

60才以降もこの会社で働き続けたい！ この願いをかなえて！

NECグループで働くみなさん。おはようございます。

私たちは、「60才以降も働き続けたい。雇用延長をかなえてほしい」との思いを実現するために、本日、神奈川県労働局への要請・交渉を行います。

最悪！ NECグループの雇用延長制度！

NECグループの雇用延長制度は、56才時点での早すぎる選択など、電機大手企業では、右の表が示すように最悪な制度となつています。

NECでは、雇用延長制度の利用者は、対象者のわずか3割程度にとどまっています。利用者の少ない原因は、56才からの賃金の20%カットが大きな要因であることは明らかです。

従業員が雇用延長を選択しにくくしている、このような最悪の制度を会社はただちに改善すべきです。

電機大手の雇用継続制度

	NEC	富士電機	シャープ	日立
対象者	直前2回連続して最低評価者は除く	希望者全員	条件にあえば採用	希望と会社募集があった者
選択時期	55才時点のみ	59才で最終確認	59.5才から希望調査	59才で会社と協議
賃金 60才まで	56才到達時の80%	減額なし	減額なし	減額なし
賃金 60才から	同40%	59才時点の60%程度	時給1100円から2000円	時給800円、研究職は50%程度

原則は希望者全員の雇用を求める...厚生労働省

NECの雇用延長制度のもうひとつの問題は、雇用延長の適用条件に選別規定を盛り込んでいることです。

NECでは、「直前2回連続して最低評価者は除く」と対象者を制限しています。さらに、NECグループ会社では、「標準以上の成績を満たす」と改悪され、選別の度合いが強まっています。

雇用延長制度は、厚生年金の支給開始が60才から65才に引き上げられるのに伴い、高齢者雇用安定法が改正され、義務づけられた制度です。

このように、年金が支給されない期間の収入を保障するための制度ですから、厚生労働省は「原則は希望者全員を対象とする制度の導入を求め」ています。希望するのを妨げない、選別規定を設けないのが法の精神です。

標準に達していないと除外...Aさんの場合

NEC真空硝子株本社地区で働くAさんは、雇用延長を希望していますが、会社は「標準に達していない」と無情にも除外しています。

ここでいう「標準」とは、「直近で2年連続して昇給額が標準を下回っていないこと(07年の場合は800円以上)」を唯一の決定条件にしており、会社の一方的な評価や意図的な評価が入りやすい規定となっています。

ちなみに、「標準」以下の人は、「組合員300名中の約4%にあたる10人」と、労働組合委員長はAさんに説明しています。

	松下電器	三菱電機	沖電気	東芝
対象者	希望者全員	希望者全員	評価によってグループ内外で採用	直前3年間の評価が「B」「C」は除く
選択時期	58才で希望調査 59才で申し込み	55才	59才で最終確認	59才 注1)
賃金 60才まで	減額なし	年収で56才到達時の80%	減額なし	注2)
賃金 60才から	年180-300万円	同50%	評価により月額15-20万円	月額16.4-21.4万円

注1)2007年6月、これまでの55才から59才での選択に改定

注2)1953年4月2日～1961年4月1日間の生まれの雇用延長処遇(月5～6万円減収)は、経過取り扱いとして順次切り替え

雇用延長に「成績が標準以上」などの条件を付けるのは不当！



NEC & 関連労働者ネットワーク 2008年1月

ELICNEC

(連絡先) 田町: 山崎 栄一 (042-729-8084)
玉川: 森 英一 (090-4834-6876)
府中: 益田 武廣 (042-364-6885)

ELIC NEC URL: <http://www.elicnec.com/>

希望する全員が 雇用延長を選択できる制度に！

おかしい、Aさんへの査定

Aさんは、自身につけられた会社評価について、「毎年、昇給が少なくガッカリします。でも、これは正当な評価でなく、男女間の賃金差別であり、日頃行ってきた組合活動を嫌った不当労働行為の結果。くやしく思っている」と、とらえています。

Aさんは、約40年前に入社して以来、欠勤したこともなく働いており、担当業務をスムーズにこなしてきました。このような人が、なぜ「標準」以下の査定なのでしょう？ 会社の恣意的な評価結果によるものではないでしょうか。

08年春闘で、大きく改善をしていきましょう

NEC 労組は、今年の春闘要求として「雇用延長制度における選択時期、減額の見直し」を掲げています。これは、昨年行われた労組の大会などで数多く出された意見や要望に応えたもので、大きな期待が職場から寄せられています。

「選択時期は、他社並みに59才時点で」「教育費や住宅ローンの支払いなどの負担が重くなる時期に20%の減額は耐えきれない」「賃金の減額は、60才から」「希望者する人は雇用延長できるように」など、率直な意見や要望を労働組合にどしどし届け、最悪な雇用延長制度を大きく改善していきましょう。

みんなの力で、雇用延長制度を充実していきましょう

Aさんは「60歳以降も働きたい。希望する人が選別も差別もされずに雇用延長が選べるようになってほしい」と、勇気を出して行動に立ち上がりました。

NECグループは、高齢者雇用安定法をきちんと守り、「原則は希望者全員を対象とする制度」に改善するなど、大企業としての社会的責任をはたすことが厳しく問われているのではないのでしょうか。

Aさんの切実な願いが実現するよう、雇用延長制度が充実するよう、職場からも大いに声をあげていきましょう。職場のみなさんの暖かいご支援をよろしくお願いします。

NEC & 関連労働者ネットワークは、NECおよび関連会社の労働条件の向上をめざして考え・行動しているグループです。
どなたでも入会できますので、気軽に声をかけてください。
NECグループでの職場の問題、声、労働者のたたかいを知りたい方は、
下のELICNECホームページにいますぐアクセス！
<http://www.elicnec.com/>

協力会社のみなさん、管理職のみなさん

雇用問題・リストラなどで困ったときは

一人でも入れる 電機ユニオン へお気軽にご相談を。

Tel 03-3455-6006 Fax 03-3451-3595 メール info@denki-union.org

転職・退職の強要を受けたら、すぐに電機労働者懇談会へ、相談を

Tel 03-3455-6006 Fax 03-3451-3595 メール denkikon@nifty.com