

春闘参加で物価高騰を上回る賃上げを実現

今春闘の電機はシャープを除き、どこも 13,000 円の満額回答でした。これは物価高騰に苦しむ労働者の物価を上回る賃上げを求める声が、春闘水準を引き上げたものと言われていいます。コンサルタントが持つ市場水準データ頼みではなく、春闘の統一闘争に参加して闘うことで物価高騰を上回る賃上げを勝ち取ることができました。

来年も春闘で物価高騰を上回る賃上げを

厚労省発表の昨年の消費者物価は+3.1%ですが、春闘の賃上げは+4.3%と昨年の物価上昇を上回ることが出来ました。

しかしこの賃上げ効果も電気、ガス等の値上げで夏までと言われ、物価高騰は更に続きます。来年も市場水準頼みでなく春闘で物価高騰から生活を守る賃上げを勝ち取りましょう。春闘への参加を決めるのは会社でなく組合員です。

誰もが物価高騰を上回る賃上げを

表2の昇給額表はせっかく物価高騰を上回る賃上げを獲得してもみんなが恩恵を受けていないどころか、低評価の人は賃下げのバリエーションの格差昇給制度になっています。

NEC労使が合意した「人への投資」を会社は成果を上げた者には高い報酬を、そうでな

日立、富士通、沖電気には評価のない一律加算金があります

NECの表2の配分表は全て成績を加味した配分になっています。しかし、同業他社では日立が8000円、富士通がバンド別に1700円~3000円、沖電気は8000円の一律加算を行っています。組合員は全員が組合費を負担しており、その対価ともいえる賃上げを

賃金補正は全員を対象に明確なルールで

NECは大卒初任給を280,000円と大幅に上げると共に、若年層の賃金逆転を防ぐためと4年目迄の労働者に最大18,900円の賃金補正を行いました。現役労働者からは新入社員に負けたと嘆きの声が聴かれます。逆転を防ぐと言うなら5年目以降の補正をしなくていいのでしょうか。表4の過去10年の賃上げ回答の合計は19,000円ですから10年目

いは評価に見合った報酬と言っています。しかし春闘は物価高騰から労働者の生活を守るために労働側が始めたもので、物価高騰に苦しむ全ての労働者に平等に配分すべきものです。会社視点で労働者を振り分け賃上げ差別をするのは許せません。

全組合員に配分するのは当たり前で、賃下げなどはもつてのほかです。組合員の誰もが賃上げの成果を享受できる配分にするのが労働組合の責任ではないでしょうか。

までの労働者にも補正が必要で、それに届かない労働者を考えるともっと先まで対象にすべきです。このような補正を行うなら全員を対象に明確なルールに基づいてやらなければ組合員の理解を得られないでしょう。

	24年	23年	差額
定期昇給	7,272	8,900	-1,628
水準改善	13,000	5,000	+8000
初任給(大卒)	280,000	237,000	+43000
雇用延長者	注1)	回答なし	

注1)最低賃金引上げによる昇給あり

バンド		高	標準	低
III 41.46	基本昇給	6,634	1,658	-2,902
	成果加算	14,926	9,950	0
II 37.11	基本昇給	15,215	5,195	-2,598
	成果加算	23,379	14,102	0
I 32.61	基本昇給	16,305	5,544	-2,283
	成果加算	21,849	12,718	0

※各バンドの月収は中央値で計算(万円)。

	2年目	3年目	4年目
24年	18,900	15,200	13,300
23年	10,000	7,000	3,000

年度	回答	年度	回答
23年	5,000円	18年	1,500円
22年	3,000円	17年	1,000円
21年	500円	16年	1,500円
20年	500円	15年	3,000円
19年	1,000円	14年	2,000円
		合計	19,000円

NEC関連労働者懇談会 2024年6月号

ELICNEC

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

HP：<http://www.elicnec.com/>

elicnec



問い合わせ



月収バンドの据え置きで賃上げ効果が半減

日立は春闘での賃上げ額に合わせて毎年上げており今年も8000円を上げています。ところがNECは月収バンドを制度が発足した20年前から上げておらず多くの労働者が月収バンドの上限枠に泣かされてきました。特に今年のかつてない賃上げ額で、表2では定昇を合わせると約4万円、補正のある人は約

6万円の人が出て、上限枠に引っ掛かる人がいつもより多いと思われます。これでは13,000円の水準改善と発表しながら、実態はそれより低い金額になります。NECはこんな制度を20年間も維持し続けるのは情けない企業と言わなければなりません。

富士通、沖電気は再雇用者全員に賃上げ

中央委員会で「雇用延長社員だけが水準改善議論から取り残されている。一般社員と同様に水準改善を行って頂きたい」と代議員から要望がありました。同業他社の動きはどうでしょうか。今春闘、富士通が再雇用者全員に月額1000円～2,100円の賃上げ、沖電気も全員に一律1万円の賃上げを実現しました。

NEC労組は10年間改善要求を出し続けているのに今年も無回答で「交渉速報」では議論した気配すらなく、本当に交渉したのでしょうか。同じ組合員なのにこれだけの放置は差別です。NEC労組は最低賃金の引上げで一部上がったと言いますが、それだけ賃金が低いことを証明しただけです。

昇降格の日常化の中で年齢別最低賃金を廃止していいのか

電機連合の年齢別最低賃金の統一目標は右表の様に25歳と40歳ですが、NECは新人事制度の考え方にそぐわないと年齢別最低賃金を廃止し、全年齢1本の最低賃金212,300円で労組と合意しました。NEC労組はこれが一部年齢で上回っていると評価していますが肝心の40歳の統一目標より32,700円も低いのは許せません。これでNECは電機連合の統一要求から離脱することになりましたが、

これ迄電機連合の統一要求の引上げで、少ないなりに金額が上がってきましたが、今後は上がらなくなるのでは無いでしょうか。

年齢	24年春闘		23年春闘
	統一目標	回答	
18歳	—	212,300	179,000
25歳	185,000	廃止	187,000
30歳	—		199,000
40歳	245,000		234,000

※統一目標：電機連合統一目標基準

昇降格の日常化を言うなら生活できるセーフティネットに

NECのジョブ型雇用は昇降格の日常化、複数バンド昇降格など会社の施策も全て自己責任の厳しい制度です。今は順調に仕事をしていても、仕事が無くなる、過重労働によるメンタル不調、家族の介護などで思うように成果が出せなくなる時期は誰にでもあることです。特に40代50代は職場でも家庭でも責任が重くなるそんな世代のセーフティネットである40才年齢別最賃234,000円を引き上げるどころか212,300円に引き下げるのは許されません。NEC発行の「サプライチェーンにおける責任ある企業行動ガイドライン」にある「生活に必要なものを賄うことのできる水準の賃金（生活賃金）の支払い」を守らなければなりません。

