

内部留保を雇用確保に使えば、派遣切りや「希望退職」は防げます！

NECグループで働くみなさん。おはようございます。

職場では、新入社員のフレッシュな言動に新しい息吹を感じさせられます。一方、長年にわたり仕事を行ってきた派遣の方が職場からいなくなる厳しい状況もあります。

わずか1%で、40万人が雇用できます！

昨年秋から強行された「非正規切り」によって、数十万人という規模で労働者が職を奪われています。さらに、正規労働者にも、一時帰休や「希望退職」など、かつてないリストラ攻撃が加えられてきています。

このような大企業による雇用破壊に社会的批判も高まり、「内部留保を活用して雇用確保に」の意見が広がっています。

この間、大企業がため込んだ内部留保は、120兆円にも達します。そのわずか1%を活用すれば、非正規雇用労働者40万人の雇用は確保できます。

内部留保は設備投資に使われている？

一方、日本経団連は世論の高まりを恐れて、「内部留保は設備などに投資されている」「内部留保は現金で保有しているわけではない」などと盛んに弁解しています。しかし、それらの口実は事実と異なっています。

右の図が示すように、内部留保と投資有価証券は大幅に増やしていますが、設備投資はむしろ減らしています。つまり、大企業の資金は、設備投資より金融資産への投資に使われているのです。内部留保のごく一部を回したからといって設備投資が滞るようなことはありません。

また、製造業の大企業全体の現金・預金は14兆円（2007年度末）。これに加え、すぐに売却可能な有価証券や公社債など、換金可能な資産は20兆円あります。

日本電気硝子で18名が労組を結成！

大企業による身勝手な雇用破壊に反対して、労働者が連帯して反撃に立ち上がっています。NECグループでも、日本電気硝子（1938名）の能登川工場で働く18名の労働者は、「非正規切り」ノー、正規社員化を求めて行動に立ち上がりました。「直接雇用をしないまま解雇する。しかも契約期間中に。違法な解雇を撤回して直接雇用にと、新たに労働組合を結成し、労働局への申告や会社との交渉などを意気高く取り組んでいます。

労働のルールを確立していきましょう

大企業による雇用破壊は、労働者の雇用と生活を根底から脅かすとともに、景気悪化の悪循環をつくりだし、日本経済、日本社会の前途をも危うくします。

解雇規制をはじめとするリストラ規制、製造業への派遣の原則禁止をはじめとする労働者派遣法の抜本改正など、人間らしく働き続けられる労働のルールを確立していきましょう。

電機大手の内部留保

会社名	本体 人員 人	連結 人員 人	内部 留保 億円
NEC	23,912	156,645	9,425
日立	40,223	389,752	30,451
東芝	33,260	197,718	17,212
三菱電機	27,803	105,651	15,519
パナソニック	42,728	305,828	45,150
三洋電機	9,638	98,765	3,847
シャープ	23,191	56,000	11,116
富士通	27,310	167,374	7,953

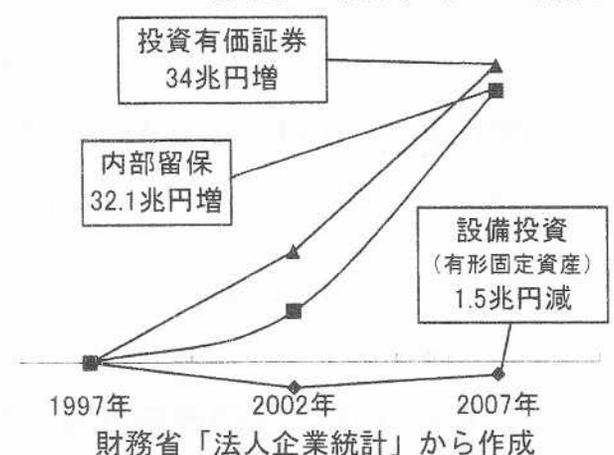
注) 2008年3月期決算で試算。

注) 内部留保額は、資本剰余金、利益剰余金、その他剰余金、退職金給付引当金、長期負債引当金の合計。

電機労働者懇談会の資料より

製造業大企業の資産の増減

資本金10億円以上。1997年度比



NEC & 関連労働者ネットワーク 2009年5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/>

NEC真空硝子は女性差別をただし、鈴木さんの雇用延長を認めよ！

NEC真空硝子(株)本社地区で働く鈴木喜美子さんが申し立てた雇用延長の労働審判は、3月16日に横浜地方裁判所で行われました。担当した労働審判官(裁判官)は、鈴木さんの申立て内容が長年・多岐にわたっており、3回の労働審判では審理が尽くせないと、鈴木さんと会社側の双方に訴訟(裁判)への移行と和解を提起しました。その結果、労働審判では審理を行わず訴訟扱いとなりました。

鈴木さんは、訴訟での争いはいったん保留し、団体交渉で雇用延長実現を求めることにしました。今後は、電機ユニオンの団体交渉を通しての取組みになりましたので、引き続き、みなさんのご支援をよろしくお願いいたします。

56才からの賃金カット、選別条件はやめさせましょう！

この間の調査から、NECグループおよびNEC真空硝子の雇用延長制度の問題点が浮きぼりになってきました。

第1の問題点は、56歳からの20%の賃金カットです。このひどい内容は、電機大手では、NEC、東芝、三菱の3社のみで、他社では60才前の賃金カットはありません。「法律違反では?詐欺ではないか」「60才までの賃金カット分を60才から65才までに充てるだけの制度」との職場からの怒りの声は当然です。

第2の問題点は、「高年齢者雇用安定法」が定める希望者全員の雇用延長の趣旨に反して、NECグループ内ではNEC真空硝子、NECフィールディング、NECネットエスアイが標準以上の成績査定を雇用延長の適用条件にしていることでした。

電機で最低・最悪のNECの雇用延長制度

NEC真空硝子は

もっとひどい!

雇用延長60才から
給料5割カット

56歳から
給料2割カット
NEC

成績標準以上
NEC真空硝子



女性差別がまかり通るNEC真空硝子の実態

また、NEC真空硝子が極めて女性差別の根強い会社であることも分かってきました。今年は国連女性差別撤廃条約が採択されて30年目を迎えます。日本の男女平等の現状は、世界から大きく立ち遅れ、主要先進国で最低です。この遅れの根っこにあるのは、女性を安く使いたい、女性の能力を認めない、妊娠・出産した女性は企業の不利益とばかりに退職を迫るなど、企業のもうけ最優先の姿勢です。

このことは、NEC真空硝子に見ることができます。NEC真空硝子では、40才代、50才代の女性はわずか数名にとどまり、主任以上の職制は一人もいないという異常な有様です。

鈴木さんが雇用延長を拒否された最大の原因は、女性の能力を正當に評価できない会社姿勢にあると言えます。

雇用延長は社会の流れ! 希望者全員が雇用延長できる制度に!

電機連合は、「希望者全員を対象としない協定は締結しない」という運動方針を掲げています。このような動きに示されるように、雇用延長を希望する誰もが、60才以降も働き続けられるのが社会の流れではないでしょうか。

鈴木さんが雇用延長を実現することは、その流れを促進する大きな力になります。

みなさんのご支援を心からお願いします。

NECグループのみなさん、協力会社のみなさん。お気軽にご相談ください。

NECグループでの職場の問題、声、労働者の
たたかひを知りたい方は、
下のELICNECホームページにいますぐアクセス!
<http://www.elicnec.com/>

アクセス
27万件

一人で悩まず、
まずは相談を!
電機ユニオンに入り、
解決した事例が沢山
生まれています。

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