

「2014春闘」は賃上げのチャンス

内部留保を労働者へ還元！

来年こそ「大幅賃上げを！」の声を 職場から労働組合へ

NECの2012年度の業績は黒字を達成することができました。この黒字の中身は、「1万人リストラ」の人員削減による経費減や、リストラで大幅に人が減っても補充がない中、個人の兼務や作業の負荷が増えた環境下でも全従業員が予算達成にむけ必死になって頑張った結果です。

会社は、来年の春闘での大幅な賃上げで従業員の努力に報いるべきです。



賃上げと安定した雇用の拡大がデフレ不況から抜け出すカギ！ 連合も5年ぶりにベア要求

連合の古賀伸明会長は10月3日、都内で開かれた第13回定期大会のあいさつで、傘下の各労働組合に対し「2014年春闘で月例賃金の引き上げ要求を積極的に検討してほしい」と述べ、企業の労働者の賃金体系全体を底上げするベースアップ（ベア）を含む賃上げ要求をするよう呼びかけ、24日には都内で中央執行委員会を開き、2014年の春闘でベースアップ1%以上を要求する方針を正式に決めました。

古賀会長は「このまま物価だけが上昇し、国民の所得が伸びないのなら社会が混乱する。所得を上げないといけない」と同日の記者会見で強調しました。

定昇2%、ベア1%、格差是正1%、物価上昇2%、消費税増税3%

生活向上には、9%の賃上げが必要

あとは、職場のみなさんが賃上げの声をあげて、労働組合が会社に対して強く賃上げ交渉するのを後押しする番です。多くの意見や要望を労働組合に届けて「賃上げ」を実現しましょう。

ルネサスのリストラに労働者が立ち上がり 退職強要を跳ね返す！！

ルネサスエレクトロニクスは、昨年10月に7446名の早期退職を実施し、それから1年も経たない内に早期退職の募集を行いました。この募集に2316名が応じ、自然退職や移籍を含めて約3000名が9月末付けで退職して行きました。

今回の早期退職では、管理職を中心に約1300名が降格となり、かつ降格者を早期退職の対象者として、執拗な退職勧奨が繰り返されました。その結果、降格者の約半数が退職しています。

しかし、降格させられ仕事を取り上げられた管理職の中から、立ち上がった方たちもいます。玉川のAさんは、労働局に赴いて、ひどい退職強要をやめさせるように申告しました。その結果、早速労働局から会社の人事総務に連絡が行き、その日を境に玉川以外の事業所を含めて、退職強要がストップし、同じ境遇のたくさんの労働者が救われ励まされました。Aさんやその仲間は、ルネサスの再生に向けて現在も職場で働いています。

リストラの是非以前に、間違ったことはきちんとやめさせる事が大切であると、改めて教えられました。

2014春闘「生活改善要求アンケート」にご協力をお願いします

毎年恒例の「生活改善要求アンケート」活動を全国の電機・情報産業の企業門前でみなさんにお配りしていますので、賃上げ要望や職場の状況などの回答をお寄せください。

受取った「生活改善要求アンケート」葉書に内容を記入の上ポストへ投函していただくか、下記の電機労働者懇談会のホームページからWeb回答することもできます。

URL：<http://www.denkikon.net/opinion/>

アンケート回答は、集計結果をフィードバックするなど、来春闘の前進に生かしていきます。

NEC & 関連労働者ネットワーク 2013年11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

ELICNEC URL：<http://www.elicnec.com/>

NECは「新雇用延長制度」で雇用延長の機会を奪うつもりか？

会社提案は、国連グローバル・コンパクトに反する内容

会社と労働組合は「ワークシステム検討委員会」で会社提案の「雇用延長制度（主任以下）の改定」について検討中ですが、提案内容を見ると根本的な問題点が存在しています。

（新雇用延長制度）※主な項目のみ記載

業務：現職以外の公募業務が原則（公募に3回落ちたら会社指定業務）、現職継続は例外

賃金：期待される生産性に応じた賃金水準、産業別最低賃金(155,000円)を下回らない

手当：これまでの処遇はリセットし、新業務の雇用契約に基づいた処遇として、勤務関連

手当(時間外・休日・深夜・)、出張旅費等、慶弔金・見舞金のみ支給

勤務形態：フルタイムのほか、短日・短時間勤務の設定可、転勤なし

制度改定時期：・現制度適用者(雇用延長制度選択者)が新制度の適用を希望する場合は可能

・2019年4月以降の定年退職者(制度適用年齢60歳)は原則全員適用(別途協議)

会社の提案は、現在の雇用延長制度より、更に改悪するもの

現在のNECの雇用延長制度は再雇用選択後の賃金の20%カット、定年後の50%カット等賃金面で大きな問題がありますが、定年後も同一業務を続けられる点で安心して雇用延長を選択することができます。

ところが今回の提案は、60歳以降は補助的な業務と決めつけ、定年前からキャリアプランで定年後の準備をさせておき、手慣れた現職をわざわざ若手に引き継いで公募で別の仕事を選択させるもの。しかも、その公募は、外注している業務や関連会社移籍、さらにはグループ外という話も出ています。

これまで培ってきた知識と経験を活かせない雇用延長は、本人にとっても会社にとっても損失ですし、増員が制限された職場にとっても大変な負担になるなど、すべての面でマイナスです。

賃金も年金が受給できない分を現制度より増やさなければならないのに、生活に困るような低賃金を押しつけることは許されないことです。

会社の意図は、職場からの追い出しと大幅賃金カットか？

結局、会社は現職を継続すると現在の賃金水準が基準になるため、60歳になったら職場から追い出し、低水準の仕事を押しつけることにより、賃金も低賃金で済ませようという意図ではないでしょうか。

エイジフリー社会への対応といいながら、60歳の年齢から差別的な処遇を行う、人と技術を大切にしない考えが浮彫りになっています。また、日本を代表する企業で有りながら高齢化社会を支えようという姿勢が見られず、大手企業が果たすべき社会的責任に背をむけたものと言えます。

NECは、差別的な提案をやめて、グローバル企業をめざすべきです

NECはグローバル企業が守るべき規範である国連グローバル・コンパクトに署名していますが、今回の差別的と言える処遇や賃金の提案は、この規範に明らかに違反するものです。

真のグローバル企業をめざすなら、従業員をいじめるような提案を撤回すべきです。

ひとりでも入れる労働組合

電機・情報ユニオンに相談を

電機・情報ユニオン本部

〒105-0004 東京都港区新橋4-24-3エムエフ新橋601

Tel & Fax 03-6450-1777

Email: denkiunion@gmail.com

URL (<http://www.denki-joho.jp/>)