

# 誰もが物価高騰を上回る大幅賃上げを

右図は財務省発表の23年度の法人企業統計です。

12年と比べ経常利益2.1倍、配当金2.4倍、内部留保1.6倍と大幅に伸びているのに賃金はわずか1.13倍です。日本経済の6割を占める個人消費がこんな状態では景気が良くなるはずがありません。NECが人件費や経費の削減で利益を上げて内部留保の溜め込みでは経済が回りません。大幅賃上げをしてこそ社会的責任を果たせます。



## 25春闘の賃上げ要求は5%(17,000円)

表1は昨年と今年の春闘要求の比較表です。現年収と現月収の昨年比の伸び率が7%も違います。昨年の賃上げは4.3%なのにどうしてこんなに上がるのでしょうか

水準改善要求は電機連合の統一目標5%と同じですが、基本昇給の要求は何故か-0.9%も下がっています。

### 「原資は維持」なのに昇給原資が半減？

昇給原資の維持は労使とも言っています。25年以降の昇降給率の交渉の場で会社が「昨年の昇給原資を維持」と言いながらその場で表3の大幅に下がる昇降給表を提示して合意するという茶番を演じました。表2は定昇原資の推移ですが春闘ごとに大幅に下がっているのに、どこが「昇給原資は維持」でしょうか。

### 年収制度への移行のドサクサで原資を縮小？

NECは年収制度に変わり各種表記を額から率に変えましたが「原資を維持する」なら年収移行前の約3%を継続するのが当たり前で、これだけ下げて維持といえるのでしょうか。

定昇原資が毎年大幅に下がっていますが、NECが一昨年公表したジョブ型における昇降給表「昇降給ガイドライン」は高評価+7%、低評価-7%で労働者同士に昇給の奪い合いをさせてNECの昇給原資負担は実質ゼロでした。NECがその実現を目指しているのでしょうかと思えません。

### 物価上昇と降給で5.2%の実質賃金低下は人権問題

表3は25春闘の昇降給表ですが原資が減った分昇降給率も大幅に下がり最大降給率が-0.1%から-2.0%と20倍になっています。物価上昇率が3.2%ならこれに降給2%が加

わり、生活水準が5.2%下がります。40万の月収の家庭で2.1万円の実質減収になれば、離婚騒動、家庭崩壊にもなりかねない大変な減収です。

### NEC労組は組合員の生活を破壊する賃下げ要求の撤回を

問題はこの賃下げ要求を会社に言われて労働組合がやっているということです。労働組合は労働者の権利と生活を守るためみんなで組合費を出しあって運営している組織なのに組合員の生活を破壊する要求をする

のは労働組合の自殺行為です。NEC労組の規約8条1項に「組合員は組合が活動により獲得した利益を平等に受ける事ができる」とあります。NEC労組は組合員の生活を破壊する賃下げ要求の撤回すべきです。

表1 24年・25春闘要求比較 単位:円

	25年春闘	24年春闘	備考
現理論年収	5,476,800	5,251,000	昨年比4.3%増
現理論月収	342,300	303,000	昨年比13%増
基本昇給率	1.5%	2.4%	昨年比-0.9%
水準改善率	5.0%	4.3%	昨年比+0.7%
バンド変更	7.0%	7.0%	C1→D2
新理論年収	6,216,200	5,970,400	昨年比4.1%増
新理論月収	388,600	373,200	昨年比4.1%増

表2 定期昇給最大降給率推移

	~23年	24年	25年	26年
最大降給率	0.1%	0.7%	2.0%	?
原資	約3%	2.4%	1.5%	?

表3 25春闘昇降給表案(D) 単位:%

ゾーン	高評価	標準	低評価
III	2.0	~ 0.7	~-2.0
II	2.5	~ 1.2	~-1.5
I	3.0	~ 1.7	~-1.0

表4 24年成果加算(A1) 単位:%

ゾーン	高評価	標準	低評価
III	3.6	~ 2.4	~ 0
II	6.3	~ 3.8	~ 0
I	6.7	~ 3.9	~ 0

NEC関連労働者懇談会 2025年2・3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

組合せ



## NEC春闘要求アンケート結果

# 24春闘の13,000円でも7割以上が「生活 が苦しい」、生活維持に必要な月額が「3万円以上」が7割超

24春闘の結果「月額でいくら増えたか」の回答は下記左の円グラフの通りですが1万円以下の回答が78%で約8割です。満額13,000円が公平に還元されない「賃上げ格差」の実態が見えてきました。

