

誰もが10% 3万円以上の賃金引き上げを 賃金上げろの声を大きく 一緒に取り組もう

41年ぶりの物価高騰から生活を守り、日本経済を再生させるため、大幅賃上げが待ったなしの2023年春闘です。

コロナ禍だからこそ賃金の大幅引き上げ・底上げを、リストラを許さず雇用の確保を、いのちが守られ安心して暮らせる医療・社会保障・公共体制の拡充を、などの切実な要求を大きく高めて取り組みましょう。

505兆円の内部留保還元させ大幅賃上げを

労働者は25年間以上にわたる賃金を抑え込まれ、資本金10億円以上の大企業は内部留保を505兆円も溜め込みました(2022年9月末時点)。

この巨額の内部留保のごく一部・数%を賃金に還元すれば、数万円の大増賃上げは可能です。

電機・情報ユニオンは、「誰でも10%以上・月額3万円以上の賃上げの獲得」を23年春闘の基本要求として呼びかけます。

低賃金は人権侵害です

電機・情報ユニオンは、「電機で働く非正規雇用労働者をはじめすべての労働者が産業別最低賃金として、時給1500円以上」を要求し、23春闘で地域別最低賃金の改定・引き上げをめざします。

最低賃金比較

イギリス	1473 円
フランス	1426 円
ドイツ	1577 円
日本(加重平均)	961 円
(2022年)	

資料：全労連資料を編集

低賃金は、同一労働同一賃金の権利や生活権を犯す人権侵害です。電機・情報ユニオンは、人権を尊重する経営を企業に求めていきます。

賃下げ要求は止めよう
無くそう

電機大手のいくつかの企業内労組は、一部組合員に対する

賃金引き下げの要求を春闘で行っています。

労働組合の役割は、組合員の雇用と権利を守り、生活を向上させることにあります。「誰もが賃金上がる春闘にしていこう」の声を高め、賃下げ要求の春闘は止めさせましょう。

かけがえのない雇用と
地域経済を守る春闘に

電機大手がこの11年間で68万人を超える正社員のリストラを強行するも、日立、NEC、東芝などのリストラに対抗する対策会議が各地で結成されるなど、雇用を守る運動が前進しています。

電機経営陣は、「黒字リストラ」「常時リストラ」をベースにして、コロナ禍のテレワークを悪用した「個別リストラ」を強めています。富士通は、管理職に対して「ジョブ型」リストラを強行して3031人を人員削減しました。労働者にとってかけがえのない雇用と地域経済を守る春闘にいきましょう。

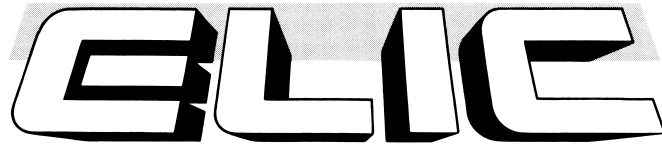
誰もが10%以上
3万円以上の賃上げを

全労連・国民春闘共闘委員会は、「たたかう労働組合のバージョンアップ。低賃金と物価高から生活もめる大幅賃上げ・底上げ」をスローガンに、たたかう仲間を増やして、ストライキを力にたたかひの強化を呼びかけています。

