

ニセ「ジョブ型」人事制度の導入中止を

1. 「ジョブ型リストラ」第2弾はスタッフ業務のNMP移管

富士通の「ジョブ型リストラ」は2022年3月に関連会社10社統合による3000人の幹部社員のリストラでした。NECは2022年4月に組織を1/3に削減しましたが、グループ従業員数の増加がそれまで2000人台だったのが1000人近くに減る「ジョブ型リストラ」第1弾でした。

今回の第2弾は2015年以降グローバル競争のためには営業利益率10%以上が必要と、NMPへのスタッフ業務の移管を進めました

業部の抵抗、無理な効率化、リストラ面談、自殺者の発生など職場を混乱に陥れました。営業利益率は今も5%程度で明らかに失敗なのに総括もせず誰も責任取りません。今度は対象業務の拡大やグループ会社への拡大によるグループスタッフのリソース適正化と言いますから、グループ全体の労働者を巻き込むものです。また失敗するのでしょうか、犠牲になる労働者にとって失敗ではすみません。NEC労組はこのリストラを許してはなりません。

2. 定期昇給の賃下げは労働協約・就業規則違反

①NECは「労働協約」と「就業規則」で年1回の昇給を決めています

労働協約第56条に「会社は原則として毎年1回昇給を行う」という条文がありますが、就業規則50条にも同じ条文があります。そして就業規則50条1項には「会社が指定した時

間及び場所において与えられた業務に従事した対償として賃金を支払う。」とあります。つまり50条は労働組合との契約全般ではなく労働者一人一人への約束です。

②労働協約違反は労働基準法違反で30万円以下の罰金です

NECの長い歴史の中で定期昇給に降給が導入されたのはわずか10年程前で、それまで昇給が当たり前でした。賃下げは成績不良者に「気づき」を起こさせると言う理由で例外処置として始まりました。しかし新制度は約半数の労働者が最大7%もの降給ですから「気づき」どころか生活破壊です。しかも昇給率と降給率

を同じにする姑息な手段で、定期昇給の実質廃止は許せません。

労働基準法92条は労働協約の遵守を定め、違反した場合は120条で30万円以下の罰金を定めています。NECは罰金を支払い過去の降給分の返済と賃金を降給前に戻すことが必要です。

3. 報酬水準のデタラメな更新は許せない

①なぜ下位3バンドだけ報酬水準が上がらないのか

NECが報酬水準を更新しましたが、表1は更新前と後の比較表で、下位3バンドは全く上がっていません。ところが表2はNECが報酬水準の一つとしている「報酬サーベイデータ」は非公開のため分かりませんが、もう一つの厚生省の「賃金センサス」のデータでは非役職はしっかり上がっています。NEC自身もこの2年初任給9.2%、その関連で若手賃金を大幅に上げたのにNECの「主任、役職を中心に賃上げがされた」の説明を誰が信用するのでしょうか。

表1 年収水準見直しの中位値比較

| 年度 | A | B2 | B1 | C2 | C1 | D2 | D1 |
|------|------|------|------|------|------|------|------|
| 21年度 | 399 | 426 | 454 | 483 | 559 | 662 | 742 |
| 23年度 | 399 | 426 | 455 | 512 | 607 | 719 | 835 |
| 比率 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.06 | 1.09 | 1.09 | 1.13 |

単位：万円

表2 役職別賃金引上げ状況

| | 非役職者 | 係長 | 課長 | 部長 | 計 |
|------|------|------|------|------|------|
| 22年度 | 1.5% | 0.3% | 2.2% | 1.4% | 1.9% |
| 23年度 | | | | | 3.2% |

※厚生労働省の賃金センサス

※23年度は速報版のため内訳なし。

②「市場水準」ではなく春闘での賃上げ額をベースにした賃金テーブルを

NECと労組はしきりに競争力ある報酬水準と言っていますが、結局優秀な人材の獲得と引止めを寄与する報酬水準が目的で、労働者の生活給としての賃金など全く頭に無く、NECと労組がベースアップについて協議した形跡が全くありません。

