

誰もが生活を改善できる賃上げを

25年春闘は基本昇給と水準改善を合わせて6.5%の満額回答でしたが、物価上昇率3.1%を比較すると生活が楽になったはずなのに、多くの労働者から苦しくなったの声が上がっています。今の物価上昇率が生活実感とかけ離れていることありますが、一番の問題は6.5%の賃上げが組合員に広く配分されていない事です。

表1は去年の昇降給表ですが、評価高は+10%前後ですが標準でも+5%前後、評価低に至っては-1%~-2%の賃下げとなっています。春闘は物価高騰に苦しむ労働者を賃上げで救うためなのに、賃下げで泣かせていいのでしょうか。一握りの高評価者

だけでなくみんなが笑顔になれる昇給配分が必要です。国際労働基準は「生活のできる水準の賃金」と言

っていますが、グローバルコンパクトに署名したNECが賃金に生活費は考慮しないと言い、物価高騰の中での賃下げは許されません。

表1 25年度昇降給表 (Dバンド)

		評価低	標準	評価高
Ⅲ	基本昇給	-2.0%	0.7%	2.0%
	水準改善	0.0%	3.5%	7.4%
Ⅱ	基本昇給	-1.5%	1.2%	2.5%
	水準改善	0.0%	4.0%	7.9%
Ⅰ	基本昇給	-1.0%	1.7%	3.0%
	水準改善	0.0%	4.5%	8.4%

基本昇給はマイナス昇給の廃止を、水準改善は一律加算を

基本昇給のマイナスをなくすには、NEC労組が昇給表を提出していますから、これのマイナスをなくすだけで実現します。水準改善はNEC労組の春闘要求

で「報酬水準のインパクトが等しくなる様、すべてのバンドに同一の加算率」を要求していますから、NEC労組が頑張れば実現できます。

日立が雇用延長制度に「同一労働同一賃金」「ジョブ型雇用」を導入

- ・日立の再雇用労働者は等級やレンジ等がなく、等級・レンジ・評価等のジョブ型を導入します。
- ・日立の賃金は定年時の64%以上ですが賃金も

- 一時金も一般社員と同水準になるそうです。
- ・日立は国際労働基準への対応として行っていますがNECはどうするのでしょうか。

NECは雇用延長制度の改定で再雇用者の思いに応えられるのか

今回の制度改定は永年の賃金・一時金が低すぎるという労働者の声に押されての様ですが、応えるどころか逆に管理を強める様で、賃金水準引き上げの文字は全くありません。

NECは期待が大きいですと言いますが、だったら年収がこんなに低いのか。

表2 雇用延長制度改定比較

項目	現在	改定後
評価	なし	9ブロック
基本昇給	なし	あり
水準改善	なし	?
一時金	年2ヵ月	年2ヵ月
昇降格	なし	あり

表3 雇用延長嘱託昇降給表

評価低	標準	評価高
-2.0%	+0.7%	+2.0%

※S2~S4共通

表4 雇用延長年収バンド

	下限	上限
S2	490万円	676万円
S3	※最低賃金	563万円
S4		409万円

③昇降格は実施すると言いますが最低賃金に近い人たちを降格するのは残酷な会社です。降格降給率は社員に準用とありますが、まさか5%では。しかも激減緩和措置がなく理由も書かれていません。

①カスケードダウン・行動評価・業績評価・上司裁量など社員とほぼ同じです。日立と違って賃金・一時金水準は上がらないのに目標管理だけ社員並みです。

②基本昇給の昇降給表は、DバンドⅢゾーンとおなじ表3だそうです。Dバンドの上限の年収は919万円ですからS3はその61%、S4は45%です(S2は管理職のため除く)。再雇用者のほぼ2倍の年収と同じするのはやりすぎです。

昨年NCO SはAさんの雇用延長希望に対して週3日・勤務月収13.5万円を提示しましたが、「国際労働基準に違反する」と訴え僅か1.5ヵ月で撤回させ通常勤務の雇用延長を勝ち取りました。まさに、国際労働基準の勝利です。右の写真は勝利集会です。



