

25 春闘では物価上昇を上回る大幅賃上げを！

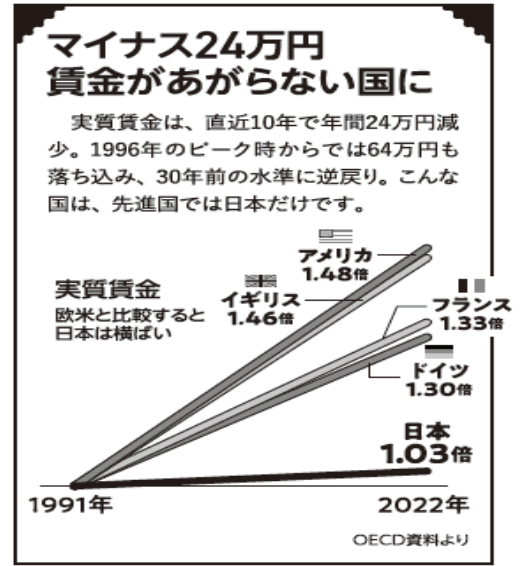
右表は日本と欧米各国の実質賃金の推移ですが、日本の実質賃金がこの30年間全く上がらず、日本経済衰退の大きな原因と言われています。最近では政府や経団連も「賃金と物価の好循環」と言っていますが、欧米との差は実質賃金ですから物価上昇を大幅に上回る賃上げでないと欧米との差は埋まりません。

大幅賃上げで生活と経済の再生を

連合の芳野会長が25春闘の賃上げ要求は5%程度の見通しと発表しました。しかし定期昇給を除くと3%程度で、24年度の物価見通しが2.5%と言う説もありますから実質賃上げ額はわずか0.5%でこれでは国民生活の抜本的改善や経済の再生はできません。10%を超える継続的な大幅賃上げが必要ではないでしょうか。

基準月収が8年でたった1.05倍はあまりに低すぎる

右表はNECのこの9年間の主な業績指標の推移です。売上が1.2倍しか伸びていないのに営業利益などは2倍以上に伸びているのは、3000人リストラやフロア削減、通勤定期取り上げ等の結果と思われれます。他の項目は2~3.5倍なのに基準月収だけわずか1.05倍です。企業の生産を現場で支える労働者が投資家、経営者より低く抑えられています。人間社会は人間を幸せにするのが目的のハズです。企業内で圧倒的多数を占める労働者を大切にしない企業は許せません。もし毎年10%の賃上げでも8年で618千円ですから2.14倍となり他の指標と同水準になります。



過去9年のNECの業績指標					単位:億円
(年度)	2015	2021	2022	2023	比率
売上	28,248	30,141	33,130	34,773	1.23
営業利益	914	1,325	1,704	1,880	2.06
内部留保	3,717	8,478	9,296	10,510	2.83
配当金	60	100	110	120	2.00
役員報酬	496	829	729	1,765	3.56
基準月収	289.0	295.0	298.0	303.0	1.05

※比率は2023年/2015年。
 ※配当金は円、役員報酬は百万円、月収は千円で表示。
 ※24年の配当金は140円、役員報酬は1907百万。

国連「ビジネスと人権」は「生計費」を考慮した賃上げを求めている

NEC労使が25春闘以降の「昇降給」の検討を開始しました。そこではNECは賃上げの原資は「経営状況、労働市場における報酬水準を総合的に勘案」とし、NEC労組は基本昇給相当分を確保し「生計費・生産性・労働力市場」を元に決定すると言っています。

NECの主張に「生計費」が入っていません。NECが遵守を義務つけられている国連「ビジネスと人権指導原則」は「人間らしい生活水準

を保証する公正な賃金」を求めています。NECは労働者に人間らしい生活を送れる賃金を支払う義務があります。「労働市場における報酬水準」と言いますが、春闘相場と言うのがあつのにコンサル会社から数字を貰う必要はないでしょう。また労組に春闘と言う言葉がありません。春闘要求は電機連合で同業他社と決めており、NEC労組とNECが原資を議論する余地はないハズですが。

NEC関連労働者懇談会 2024年11月・12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



「高年齢者雇用安定法」を守らないのは犯罪です！

「高年齢者雇用安定法」は年金支給を60才から65才に遅らせた国が代替施策として企業に定年延長もしくは雇用延長を義務付けた法律です。ところが労働者の命と生活を支える重要な法律なのにこれに違反しても罰則がありません。

日立の雇用延長制度は会社責任なのにNECの制度は自己責任

沖電気の雇用延長制度は希望する全員が雇用延長できます。日立では、労働者が雇用延長を希望すると、全社に雇用延長希望者が居ることを知らせて受け入れ先を募集し、応募がなかったら現職場で引き取ります。日立は会社が仕事を探してなければ元の職場が引き取るという会社責任の制度です。

ところがNECでは労働者が探してみつから

NECには順法精神が欠け、労組がそれに追従している

なぜNECでは希望者全員が雇用延長できないのでしょうか。おそらくNECに順法精神が欠如し、NEC労組に労働者を擁護する姿勢がなく、NECに追従しているからだと思

NECは障害者雇用には罰則があるため法律を守っていますが、雇用延長には罰則がないため守りません。罰則の有無にかかわらず法律を守らないのは犯罪でそれに手を貸すNEC労組も同罪ではないでしょうか。

なければ事実上の退職(会社紹介は劣悪過ぎて無いに等しい)に追い込まれる正に自己責任の制度です。法律は会社責任でと言っているのに自己責任は許せません。

特にNECの場合、募集件数が少なく希望者から不満が出ている制度破綻にも関わらず制度を続け、雇用延長断念の労働者を多く出しているのはまさに犯罪です。

います。日立も沖電気も内情は分かりませんが、何より労組の頑張りではないでしょうか。NECも労組が認めなければこんな制度成り立ちません。

~~~~~  
→表面から

## 誰もが物価上昇を上回る配分を

原資の配分ではNECは9ブロックやゾーンごとの標準昇降給率を決めないで、実際の評価分布結果に応じて昇降給率を柔軟に決定すると言っています。ゾーン毎の標準昇降給率を止めるのは永年年齢差別に苦しめられている中高年にとって朗報と言えますが、ジョブ型にあった「昇降給率を柔軟に」というのは不安を覚えます。

賃上げ原資でも言いましたが、問題はNECが配分でも生計費に対する配慮が全くな

い事です。春闘は物価高騰で下がった賃金の価値を取り戻すためですから、お米や野菜が短期間に2倍3倍に上がり、物価上昇が3%、4%が当たり前の時代に生計費や物価上昇を考慮しない昇給制度はあり得ません。現在の制度は賃下げや昇給ゼロが必ず出る仕組みですが「ビジネスと人権」指針に沿った誰もが物価上昇を上回る賃上げが出来る昇給制度を要求します。

### フリーランスが物価上昇を価格転嫁できるのに再雇用者はできないのか

急激な物価高騰の中で雇用延長者への賃上げ拒否が深刻な問題になっています。

昨年の物価上昇は3%、今年は2.5%になると言われており、2年で5.5%実質賃金が下がる事になりますが、お米や野菜の急騰を考えると実際はもっと酷いのではないのでしょうか。

24春闘では富士通、沖電気は再雇用者全員に賃上げをしています。厚労省は今年フリーランスの62%が物価上昇分を価格転嫁が出来なかったと発表しましたが、逆に38%ができたこととなります。NECの再雇用労働者の処遇はフリーランス以下なのではないでしょうか。