

春闘で大幅賃上げを実現しよう

内部留保を労働者へ還元！

大幅賃上げで、生活向上！

デフレ不況の克服！

今年の春闘では、5年ぶりにベースアップ1%（4000円）を要求しましたが、2000円にとどまりました。

一方、消費税は3%増税となり、アベノミクスによるインフレ政策とそれによる急激な円安で、物価上昇は3%を超えています。

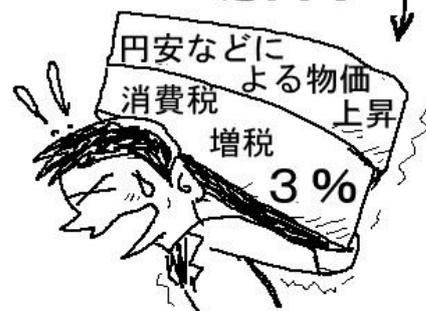
その結果、働く人の実質賃金が、前年比で15カ月連続でマイナスとなり、3%以上も低下し、生活はますます苦しくなっています。

生活向上には、8%以上の賃上げが必要

（賃金体系維持2%、ペア2%、実質賃金低下3%、格差是正1%）

連合の古賀申明会長は10月17日に開いた中央執行委員会で、来春闘に向けて「2%のベースアップ、定期昇給（賃金体系維持）を含めて4%以上の賃上げを要求。全力で（経営側と）交渉する」と述べています。「4%程度では足りないよ！」が生活実感ではないでしょうか。控えめな要求から、生活実感にもとづく大幅賃上げに、要求を高めていきましょう。

アベノミクスで
実質賃金が
急降下



内部留保活用で大幅賃上げを

デフレ不況の克服は、大幅賃上げが確かな道です

安倍首相は「アベノミクスでデフレ脱却を」と喧伝しましたが、結局は、株高と円安と物価上昇を招いただけでした。デフレ不況の克服は、GDP（国内総生産）の6割を占める個人消費を温めることです。働く者の懐を温めて、安心して働ける雇用環境をつくるのがデフレ不況克服の確かな道になります。

その鍵は、10年間で100兆円近くも増え、260兆円にまで膨れ上がっている大企業の内部留保の一部を賃上げに活用させることです。電機主要11社の内部留保は11兆円を超え、NECも5514億円（一人当たり546万円）にもものぼっています。

15年春闘で、内部留保を活用させて大幅賃上げを勝ちとり、働く者の生活向上をはかるとともに、デフレ克服=日本経済の再生の春闘にしていきましょう。

2015春闘「生活改善要求アンケート」にご協力をお願いします

毎年恒例の「生活改善要求アンケート」を全国の電機・情報産業の企業門前でみなさんにお配りしていますので、賃上げ要望や職場の状況などの回答をお寄せください。

受取った「生活改善要求アンケート」葉書に内容を記入の上ポストへ投函していただくか、下記の電機労働者懇談会のホームページからWeb回答することもできます。

URL：<http://www.denkikon.net/opinion/>

アンケート回答は、日本電機工業会などの業界団体に要請したり、集計結果をフィードバックするなど、来春闘の前進に生かしていきます。

NEC&関連労働者ネットワーク 2014年11月

ELICNEC

（連絡先）田町：九野健三 090-9670-1150

玉川：森 英一 090-4834-6876

府中：益田武廣 080-3389-0028

ELICNEC URL：<http://www.elicnec.com/>

跳ね返そう人減らしリストラを

人減らしで利益率UPの準備着々と

NECは、固定費の削減による利益率の改善のために「1万人リストラ」を強行しましたが、表は売上を減らしながらも人件費の削減により利益を増やしているNECの経営実態を表しています。

そして中期経営計画の営業利益率5%達成に向け、一層の人減らし・リストラを進めようとしています。

NECは、昨年からグループ企業15社を3社に統合しました。

NECソリューションイノベータでは業務の統廃合・人員の遠地配転などを通じて大量のリストラが、NECプラットフォームズでは赤字を口実にした組織改編人員削減の恐れがあります。

NECマネジメントパートナーでは、グループ各社のスタッフ業の受け皿会社としての役割を持ち、NECグループ各社から大量の人員が出向移籍が進められています。

NEC-G 業績推移 (億円)

7月に発表した「業務改革推進PJ」は現在の組織・製品・サービスごとの業務・システムなどを属人的として、これらを新たに策定する標準プロセスに置き換えようとしています。

製品・サービス・ユーザごとの専門性特殊性を無視してベテランスタッフを排除し単純労働に置き換えれば、隙間業務・変化やリスク対応など混乱は必至です。

	2011年	2012年	2013年	予2014年
売上	30,368	30,716	30,431	30,000
営業利益	737	1,146	1,062	1,200
利益率	2.4	3.7	3.5	4.0
従業員	109,102	102,375	100,914	-

これにより経理計画、生産管理、購買などスタッ

フ業務を人員丸ごとNECマネジメントパートナーに移管し、将来的には人員削減と派遣社員契約社員化によりコスト削減を図る意図が見えます。

退職強要されたら、すぐ相談を

45才以上に行われた「キャリア人事制度説明会」では、キャリアレビューの面談で自分の期待される役割と保有するアセットについて上司と一致するまで面談を継続し、その進路にNECグループ外への出向・移籍まで示されています。

面談では「あなたの仕事はない」「あなたの居場所はない」などの「1万人リストラ」の退職強要の面談が日常的な形で再現する可能性があります。その時には、一人で悩まないでぜひご相談ください。

1万人リストラでは、多くの人が相談しユニオンに入り退職強要を跳ね返しました。

TOEIC600点は従業員いじめ!

NECは今回のキャリアレビューから主任のプラクティスファイルのTOEIC点数を470点から600点へと大幅に引き上げましたが、これは担当者管理職に波及する恐れがあります。

TOEIC600点は若手でも容易でなく、ましてや中高年にとっては大変な数字と言います。

これをクリアするために通勤時間、休日での勉強だけでなく外部教育を受けるなど、時間的金的にかなりの自己犠牲を強いられる人も出て、特に子育てや介護を抱える人にとって大変なことです。

管理職にならなかったが職場で中心的に働いている中高年の主任が多くいますが、業務に無関係なTOEICの点数だけで評価が下がってしまうという不公正と、仕事よりTOEICを頑張った方が得というモラルの低下を生みかねません。NECは実態にあった評価制度にすべきです。

ひとりでも入れる労働組合

電機・情報ユニオンに相談を

電機・情報ユニオン本部

〒105-0004 東京都港区新橋4-24-3エムエフ新橋601

Tel & Fax 03-6450-1777

Email: denkiunion@gmail.com

URL (<http://www.denki-joho.jp/>)