はよく分からないということを耳にしますが、本当に従業員の要求なのでしょうか。



アンケート結果は、今の苦しい生活を維持するだけでも、将来的にも3万円以上の大幅な賃上げを求めています。今春闘こそ、賃金差別の「賃下げマイナス要求」を止めさせて、従業員が安心して暮らせる賃上げと一緒に勝ち取りましょう！

「23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。その一部をお伝えします。

ジョブ型(NEC型ジョブ型)は体のいいイラストだと感じられる。2年のうちに主任からA3におとされて半年でキャッチアップできなかつたら降格、というのは腹落ちしきれない。9ブロックについても直属上司が一定の評価をしても、上位上司が最低ランクに修正したという話を聞くと、救いのない話だと思われた。(NEC 40代 男性)

雇用延長は厳しい。60歳になる前に次の職を探す羽目になりそう。(NEC玉川 50代 男性)

管理職も賃上げしてほしい。在宅勤務手当が全く足りない。(NEC玉川 40代 男性 管理職)

異常な物価高騰で家計は赤字、それに見合った賃上げをしてほしい、NECが内部留保を社員の賃上げに還元すれば、景気の上向きに貢献できるのではないのでしょうか。(NEC関連 50代、男性)

職場はハラスメント対策にちからを入れてます。(NEC玉川 50代 女性)

客先派遣で本社などのキーマンとの接点が少なく、少なからず評価に悪い影響を及ぼしています。今後の生活設計に大きな不安を抱きながら日々の業務を行っています。具体的な不安点は、このまま出向/転籍になってNECグループを離れるのでは?などです。(NEC関連 40代 男性)

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
Tel:03-6421-5323, Fax:03-6421-5324 Email: denkiunion@gmail.com