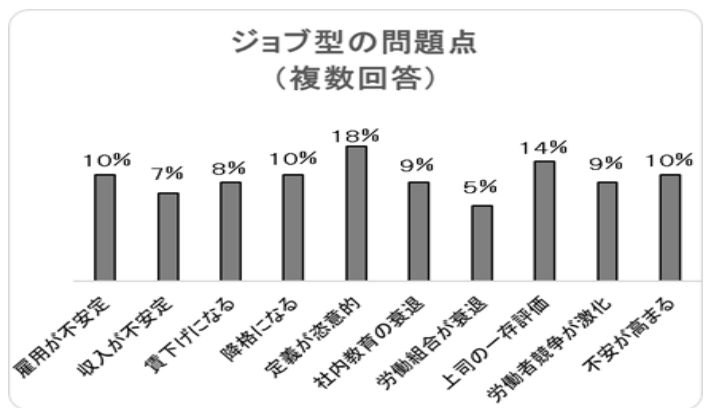
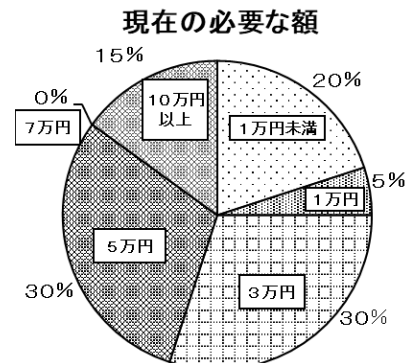
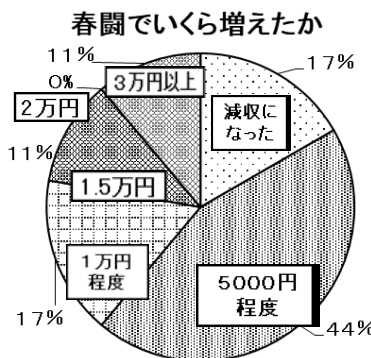
「生活を維持するために月額であといくらか」の回答は下記右側の円グラフの通りですが3万円以上必要が75%でした。

## 6割がジョブ型雇用に反対。

昨年4月から導入した「ジョブ型雇用についてどう思いますか」の回答は分からない5%、賛成とどちらかと言えば賛成の合計が10%、反対とやや反対の合計は60%に達しました。「ジョブ型に問題があるとしたら、どのような点ですか」の回答は右下の棒グラフの通りです、どの項目も職場で働く労働者にとっては大問題です。前述の「賃上げ格差」が影響していると思われます。

## アンケート結果は、日々、生活して行くには月額30,000円以上の大幅な賃上げを求めています。

異常な物価高騰は成績や評価に関係なく家計を直撃するものですから、誰もが生活できるための大幅賃上げ（底上げ）が必要です。



「25春闘要求アンケート」に多くの切実な声が寄せられました。その一部をお伝えします。

NECの雇用延長制度も日立や沖電気以上に社員にやさしい制度を目指していただけるよう要求していただきたいです。(NEC玉川)

今の雇用制度は、ELICNEC(11・12月号)に書かれていた通り、70迄働けるといのはウソに近いです。(NEC玉川、雇用延長、男性)

あまり声が大きくないと思える人に対して必要以上に厳しい人事処遇をしているように感じます。(NEC本社、男性、50代)

**職場からの声**

(ジョブ型について)・天下りが約束されている立場以上は、降格もされず、不公平。・そのような立場の人間が、部下を評価することが恣意的になることは明確。(NEC府中、男性、50代)

ジョブ型雇用について、是非取り下げる方向で活動してほしいです。(NEC関連、男性、40代)

## 希望者全員の雇用確保を図るための高齢者雇用安定法が実施

2025年4月1日より継続雇用が義務化される改正「高齢者雇用安定法」が施行されます。NECの場合まさに労使合意でマッチングという特異な制度を作り雇用延長拒否の理由にしてきました。法律施行まで1か月なのに制度撤廃の動きが見えません。NEC労組に会社との交渉を働きかけましょう。

- ① 継続雇用者制度の対象者を労使協定で限定できる仕組みの廃止
- ② 継続雇用の対象者を雇用する企業の範囲の拡大(グループ会社)。  
連結子会社(持ち株50%以上)、  
関連会社(持ち株20%以上)
- ③ 義務違反の企業に対する公表規定

一人でも入れる 困ったら  
**電機・情報ユニオン**

〒142-0043 東京都品川区二葉2-20-8  
染野ビル2F

Tel:03-6421-5323, Fax:03-6421-5324 Email: dankituicr@gmail.com