当初「市場水準」を報酬水準に反映と言っていましたが、物価高騰とかけ離れた「市場水準」では労働者を納得させられないと春闘を継続したのでは無いでしょうか。（裏面へ）

NEC関連労働者懇談会 2024年2月・3月号

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



これはニセ「ジョブ型」人事制度の制度破綻です。NECは今職種別報酬水準を検討をしているようですが、NECの役員が職種別報酬水準について「コンサル会社の支援を受けながら競合他社と比較して賃金水準を決める」(日経)と言っています。そんな細かい等級や、職種別の統計データなどあるとは思えません。結局NECが恣意的に決めるだけです。そんな報酬水準は御免です。

4. 電機共通のセーフティネットの一時金の最低月数保証の廃止は許されない

①NEC労組が一時金の平均月数の8割保証の廃止を提案

NEC労組は今度の中央委員会でこれ迄電機連合の統一要求である成績標準以上、出勤率100%の組合員の支給月数を平均月数の8割以上を保証していたが、「新制度では対象

者が理論上発生しないため廃止する」と言っています。NEC労組は成績標準以下の人は対象外と言いたいのですが、現行制度では標準以下の人でも多くの人が救われています。

②一時金の最高と最低の比率2倍の原則の廃止を

業績賞与は総合評価3で100%支給ですが、最高評価と最低評価の比率は2倍の原則で上司の裁量で評価5が200%、評価1が0%とありますが、これだと8割を切りますし、0%と

200%が何故2倍なのでしょう。また再雇用嘱託も業績賞与が0~2カ月では8割切れが出ます。「2倍の原則」を止めるしかありません。

5. 雇用延長嘱託の一時金制度にニセ「ジョブ型」を導入

①ジョブ型の適用で年間1か月の一時金の可能性も

NECとNEC労組は雇用延長者の一時金へのジョブ型制度の適用を決めました。わずか2か月の一時金を基本分と業績分に分け、12月は基本分1カ月、6月は業績分を評

価に基づき0~2カ月を支給すると言います。労組は最大3カ月になると評価していますが1カ月の人が出る事には言及しません。月数が8割を下回る論理的可能性があります。

②雇用延長者の願いは処遇の改善なのに一時金が半分になる制度を作るとは

そもそも組合員の不満は「仕事が変わらないのに処遇が大幅に下がること」なのに、評価の問題にすり替えています。処遇改善の要求は10年前からですが、要求だけでいつも棚ざらし

にされています。一時金なら月数を4~5カ月にすればいい話なのに、基準月数を上げないで1カ月になる制度にするのは会社が望んでも組合員は誰も望んでいません。

6. 24春闘はこれ迄通りに

NECのニセ「ジョブ型」の中に「賃上げ廃止」「定昇廃止」の表現があり24春闘がどうなるか心配していましたが、物価上昇を背景とす

る賃上げ気運、政府の賃上げ税制等の中で例年通りの賃上げを決めました。こうした中での春闘離脱は企業イメージが悪く断念した様です。

①労働協約を守りみんなが上がる定期昇給を

表5は24春闘要求の前年比較ですが何故か定期昇給が2割減っており、労働組合の説明が必要です。定期昇給を電機連合は賃金体系の維持と言っています。これは年齢が1つ上がる度に賃金も1歳上の賃金にする事により、年齢が上がれば結婚、子育て、住宅購入等の生活費が増えるからです。これにより会社の年齢別人件費とともに、企業及び社会全体の総人件費も維

持され、経済の消費水準も維持できます。NECの労働協約に毎年全員の昇給を記述する理由はここにあります。年令や評価による格差や賃下げは人の不幸だけでなく、国の経済を危うくするのは今の日本を見れば分かります。

表5 春闘要求(率)

| | 24春闘 | 23春闘 | 差 |
|----------|------|------|-------|
| 定期昇給 | 2.4% | 3.0% | -0.6% |
| ペーシングアップ | 4.3% | 2.3% | 2.0% |
| 合計 | 6.7% | 5.3% | 1.4% |

②物価上昇を大きく上回るベースアップで誰もが実感できる賃上げ

資本主義経済における生産力は常に拡大しており、そのためには消費の5割以上を占める賃金が上らなければ経済は拡大しません。日銀が経済の循環には2%の物価上昇が必要と言っていますが、経済は賃金の上昇→需要増→生産増により安定した景気の循環を作ります。今の日本は消費不況ですからベースアップは物

価上昇を大きく上回る賃上げが必要です。賃上げは自分たちの生活の向上だけでなく、日本の経済を成長させるためのものです。誰もが実感できる賃上げを。