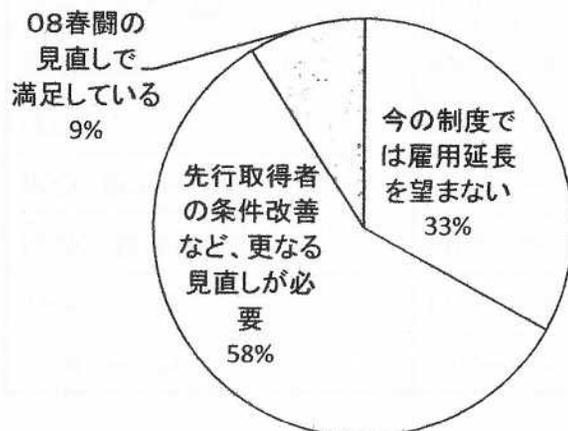


山村フォトニクス旧NEC真空硝子は 最低・最悪の雇用延長制度は見直せ！

NECグループの雇用延長制度は、NEC & 関連労働者ネットワークが実施した11年春闘要求アンケートからも、改善すべき内容が浮きぼりになっています。

「現制度はノー」が9割

アンケート結果（右表）は、「さらなる改善が必要」が58%、「今の制度では雇用延長を望まない」が33%で、「満足している」は9%でした。9割の方が「現制度はノー。改善すべき」を突きつけています。



「賃金カットは納得いかない」の声

意見欄には、「年金もなくなるのに、雇用延長で賃金カットは納得いかない（本社・29歳以下・男性）」、「自分の給与カットで5年間働くのではなく、仕事に見合った給与を出すようにしてほしい（本社・40歳代・男性）」、「雇用延長制度は60才定年直前の選択 延長前後の賃金カットなしが運営の基本だと思います。（玉川・50歳代・男性）」、「満56歳時点で決めるのは早すぎる。（本社・60歳以上・男性）」など、電機大手では、最低・最悪の現制度への批判や制度改善を望む声が出されています。

60才前の賃金カットをなくし、世間並みの制度に！

雇用延長制度は、60才以降のことを定める制度ですので、60才前の労働条件を引き下げるものではありません。60才前の賃金カットを行っているのは、電機大手ではNEC、東芝、三菱電機のみで、最悪の条件といえます。NECでは、雇用延長を選択した場合は、57歳から20%賃金カットが行われます。そのため、雇用延長を希望しても、生活設計が成り立たなくなり、結局は選択できない制度となっています。

希望する誰もが選択できる制度に！

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、「高年齢者雇用安定法」で義務づけられた制度です。したがって、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。この「法」の趣旨に反して、NECグループ内ではNECフィールドディング、NECネッツエスアイなどが、標準以上の成績査定を雇用延長の適用条件にしています。山村フォトニクス（旧NEC真空硝子）も、同様の制限を設けています。

山村フォトニクスは、「労使で決めているので、適法だ」との姿勢を改め、法の趣旨にそった改善「対象者は雇用延長を希望する者」を行い、企業の社会的責任を果たすべきです。

山村フォトニクスは、日本山村硝子の雇用延長制度の導入を

昨年7月から、山村フォトニクスの親会社となった日本山村硝子の雇用継続制度は、「対象は希望者全員（評価などの制限を設けず）。60歳到達までは賃金カットなし」です。山村フォトニクスは、NECグループの最悪な制度から抜け出し、日本山村硝子の制度を導入し、雇用延長制度を世間並みに是正すべきです。



NEC & 関連労働者ネットワーク 2011年2月

ELICNEC

(連絡先) 田町: 九野 健三 090-9670-1150
玉川: 森 英一 090-4834-6876
府中: 益田 武廣 080-3389-0028
ELIC NEC URL: <http://www.elicnec.com/>

2011春闘アンケート 主な集計結果 (詳細は ELICNEC ホームページをご覧ください)

生活実感 : 「苦しい」が54%

「かなり苦しい」15%、「やや苦しい」39%、「まあまあだ」41%、「ややゆとり」3%

賃上げ必要額 : 3万円以上が75%

「2万円以下」25%、「3万円」32%、「4万円」7%、「5万円以上」36%

メンタルヘルス : 「通院・治療中」が6%と相変わらず高い。特に、40歳代が深刻。

「通院・治療中」6%、「不安がある」20%、「健康」74%

春闘アンケートには、多くの声が寄せられました。低賃金、フレックスタイム問題、メンタルヘルス、雇用延長問題、会社の先行きなど、職場には不安、不満、怒りが渦巻いています。その声の一部をお伝えします。

(詳細は ELICNEC ホームページ : URL : <http://www.elicnec.com/> をご覧ください。)

1人の給料で4人生活しています。賃金の向上を希望します。月額5万円アップしてほしい。

(府中 50歳代 男性)

社内医科診療所の開院を望みます。

(本社 60歳以上 男性)

職場では倒産の不安が語られています。若者の転職もここ2年で増えているような気がします。管理職になった後メンタルに罹るとG7・G8という処遇に落とされ、組合員に戻ることできず過酷な待遇になるとのことです。

(本社 40歳代 男性)

会社の先行きが不安

(30歳代 男性)

将来、リストラされないか不安

(30歳代 男性)

子育て支援の会社側の意識改革。制度があっても現場管理職の認識に依存。

(29歳以下 男性)

現在組合が正しく機能していないように思われる。組合への代表も経営層の都合の良い人材が選ばれている(選ぶように圧力がかかっているのでは)

(府中 40歳代 男性)

雇用延長者がVワークから除かれたことは、残業規制からみてもかなり業務遂行に無理がでている。

(本社 50歳代 男性)

会社が落ちているところで、賃金向上や残業させては、なかなか言えないが、生活はかなり切り詰めている。これ以上悪化すれば明日は無い!

(玉川 40歳代 男性)

会社側が「なぜメンタル不振に至るのか」の分析など真剣に行っていると思えない。このような状態が続くと、ますます今の若手(就職活動する学生も含む)は難しいことにチャレンジしなくなると思う。あと、会社側は『』

『(医学的に)うつ病が思考力・判断力の低下を招き、(うつ病時に無理に)仕事をさせることは後のキャリア形成まで影響を受ける。(実際に私は、このことを実感している)』

(玉川 40歳代 男性)

職場からの 声

同グループ内で三名が休職中

(玉川 40歳代 男性)

残業が多い人への事前サポートが必要でないかを感じる。(玉川 30歳代 男性)

残業をしても月末に調整をしてゼロにするため、サービス残業がどうしても出てくる。職場が寒い22度設定。(玉川 50歳代 男性)

残業ゼロにするよう上司から会議室に呼び出され、2回注意を受ける。(玉川 50歳代 男性)

雇用延長は60歳まで100%賃金保障を。取得している人にはさかのぼって支給してほしい。

(府中 50歳代 女性)

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/>

アクセス35万件