

# 生活と職場破壊の二セジョブ型は撤回を

NECは新制度の賃金水準を「高度人材を高報酬で獲得」「市場競争力ある報酬水準」「総人件費は最適な範囲」などと言ってきましたが、中身は「物価高騰から生活を守るベースアップの廃止」「定期昇給の実質廃止」「最低賃金ラインまで一気に降格を可能に」など労働者の生活と職場を破壊する制度です。こんな酷い制度は撤回しかありません。

## 制度変更による一方的降格は許されない

今回、移行時の降格による減収分を1年間補填し2年後から毎年最大5%降給するなどを変更しましたが、降給時期をずらただけで降格による大幅な降給は変わらず、逆にその酷さを予感させます。

バンドは移行時に会社が作成する職務記述書(JD)で決まりますがその作成過程が不透明です。本人へのヒアリング、作成後の説明と合意などの手続きや、降格の制限など労働者を守るルールがあって当然なのにNEC労組はあまりに無抵抗でNECのやりたい放題です。制度変更による一方的降格は許されません。

## 春闘こそ物価高騰から生活を守る唯一の機会

表3の①はベースアップを止めて市場水準にアジャストすると言っていますが、市場水準と言ってもNECが契約するコンサル会社のデータで、人材獲得競争に負けないために報酬水準と市場水準に乖離がおきNECが必要と認めたときに取り込むだけです。決して労働者の生活を思ってではない証拠に、見直すのは基準値だけで各人の年収を見直すとは言っていません。NEC労組はどうしてこれがあるからとベースアップを廃止できるのでしょうか。物価高騰から労働者の生活と権利を守るためにNECに賃上げを要求する唯一の機会である春闘を絶対手放してはいけません。ちなみにベースアップのための団体交渉要求は労働組合の正当な権利ですからNECは拒否できません。

## 「高評価者」の昇給資金を「低評価者」の降給で賄う制度は身勝手すぎる

表3の②は「定期昇給」をやめ「貢献に報い期待値を反映」とありますが、表4の「昇降給ガイドライン」では中央は標準でほぼ昇降給なし、右側が高評価者でプラスの数字、左側が低評価者でマイナスの同じ数字が入っており、結局プラスマイナスゼロとなり、2%と言われるNECの定期

## NEC労組は弱い者いじめの新制度に反対を

現行と比べてどう変わったのでしょうか。両制度の高評価者の最高昇給率は約7%で変わりません。現行制度の低評価者の降給率は約-1%(-500円~-4000円)で、金額も対象者も比較的限定されています。これが新制度になると「期待を下回る」の評価で-1%~-7%もの降給になります。

まじめに働く労働者を「期待を下回る」事を理由に懲戒まがいの降給は許せません。

これほどの酷い制度改定をNEC労組は組合員

表1 単位:万円

現行の報酬水準 (年収)							
等級	B 3	B 2	B 1	A 3	A 2	A 1	—
上限	394	435	505	512	598	728	—
基準	349	390	460	467	554	678	—
下限	253	294	364	371	458	570	—

表2

新制度の報酬水準 (年収)							
バンド	A	B2	B 1	C2	C1	D2	D1
上限	439	469	499	531	615	728	816
基準	399	426	454	483	559	662	742
下限	279	341	363	386	447	530	594

※年収に諸手当は含まない。

表3 昇降給の意味

	これまで	これから
①	ベースアップ	・市場水準へのアジャスト キャッチアップ
②	定期昇給	・貢献に報い期待値を反映
③	昇格時の昇給	・ジョブ変更に伴う報酬変更

表4 昇降給ガイドライン 単位:万円

	V3P3	V3P1・V2 P3・V3P2	V2P2 V1P3	V1P2 V2P1	V1P1
III	-7~-5%	~	-1~1%	~	3~5%
II	-6~-4%	~	?	~	4~6%
I	-5~-3%	~	0~2%	~	5~7%

※V:行動、P:業績

1:期待を上回る,2:期待通り,3:期待を下回る  
年収ゾーン:高年収(III)、中年収(II)、低年収(I)

昇給の原資は負担がなくなります。

NECが「事業に貢献し将来を期待」と評価して今年も思い切り働かせるのですから、当然その昇給原資はNECが負担すべきなのに「将来を期待されない低評価者」に負担させると言うのは、あまりに身勝手な会社です。

にどう説明するつもりでしょうか

そもそも労働組合は弱い立場の労働者を守るのが本務であり、NECと対等に交渉できる唯一の組織なのに、NWU情報ではNECにお伺いを立てるばかりのまるで上司と部下の関係です。

