

# 働く者の暮らしと健康を守る労働条件の改善を

サービス残業を無くして働きやすい職場をつくらう  
 裁量労働勤務制度導入で増加する「ただ働き」

会社が提案している「人事処遇制度の一部改定(案)」をみると、私達の暮らしと健康に関わる重大な問題が含まれています。

勤務制度・コース制度の改定では、サービス残業の温床であったBコース(ニセ裁量労働制)を、裁量労働制勤務とフレックスクス制勤務に変更するというものですが、すでに企画業務型裁量制が導入されているNECなどの例をみても、サービス残業が減るどころか、実態が闇に隠れてつかめなくなっています。



また「成果主義」の名目でも、サービス残業が増える傾向がある。裁量労働制導入をやめ、成果主義の見直しこそ必要ではないでしょうか。

会社・事業所	是正内容(金額は概算)
NEC本社・田町地区	総額5千万円
東芝・京浜	総額5億円
東芝・テカネットワーク	総額2千4百万円
富士電機・東京	今年1月分から、11月に精算

電機各社における最近のサービス残業の摘発と是正内容  
 電機労働者懇談会調査(2004年12月)

扶養加給廃止(配偶者二万円 ゼロ)は大きな痛手  
 「次世代育成」を口実にした人件費削減は許せない

60歳まで受け取る家族手当の総額試算

家族構成	Aさん40歳 妻専業主婦、 12歳、7歳	Bさん30歳 妻専業主婦、 5歳、2歳
現行扶養加給	5,656,800円	8,661,600円
改定案	1,980,000円	3,888,000円
差額	3,676,800円	4,773,600円

「東芝は給料が低いのをなんとか扶養加給で穴埋めしていたのに、女房がゼロとはとてもない(四〇代)」「次世代育成とかいうけど、こんなに減らさるちゃ、子供は作れないよ(三〇代)」



提案内容で試算すると、定年までの減収額は上の表のように、四百万円から五百万円にもなります。NECでは少子化対策を口実に扶養給を切り下げましたが、東芝では次世代育成を口実に人件費削減をねらっています。労働者いじめの他社追従は許されません。

「途中で辞めたらマル損じゃないか」  
 六十歳までダウンしない雇用延長制度を



提案では、東芝を退職する時を現在の55歳の他に56歳と57歳でも可能にしたものですが、職場からの評判はよくありません。

「毎月五万円以上も減らされると厳しいよ。減らされた分を60歳以後働いて取り戻すといっても、途中で辞めなければならなくなったらマル損だよ。五〇代「年金が出なくなるから65歳まで働かなければならぬけど、下げられるのはつ

らい。60からダウンしてもいいから、下げないで欲しい。五〇代 日立・松下・NECでは60までダウンせずに雇用延長する制度があります。東芝も選択肢に入れて欲しいものです。

会社名	雇用延長した場合の60歳までの処遇
東芝	55歳で退職し、年収で約80万円の減収に
日立	変化無し
NEC	変化無し 年収で約80%に セカンドキャリアコース
松下	変化無し
富士電機	社員の身分のまま、年収で約85%程度になる

労働運動を強める東芝の会

tel&fax 044-533-1408

要求・労組づくりの相談は  
 電機ユニオンへ 03-3455-6006