

役員報酬は爆上げでも、労働者の年収は上がらない

右のグラフは 19 年を 100 としたNECの各種指標推移です。業績好調で営業利益 2 倍となり、内部留保、配当 1.9 倍、役員報酬 2.7 倍と大変な増額で、労働者の年収だけが 1.1 倍と沈んでいます。

役員報酬が 22 年比で 2.3 倍の爆上げ

NECは 23 年 7 月にジョブ型の実施を前に役員報酬制度の改定を行いました。今回の爆上げは制度改定と業績好調によるもので、基本が 1.5 倍、賞与が 3.7 倍、株式支給分が 4.5 倍と一般労働者には考えられない夢のような増額です。なお、役員報酬全体でも 22 年 7.3 億円から 24 年 24.6 億円の 3.4 倍に増えました。

労働者の年収の 1.1 倍は春闘で勝ち取ったものでジョブ型のおかげではありません。役員報酬のお手盛り爆上げは許されません。

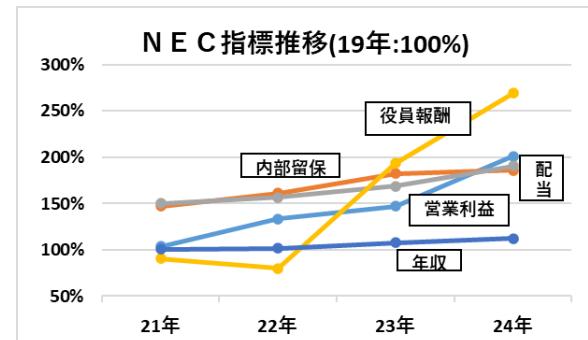


表1 NEC 役員報酬(1人当たり)

	基本	賞与	株式	合計	人数
22年	24	5	5	35	21
24年	36	20	24	79	31
比率	1.5	3.7	4.5	2.3	1.5

単位：百万

表2 昇降給テーブル(パートD) %

	評価低	標準	評価高
III	-2.0	~	4.2
II	-1.5	~	5.2
I	-1.0	~	6.2

※基本昇給と水準改善の合計

ジョブ型なのに昇降給の格差がこんなにあっていいのか

ジョブ型は本来職務定義書(JDL)で明記された業務を遂行すれば普通に賃金が貰える制度のはずなのに、目標を持たれ昇降給を競わせられます。目標の 50%は共通目標で目標値もカスケードダウンで事業目標を労働者に押し付けています。しかも達成率が 80%でも評価低、100%でも標準、120～150%でやっと評価高です。ある職場では評価高の該当者がいなくて、評価低と標準の昇降給率が繰り上がったと言います。

役員には達成度に応じた報奨金なのに、労働者には低評価者にペナルティが

役員の基本報酬は固定で減額がありません。賞与と株式報酬は業績連動とインセンティブにより変動しますが、達成に応じた報奨金制度です。ところが労働者には低評価者は降給降格というペナルティがあ

り、最高評価と最低評価は実に 13.4% 差、年収にすると約 78 万円の差で一緒に働く労働者が馬鹿らしくなる程の差です。役員には優しく労働者に厳しい NEC の処遇はやることが逆です。

誰もが物価高を上回る賃上げで安心して生活できる賃金を

なぜこれほどの差が出るのでしょうか。NECは労組との協議の中で何事にも「ジョブ型だからメリハリのある処遇を」と主張し労組の「低評価者への配慮を」の言葉を押さえつけました。春闘は労働者が生活を

守るために勝ち取ったものです。NEC労働者を競争させる手段にしてはいけません。誰もが物価高を上回る賃上げで安心して生活できるものでなければなりません。

会社のせいで休職しても目標は免除されない、休職者にも目標の緩和を

ある労働者は上司のパワハラで休職になって低評価で降給になり、会社に訴えてパワハラが認められたのに降給分が戻らないと怒っています。頑張って高評価を得てもメンタルで休職したら、降給や降格