こんな弱い者いじめの改悪ばかりの制度は労働組合が反対すれば導入できません。労働組合にメール、電話、説明会で意見をもち込みましょう。

NEC関連労働者懇談会 2023年8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

問い合わせ



## 生活を破綻させかねない降格の日常化に反対

表3③で「昇格時の昇給」から「ジョブ変更に伴う報酬変更」と書いていますが、今回職群廃止で最大6バンドまでの降格を可能にしています。しかも労使で、「一度に2バンド以上の昇降格」「バンド間の行き来の柔軟化」を進めることで合意し、労働者にとって生活を破綻させ兼ねない降格を日常的に気軽にやられてはたまりません。

### 降給率を下げても最大15%の降給は変わらない

NECは降格を気軽に行うためか降給率を2%下げましたが、それで降給率は下がるでしょうか。右図の①の場合は降給率だけで降格先レンジに届くため2%引下げの恩恵を受けますが、②の様に届かない場合は下位バンドの上限まで下がるため、表6の様に降給率に関係なく、15%の降給になってしまいます。この制度は年収のレンジ位置により降給率が変わる欠陥制度ですが、降給率の高い人が恩恵を受けられない引下げは意味不明です。

### 複数バンドの降格でとんでもない減給に

降格する人には最大7%の評価降給の可能性があり、合わせると約22%の降給になり、金額にすると下の様にとんでもない減収になります。

年収728万→568万、月収45万→35万、賞与188万→148万

これだけでも大変な減給ですが、これが複数バンド降格になったらどうなるか。同様に試算をしました。

2段階で-34% (-247万)、3段階で-38% (-276万)、4段階で-42% (-305万) となるとんでもない制度です。降格の歯止めの提案でなく降格フリーを提案するNEC労組は許せません。NECとNEC労組はこんな酷い制度は撤回すべきです。

### NECは自ら発行した「責任ある企業行動ガイドライン」の遵守を

NECが発行する「責任ある企業行動ガイドライン」はグループ企業に「生活賃金に配慮した適切な賃金と手当」の支払いを求めています。

「生活賃金」の定義を下記に書いていますが、ベースアップは物価高騰から賃金水準を維持するためのもので、7%もの評価降給も22%もの降格降給も、労働者と家族の生活を困難に陥れると

んでもない制度で「責任ある企業行動ガイドライン」に違反することは明らかです。

日本でも「ビジネスと人権」に関する救済機関がすでに稼働していますが、NECは株主総会でこの救済機関への参加を表明しており、こんな制度を作れば労働者から訴えられる可能性があります。

生活賃金：国際労働基準に従い労働者とその家族のニーズを満たし社会的生活を送ることができ、労働者の尊厳を満足させる賃金水準の事を指します。(NECの「責任ある企業行動ガイドライン」より)

### 雇用延長対象者への早期退職面談は延長妨害行為

NECは名称を「キャリアチャレンジ支援制度」と変えてまでSC準備金制度の雇用延長関係者への導入を労組と進めていますが、表8はその内容です。

NECはその狙いが「加齢による外部転身が困難になるため新たなキャリアへの挑戦を支援」とNECでの雇用延長の阻止である事を隠そうとしません。希望者の雇用延長は企業の義務なのに、それを退職金割増で阻止する制度は雇用延長選択への妨害行為です。今の流れでは、いずれ雇用延長の義務化は65歳から70歳迄になりますが、60歳で雇用延長をできなければ、65歳での延長もできません。

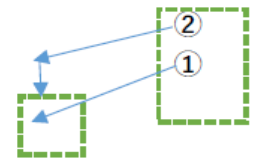
NECに雇用継続の義務を果たさせるために闘いましょう。

### マッチングで不合格になった労働者が雇用延長を実現

これは最近のことですが、グループ会社勤務のYさんは雇用延長を希望しましたが3回のマッチングに合格できず、人事に雇用延長先の紹介を依頼しました。人事が紹介したのは北海道のコールセンターなどとても通えないところばかりでした。そこで電機・情報ユニオンに加入し、会社との団体交渉で「高齢者雇用安定法の趣旨に従い会社が責任を持って対応する」ことで合意し、わずか2カ月の交渉で無事現職での雇用延長が実現できました。勇気をもって踏み出す事が大事です。

表5 バンド変更による降給

バンド	降給率	備考
D1-C2	5%	降格先バンドへ降給。
C2-A	3%	



- ① 降給率で降格先バンドへ。
- ② 降格先バンドへ届かない場合は下位バンドの上限へ降給。

表6 降格降給額の試算 単位：万円

	5%の場合	7%の場合		7%の場合
降格前		728		728
降給率で減給	-5%	692	-7%	677
バンド上限	-15.5%	615	-15.5%	615
降給額	-15.5%	-113	-15.5%	-113

D2 (年収728万) = C1への降格。

表8 SC準備支援金

年齢	現行	改定案
55歳	16カ月	18カ月
56歳	12カ月	16カ月
57歳	10カ月	14カ月
58歳	5カ月	12カ月
59歳	3カ月	9カ月
60-64	—	3カ月