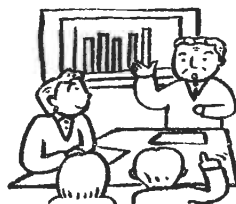


賃金抑制目的の総合的労働条件改悪を許すな

同業他社で導入し矛盾はあきらかに

今年の春闘で東芝労使は「総合的労働条件に関する基本的な考え方と諸課題の具体的な方向付けについて」と称する確認事項をとりまとめました。

しかしその中身は別表のように、電機各社で導入済の制度で問題点も明らかになっているモノばかりです。



「将来計画がたたない」
若手社員もヤル気を無くす

毎年の昇給考課で大幅なアップダウンを繰り返していたのはたまりません。

「リストラで遠隔地配転もありうるし成果主義で賃金ダウンではマイホームはとても無理」(三十代)

ところが社宅制度も「カフェテリアプラン」で見直し(NECや日立など)されたら、まさに「将来が見えない」状況です。

成果主義と裁量労働勤務で
長時間労働・健康破壊が進行

(アイチ)や(京浜)、(株)東芝テクノネットワークではサービス残業を告発し、不払い賃金を支払わせました。

昨年成立した「企画業務型裁量労働制度」を導入すると、従来の営業や開発業務以外の設計や技術部門も対象となり、一定額の裁量手当が支払われるかわりに、残業は野放しになってしまいます。

競争をあおる成果主義とあいまって、体とこころの健康破壊が進行します。

たった四年で改定!? 思いつきの制度改定はやめよ
労働条件の大幅な変更では徹底した職場討議を

平成十二年の処遇制度の大幅な改定にあたって会社は「環境変化に応じた人事勤労諸制度の抜本的な見直し」と述べていますが、わずか四年で「成果主義」見直しではその場しのぎの制度改定といわれても仕方ありません。



電機各社の制度改定の先例をみても、人件費抑制をネライとした労働条件変更は労働者の反発やモチベーションの低下を招き、業績低迷の一因ともなります。大幅な労働条件の変更にあたっては、職場での徹底した討議を行うことが大切です。

総合的労働条件の検討課題(一部)と電機各社での導入例(電機懇調査)

取り組み内容	会社のもくろみ	他社での導入例と問題点
賃金制度	「成果主義」を徹底し、昇給考課で大幅なダウンを行う。基礎給など年齢給を廃止する	日立では昇給考課で6~8万円ダウンする社員が続発。富士通では「成果主義」が失敗し業績低迷
賞与一時金	業績連動を見直し、総額を抑える	NECでは「利益」の基準を見直し営業利益アップでも手取りが大幅ダウン
諸手当	扶養加給や住宅費補助を無くす	NECでは扶養加給を見直して出産祝い金に。通算するとマイナスに
勤務制度	Bコース勤務者を法定(企画業務型)裁量労働制度勤務にする	日立やNECで導入。いわゆる「みなし労働」となるため「サービス残業」も闇に葬られる。

2004年8月、9月

リストラや組合づくりの相談は
電機労働者懇談会・電機ユニオンへ
電話03-3455-6006 メール denkikon@nifty.com

労働運動を強める東芝の会

川崎市幸区塚越2-225安伸ビル
TEL&FAX 044-533-1408