NEC関連労働者懇談会 2026年02月・03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/

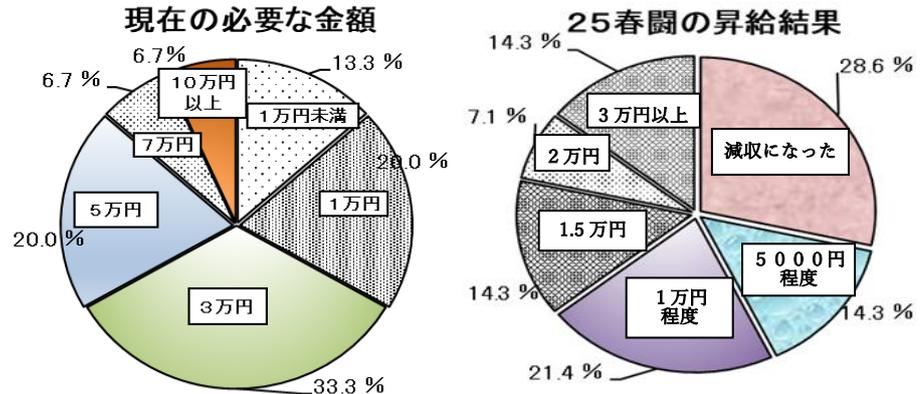


NEC春闘要求アンケート結果

25春闘の17,000円でも約6割が生活苦しい、生活維持に必要な金額は約6割が30,000円以上と回答。

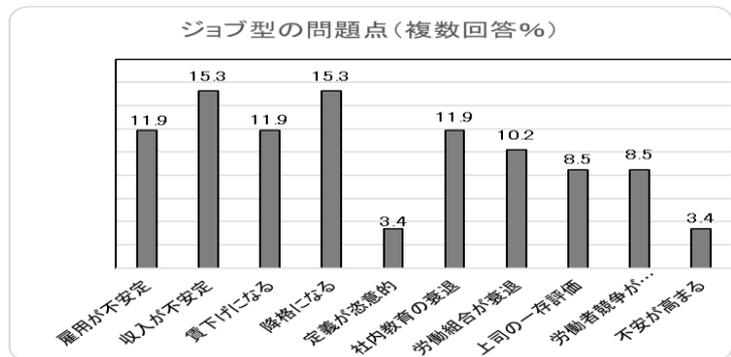
25春闘の「昇給結果」は右下の円グラフの通りですが15,000円以下が78.6%、減収は28.6%で昨年より1.6倍と異常な増え方です。

満額回答17,000円と公表していますが、職場の実態はそれ以下で、公平に還元されていない実態が浮き彫りになりました。「生活を維持するための月額」は左下の円グラフの通りですが3万円以上必要が66.7%でした。



ジョブ型雇用を経験した貴重な回答（問題点）寄せられた。

導入2年目のジョブ型の問題点があるとすればどのような点かの回答は、右の棒グラフの通りですが「収入が不安定」「降格になる」「雇用が不安定」「賃下げになる」から「労働組合の衰退」「上司の一存評価」「労働者間の競争が激化する」などが上位を占め、ジョブ型を経験した貴重な声が寄せられました。



26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。

昇格給テーブルで標準(5-2)の評価だったが、実質の昇給した5-2の中に新卒給との調整する費用(1万円ほど)が含まれていた。(NEC玉川、女性、40代)

物価の上昇に賃金が追いついていない。(NECSLイノベータ、男性、再雇用)

他社から転職し一年前に入社しましたが、業務量、求められるレベルが高い割に賃金が低すぎて驚いています。ジョブ型、成果主義ということで、自分の目標をいかに達成するか固執し、職場での助け合う雰囲気が減っているように思っています。(NEC、女性、40代)

無条件で雇用延長を受け入れない事業部門があります。たまたまその事業部門の所属だというだけで受け入れられない方がいることに疑問を感じます。

また雇用延長は有期契約のため、次年度継続されるか分からず非常に大きな不安があります。年齢に関係なく意志と能力があれば不安なく仕事ができるよう年齢制限の撤廃を望んでいます。(NEC玉川、雇用延長、男)

日本電気労働組合は春闘で全員一律で一時金が上がったように宣伝しているが、ウソは許せない。また、%表示を金額ベースにして比較できるようにしてほしい。(NEC三田、男性、50代)

春闘の要求は、生活実感や必要とする金額、物価上昇などを基に闘われるものです、声を大にして、誰もが大幅賃上げできるように頑張りましょう。

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 E-mail: derkiunion@gmail.com