になり会社は助けてくれません。目標が緩和されるのは、短時間短日勤務だけでその時間分の目標を下げる貰えると言います。休職者にも業績目標の緩和が必要です。

NEC関連労働者懇談会 2025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/>



役員報酬は爆上げ、労働者には定期昇給原資の廃止を許すな。

NECは表3で年功をやめと言っていますが、これまで中高年を散々虐めておいて今更です。労組は会社の提示に一言も反論せず労働者に何の説明もせず、こっそりこの2年で定期昇給の要求原資を半分にしましたが、このままNECの要求に従って定期昇給原資をゼロにして、高評価者の昇給原資を低評価者の降給分で賄う制度にするでしょうか。役員には報酬の爆上げ、労働者には定期昇給原資廃止を許してはなりません。

表3 昇降給の意味	
これまで	これから
・評価反映及び年功要素(定期昇給)	・貢献に報い期待値を反映(定期昇給)
・生活水準の改善/業績の還元(ペア)	・市場水準へのアジャスト(ペア)
・生活保障の要素、利益の還元(賞与)	・目標達成のインセンティブ(賞与)

NECのベースアップの「市場水準へのアジャスト論」が破綻

NECは表3で生活水準の改善と利益の還元をやめて「市場水準にアジャスト」と言っていますが、NECは人材獲得競争に勝つためには春闘から抜けられないと判断した上で25春闘に参加しました。これは

ニセジョブ型の賃金論の破綻であり、春闘は誰もが物価高騰を上回る昇給をすべきです。ましてや賃下げなどは許されません。NEC労組は「昇降給の意味」の撤回を要求すべきです

NECがいくら儲けても労働者には配分されない賃金制度でいいのか

NECでジョブ型実施は2024年からですがその前から9ブロック、年棒制度等が実施されてきました。表4はその前後の数字の推移を表にしました。ただしNEC労組の発表はバンドD30歳のモデル賃金であること、前年の春闘結果と翌年の基準値は変わることにより数字の整合は取れないものが有ります。

NECは労働者への儲けの還元を拒否して一時金を4カ月固定に

月収と一時金の割合をこれまでの70:30から75:25に変えたため一時金が減り月収換算で4カ月固定になりました。春闘の統一要求は物価高騰から労働者の生活を守ることが中心の要求ですが、一時金は労働者の生活と企業の儲けの還元が中心になります。NECが表3で会社の儲けをペアでも一時金でも還元しないと拒否していますがこんな企業どこにあるでしょう。表5の日立、三菱電機、富士電機は春闘時に年間月数を交渉して高い月数を勝ち取っていますが、NEC労組も組合員のために汗をかいたらどうでしょうか。

表4 ジョブ型実施前後の年収等の推移(バンドD)単位:円

年度	月収	春闘	一時金(月数)	年収	利益率
2022	306,900	4.00	1,586,673	5.17	5,269,473
2023	311,900	4.66	1,656,189	5.31	5,398,989
2024	348,738	6.70	1,394,900	4.00	5,579,800
2025	364,700	6.50	1,456,400	4.00	5,832,800

・22.23年はモデル賃金から昇格昇給額を除き月収・一時金を算出。
・24.25年も理論年収から昇格昇給を除き月収・一時金を算出。
・春闘は定期昇給+水準改善の改善率です。
・利益率は調整後営業利益で25年は通期見通し

他社は営業利益率8%で年間6か月

表5はここ数年の同業他社との営業利益率と一時金の支給月数の比較表です。NECの調整後営業利益率は昨年が8.4%で今年も年間業績予想が9.6%になっています。これなら6.5カ月貰えるはずが、今のままで4カ月です。2.5カ月の差は金額なら約90万円にもなります。NECは市場水準という言葉が好きですが、9.6%の市場水準は6.5カ月ではないでしょうか。

役員だけ2.3倍爆上げは許せません。労働者にも一時金の爆上げを。

		22年	23年	24年	25年
NEC	利益率	6.2	6.4	8.4	9.6
	月数	5.17	5.31	4.00	4.00
日立	利益率	6.9	7.8	9.9	10.0
	月数	6.10	6.17	6.50	6.50
三菱電機	利益率	5.2	6.2	7.1	7.1
	月数	5.80	5.80	6.00	6.00
富士電機	利益率	8.8	9.6	10.4	10.8
	月数	6.00	6.20	6.30	6.30

※利益率は調整後。※25年の利益率は見通し

ジョブ型、春闘、雇用延長問題などのご意見・ご相談を
「春闘生活要求アンケートはがき」でお寄せください。

ネットで[電機労働者懇談会 2026年春闘 生活改善要求アンケート](#)で検索入力も可能です。