

# こんな低額回答では納得できない

表1 21春闘電機主要企業回答

組合名	ベースアップ		21年間一時金		20年間一時金		在宅勤務手当 (含む実施分)
	要求ベース	改善額	金額	月数	金額	月数	
日立	313,250	1,200	1,857,350	5.75	1,899,000	6.00	月5千円→7千円で調整中
東芝	319,700	1,000	(業績連動方式)		1,565,000	4.36	
富士通	326,600	1,000	(業績連動方式)		2,127,900	6.00	月5000円。
三菱電機	321,500	1,000	1,653,000	5.70	1,647,000	4.70	
NEC	330,400	500	(業績連動方式)		1,652,800	4.82	1日100円
パナソニック	336,500	?	(業績連動方式)		1,721,900	4.85	月3000円
シャープ	332,000	1,000	(業績連動方式)		夏703,570	2.00	
沖電気	309,900	1,000	1,423,300	4.30	1,518,000	4.60	月3000円

※パナソニックの改善額には年金掛金引上額(金額不明)が入っています。

## 賃金水準改善額はたった500円

NECが昨年に続いてベースアップの半額をカフェテリアポイント(以下ポイント)で回答しました。NEC労組はポイントも賃金と同等と言って、これを受け入れましたが本当にそうでしょうか。

ポイント回答分はメニューでしか使えず、利用期限があります。しかも賃上げではないため他社との賃金差は開くばかりで、一時金の原資計算にも、各種割増手当にも反映されないのどこが同等でしょうか。

実はNECグループの中でもポイント制度がない関連会社は、賃金水準改善額が1000円だそうです。NEC労組はベースアップのポイント回答を拒否すべきです。

表2 NECの主な春闘回答

項目	回答
ベースアップ	500円+ポイント500円
在宅勤務手当	1日100円の費用補填
一時金	新計算式により営業利益1000億円で4.5月、1500億円で5.0月。

## 在宅勤務費用補填1日100円は恥ずかしい

テレワーク手当の支給は「ELICNEC」でも何度も要求しましたが、やっと出た回答が1日100円で、どうやらテレワーク利用日数×100円だけの様です。他社はどこも全従業員対象で月額が3000円、5000円、7000円、10000円ですからあまりの低さにビックリです。今のNECにはこういう回答を恥ずかしいと思うプライドもないようです。賃金改善額500円と言い、国内他社の水準さえ出さないケチな企業が、営業利益率5%でグローバル企業になるとかよく言えたものです。

## NEC労組は9ブロックから労働者を守る交渉を

人事担当から「9ブロックの評価結果を部下に情報開示する」という通知が出たそうです。しかし、すでに職場では「君はボトム評価だ」と上司から言われた労働者もいるそうですから、この情報開示とは何をやるかと言うのでしょうか。NEC労組が9ブロックについて全く発信しないために組合員に適用されているかさえ知らない労働者がたくさんいます。9ブロックは弱肉強食の恐ろしい人事制度と言いますが、NEC労組が会社から9ブロックの説明を受けたとき、これによる上位等級から下位等級への変更をしないと確認しただけでした。しかしGEの労働者はボトム10にランクされたとき、何度も教育や面談を繰り返され、結局退社に追い込まれたそうです。

9ブロックはリストラ対象の労働者をリストアップするための制度です。NEC労組は労働者を守る交渉をおこない、その内容を労働者に明らかにすべきでしょう。

NEC関連労働者懇談会 2021年4月

# ELICNEC

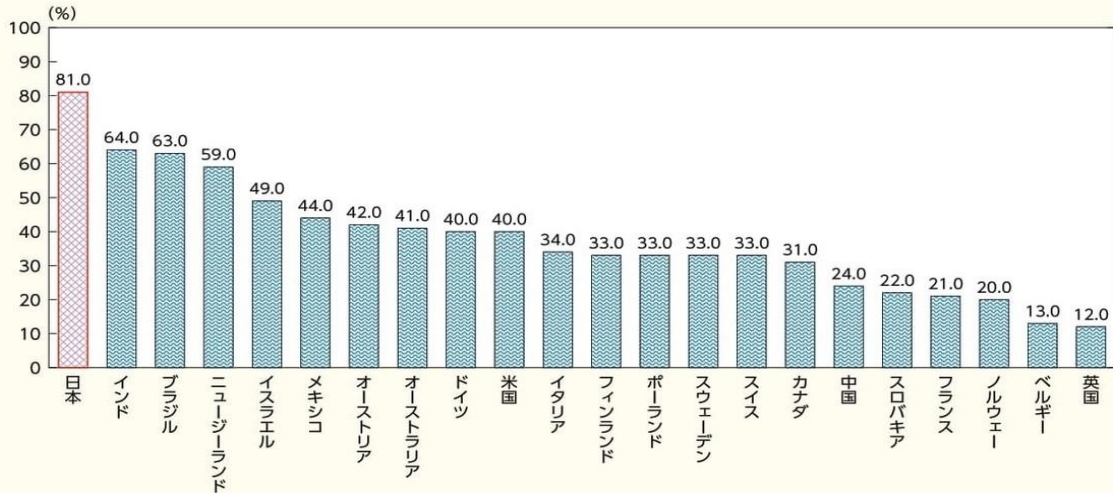
(連絡先) 田町: 九野健三 090-9670-1150  
 玉川: 森 英一 090-4834-6876  
 府中: 白石武夫 090-6656-8144  
 ELICNEC URL: <http://www.elicnec.com/>

