

# NEC真空硝子と電機ユニオンが団体交渉 雇用延長に関する協定書案を提出！

さる6月16日、NEC真空硝子(株)本社地区で働く鈴木喜美子さんの雇用延長問題についての第4回目の団体交渉が、電機ユニオンとNEC真空硝子で行われました。

電機ユニオンは、前回の団体交渉の経緯から、雇用延長に関する協定書案を提出し、交渉を行いました。

NEC真空硝子の代表は、「協定書は持ち帰り、検討する」と対応しました。

## 安心して、希望者が選べる制度に

電機ユニオンは「現在の労使協定書は3年前に結ばれたもので、この間に行われた厚生労働省の指導や運動によって改善された内容が反映されていない制度になっています。提出した協定書案をNEC真空硝子と合意し、鈴木喜美子さんの雇用延長を認めさせたい。誰もが安心して、希望すれば年金がもらえるまで働くことができる状況にしていきたい」と、意気込みを語っています。

## 今の労使協定には、重大問題あり！

団体交渉を重ねるなかで、NECグループおよびNEC真空硝子の雇用延長制度は大きな問題点を抱えていることがいっそう鮮明になってきました。

第1の問題点は、56歳からの20%の賃金カットです。第2の問題点は、NECグループでNEC真空硝子、NECフィールドینگ、NECネットエスアイなど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す。

## 変えよう！時代の流れに合った協定に！

高年齢者雇用安定法が施行されてから3年間が経過し、60才以降も働くことが大きな流れになってきました。

この流れをさら強めるために、厚生労働省は、今後4年間についての「高年齢者等安定対策基本方針」を4月に策定しました。その中で、「随時、労使で対象となる労働者の拡大、希望者全員を対象とする制度への転換については検討する」と、希望者全員を対象とする制度へ転換することを事業主・経営者に促しています。

職場からも「NECグループは、誰もが安心して、希望すれば雇用延長できる制度に変えろ！」の声を高め、時代遅れの労使協定を改定していきましょう。



## 鈴木喜美子さんの雇用延長を 実現させましょう

NEC真空硝子(株)本社地区で働く鈴木喜美子さんは、60才以降もNEC真空硝子で働き続けたいと雇用延長を希望していました。

しかし、会社は、労使協定に記載されている「雇用延長の適用者は標準以上の評価査定」を理由にして、鈴木さんの再三にわたる要望を拒否してきました。

鈴木さんは2008年12月22日、雇用延長を求める労働審判の申立てを横浜地方裁判所に行いましたが、申立て内容が長年・多岐にわたるため、労働審判では審理を行わず訴訟扱いとなりました。

鈴木さんは現在、訴訟での争いはいったん保留して、電機ユニオンの団体交渉で雇用延長の実現をめざしています。

NEC & 関連労働者ネットワーク 2009年6月

# ELICNEC

(連絡先) 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本社地区ではたらくみなさん 本日、NEC株主総会参加のみなさん

## NECの経営には長期展望が必要では

昨年、NECはNGNを前面に打ち出していたのに、今年は大分トーンダウンしたのではないのでしょうか。

当面の業績を追求することも必要でしょうが、それ以上に長年NECの発展を願ってNEC株を持ち続けている個人株主や従業員・その家族の幸せを追求する腰を据えた長期的展望をもった経営が求められているのではないのでしょうか。

米国ではGMが破綻しました。本業の車の製造より、当面の利益を追求する金融市場に手を出したのが大きな要因です。

NECの経営も外国人投資家や資本の影響を受けて当面の利益のみを追求する経営になっているのではと危惧します。

## 「C&C」の経営にはNECエレクトロニクスとの一体は必須

昨年の株主総会において、「NECエレクトロニクスの存在はNECがC&Cを推進していく上で重要であり、これからも引き続き一体となった経営をしていく」と矢野社長からご回答がありました。

ところが今春発表されたルネサスとの統合により、NECエレクトロニクスはNECグループからも離脱する見込みです。これでは一体となった経営が出来なくなるのではないのでしょうか。

一体性が失われれば、基礎研究分野の協力関係が弱まるなど、NECのC&C推進にマイナスの影響が出るのではないのでしょうか。

## 従業員の働く意欲を引き出す経営を

NECはかつて、「働きやすい職場NO1」でした。

特に女性が子育てしながら安心して働ける諸施策が充実していて職場で女性が生き生き活躍してきました。

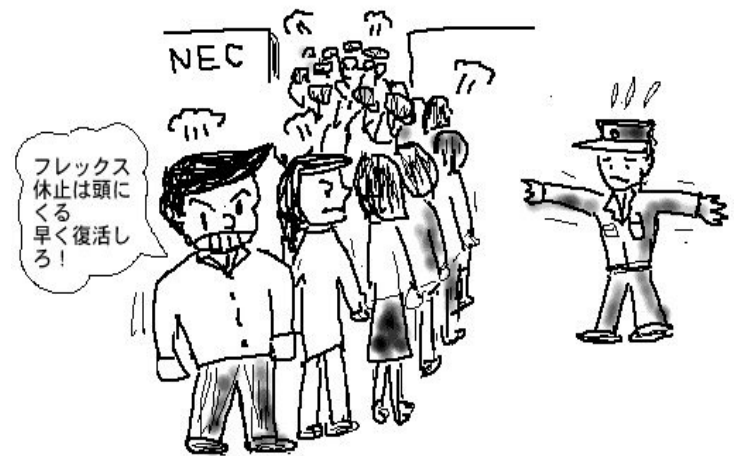
ところが最近、長年NEC社員の会社生活にすっかり定着したフレックス制度がこの4月から運用が中止されました。

フレックス制度は若者や子育て女性、長時間労働を強いられている従業員の会社生活になくってはならない制度になっています。

また、出勤が集中するため、駅や道路が混雑して近隣住民にも迷惑をかける結果になっています。

従業員の働きやすい環境と近隣住民への配慮は21世紀企業経営の根幹です。

## フレックスタイムの復活を



## 中高年の活用

日本は今、少子高齢化の時代を迎え、企業経営においても経験豊かな中高年の活用は重要です。

しかし、今のNECの経営には中高年を戦力化する姿勢が見られません。

56歳になると優秀な管理職が役職定年制のもと窓際に追いやられるか、関連会社に行かされます。

NECの雇用延長制度は、55歳選択で、56歳から20%も賃金カットされる電機大手の中でも最低、最悪の制度でなかなか雇用延長を取って働き続けるにはハードルがあります。

これからの日本社会での経営には人が経営資源であり最大の価値です。

かつてのNEC経営にあった「はたらく人に優しい企業」への復帰が求められているのではないのでしょうか。

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  
28万件