

マスコミもびっくり、NECの社員いじめ賃金制度 これでは、将来の人生設計ができない！

1月16日(日)付けの朝日新聞朝刊(1面)は、NECの賃金制度見直しについて「成さざる社員、定期昇給ゼロ」、「NEC徹底的成果主義」、「10月導入、最高は標準の2.5倍」、「A職群(システムエンジニアなど)では、成果に応じて標準額の2.5倍~ゼロ、B職群(A職群に協力する仕事)は1.6倍~0.3倍と格差がつく」などと報道しました。(他に、日経新聞、週刊現代などが報道)

反響の大きさに驚いたNEC労組は、「労組ホームページ」で釈明を試みていますが、「会社が朝日新聞社の取材を受けて記事になったもの」を追認する内容になっています。

職場では「昇給が無ければ、生活設計ができない」、「10年で年収格差が2倍は厳しすぎる」、「制度の詳細がわからない」、「上司は、何を基準に評価するのか」など、怒りと不安の声が上がっています。

以下、「第16回ワークシステム検討委員会(報告):NWU情報No.99-11」の問題点を検討します。

結婚は?住宅は?子供の教育は?生活設計が不可能に!

人は誰れでもが将来に希望を託します。「まじめに働けば人並みの暮らしができる」ことを基準に、一人前になって家庭を築きたいと願っているのではないのでしょうか?しかし、この制度では、将来設計が描けなくなります。

報告の3ページ目に、賃金体系を「月収一本化」し、「年功的、一律的配分傾向を是正し、成果に応じた賃金配分に」するとしています。が、「月収バンド」の具体的な水準は提案されいません。

電機連合「賃金実態調査報告(99年版)」によるNEC労働者の賃金は、27歳大卒男子・標準者の算術平均賃金は263,464円、35歳高卒男子(技能/事務技術)・標準者の算術平均賃金は271,889円となっています。

この賃金実態では、「期待されるA職群においては、既に月収が一定水準以上にある」(上記「労組ホームページ」とは、到底いえないのではないのでしょうか。

導入時期の白紙撤回を!

現時点では、会社側から具体的な賃金水準の提案が一切無く、「提案」でも、導入予定時期を明示していません。にもかかわらず、マスコミは「すでに労組と基本合意」、「10月導入」と報じています。

職場討議もなく、組合員の意見を聞くこともない中で、労組執行部が会社側と導入時期を決めているならば、まさに、組合民主主義に反する行為ではないのでしょうか。

労組は、組合員全体の労働条件向上のために活動すべきであり、本来の役割が問われています。

NECバイタル・スタッフへの出向問題

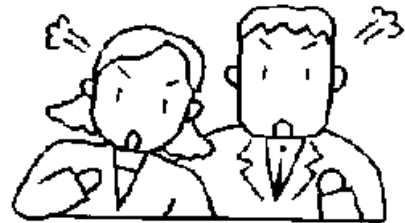
過酷な労働条件や賃金ダウンに、意見・要望が噴出

人材派遣会社のNECバイタル・スタッフ(株)が昨年11月12日に設立され、12月1日から営業を開始しました。この会社は、全員がNECからの出向者で構成されることになっています。出向者の大部分はNECロジステクスに派遣されており、職場環境の変化、過酷な肉体労働、仕事級の各付け降下による減収発生など、沢山の問題を抱えています。

また、出向者の派遣により、NECロジステクスで働いていた協力会社の人たちが、多数「解雇」されており、大きな問題となっています。

労働組合は、組合員と働く仲間の雇用と生活を守るために、もっと積極的に、会社との交渉を行うべきではないでしょうか。

12月28日、玉川地区で行われた労働組合の説明会で出された出向対象者からの意見・要望を紹介します。(参加者からの聞き取り)



1. 会社の経営危機は一次的な問題である。経営危機が回避されたら元の職場に戻して欲しい。
玉川の新ビルを建設し、本社ビルの売却はチグハグ。新ビル2棟目はストップした。
2. 我々のような犠牲者は、今回限りにして欲しい。
3. 業績悪化の責任は、我々にはないのに、なぜ犠牲になるのか？
十分とはいえないが、一応、経営側も経営陣の報酬カットや管理職の一時金カットを行っている。
4. 上司に「減収なし」と言われて応じたが、実態は減収(一時金がダウン)になり、だまし討ちに等しい。
5. 協力会社の人たちが解雇されているのに、これで雇用が確保できたといえるのか？
玉川の新ビル完成に伴い、仕事が増えるので、今回の解雇者を優先的に雇用するよう会社に申し入れる。
6. 新会社の設立と出向問題について、組合員にアナウンスしたのか？誰の同意を得たのか？
7. 大部分の人が、仕事給が降格(物品管理職3級)となる。なぜ、労組は出向を飲んだのか？
8. これまでに、このように条件の悪い出向は無かったはずだ。
9. Vワーク適用外となり、残業も無いことから、年収で100万円以上の減収になる。我慢しろというのか？
一時金に付いては職級の降格で、最高12万円程度の減額が起こる。激変対策をとることにした。
10. これだけ問題が山積みしているのに、組合員の権利制限は不当だ。再検討せよ
11. 交代要員がいなくて、休暇が取りづらくなっている。
増員を要求して欲しい。
12. 会社提案に対して、労組の対応が後手後手になっている結論を急ぐな。
13. 今回の出向問題で退職を余儀なくされた人が出ている。
実態を掴んで報告して欲しい。
14. 作業衣、作業靴を支給して欲しい。
作業衣(夏、冬)と作業靴を支給する。
15. 健康要注意者は、元の健康管理センター継続を認めて欲しい。
16. 派遣先の最寄の健康管理センターにカルテを移動して欲しい。
17. 各グループにパソコンを設置して欲しい。
グループ毎に1台設置する。
18. 労組との懇談会を継続して開いて欲しい。
1回/月の定期懇談会を開催する。

上記の意見、要望に対し、項目によって一部回答()がありました。

主任職(Vワーク適用者)の賃金ダウン

Vワーク手当てカット: 53,000/月

一時金のVワーク業績: 220,000/半年

一時金の降格分(3職級): 136,000/半年*1

(-25%/半年の激変緩和措置あり)

年収減額 = $\times 12 + \times 2$

+ $\times 0.25 + \times 0.50$

= 1,178,000円(激変緩和)

*1: 99年主任成績分標準額 170,000円

99年技能3以下標準額 34,000円