# グローバル企業ならそれにふさわしい教育投資を

## 81%の日本企業が労働者の能力不足に悩む

下のグラフでは、日本の81%もの企業が労働者の能力不足に悩んでいます。およそ先進国では10~40%ですから、日本の能力不足が世界でダントツに高くなっています。先進国と言いながら自国で必要な人材を育てられないのは恥ずかしい事と言えます。今回のジョブ型雇用導入騒動は自前で高度人材を育てられないために外部に求めるものとなっています。

○ 我が国では、ある業務を遂行するに当たって、労働者の能力不足に直面している企業の割合が高い。



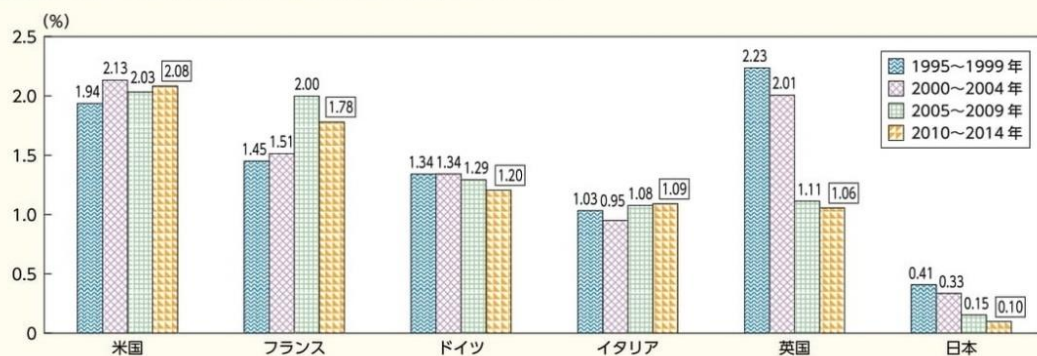
資料出所 OECD “Assessing and Anticipating Changing Skill Needs (2016)” をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

(注) 1) 労働者の能力不足を課題としている企業の割合を示している。  
2) Manpower Group “Talent Shortage Survey (2014)” のデータを用いた 2014 年の数値を示している。

## 日本企業の労働者への教育投資は世界最低水準

日本型雇用は欧米のジョブ型雇用に比べ自前で労働者を育成するから、労働者の育成に金をかけていると思いがちですが、下のグラフでは日本企業の教育投資が先進国で最低水準で米国企業の20分の1しか投資しておらず、その額は下がり続けています。前項の労働者の能力不足はまさに欧米企業が戦略的に巨額の育成投資を行って来たのに対し、日本企業は目先の利益を追い、教育投資を労働者の自己責任としてサボって来たことで、国際競争に勝てずじり貧になったのは明らかです。今回のジョブ型雇用導入により外国の高度人材の獲得を狙っているようですが、報酬だけ上げても、教育に投資しない日本企業に来るでしょうか。来てもすぐ逃げられるのではないのでしょうか。

○ 我が国の GDP に占める企業の能力開発費の割合は、米国・フランス・ドイツ・イタリア・英国と比較して低い水準にあり、経年的にも低下している。



資料出所 内閣府「国民経済計算」、JIP データベース、INTAN-Invest database を利用して学習院大学経済学部宮川努教授が推計したデータをもとに作成

(注) 能力開発費が実質 GDP に占める割合の 5 箇年平均の推移を示している。なお、ここでは能力開発費は企業内外の研修費用等を示す OFF-JT の額を指し、OJT に要する費用は含まない。

NECの教育投資額はわかりませんが販間費を目の敵にしている会社が高いはずがありません。グローバル企業になりたいのならそれにふさわしい教育投資をするべきでしょう。