たたかう労働組合と連帯し、電機の職場からも「内部留保を労働者に還元せよ」「誰もが10%以上・3万円以上の賃上げを」の声を高め、大幅賃上げを勝ちとりましょう。

一人でも入れる 困ったら
電機・情報ユニオンに相談を

〒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: denkiunion@gmail.com



電機労働者懇談会

事務局Eメール; denkikon@jcom.home.ne.jp
ホームページ; http://www.denki-joho.jp/

2023年2月発行 号外

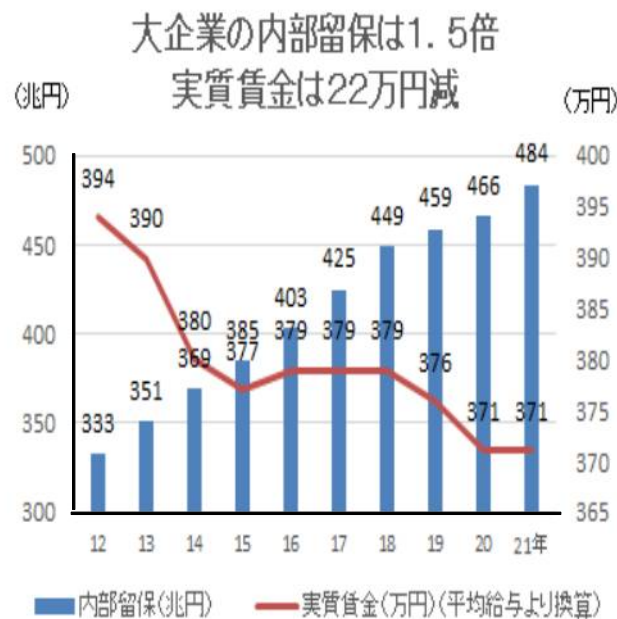
本部: 03-6421-5323

142-0043 東京都品川区二葉2-20-8-2F

関西: 06-6354-7237

電機懇「23春闘への提言」(骨子)

大軍拡・大増税No大幅賃上げ実現を



大幅賃上げ10%
なしで終われない

先進国の中で唯一、25年以上実質賃金下がりが続いているのが日本です。97年を基準にすると、日本だけ89%、韓国は157%、EUの中で低いイタリアでも117%となっています。その結果、

日本の賃金水準は韓国よりも10%も下回っています。この1年間で消費者物価指数は4%も上昇し、41年ぶりの高水準になっています。急激な物価高騰は、私たちの暮らしを直撃しています。一方で、大企業は利益を賃金に回さずに、内部留保を溜め続けています。

この9年間でも、内部留保は1.5倍になったのに、平均賃金は22万円も減少しています。(図参照)内部留保のほんの一部を取り崩すだけで大幅賃上げは可能です。欧米では、ストを背景に物価上昇に対応した賃上げの闘いが広がっています。ドイツの金属産別は7%の賃上げを獲得しました。日本でも「一発回答」を見直し、ストライキを含む団体行動権(憲法28条)を行使できる闘いが求められています。

賃金制度改悪となる
「ジョブ型」雇用

欧州の「ジョブ型」とは、同一労働同一賃金に基づく職種別の社会的横断賃金制度のことです。電機の職場で提案されている「ジョブ型」雇用は、そのようなものではありません。

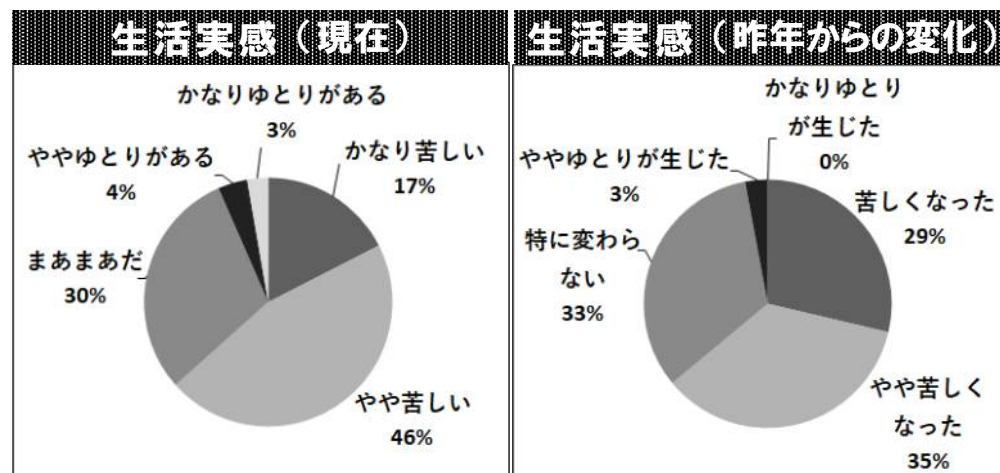
大軍拡・大増税は暮らしと経済破壊 集団的自衛権の行使としての「敵基地攻撃能力の保有」は、アメリカの戦争に日本を巻き込むこととなります。東アジアの平和は、軍事対軍事ではなく、外交と話し合いによって実現できます。大増税や社会保障費の切り下げは国民の生活を破壊するだけでなく、消費購買力の低下となり日本経済のさらなる衰退を招くものです。

生活実感は更に悪化、物価上昇に見合う賃上げを！

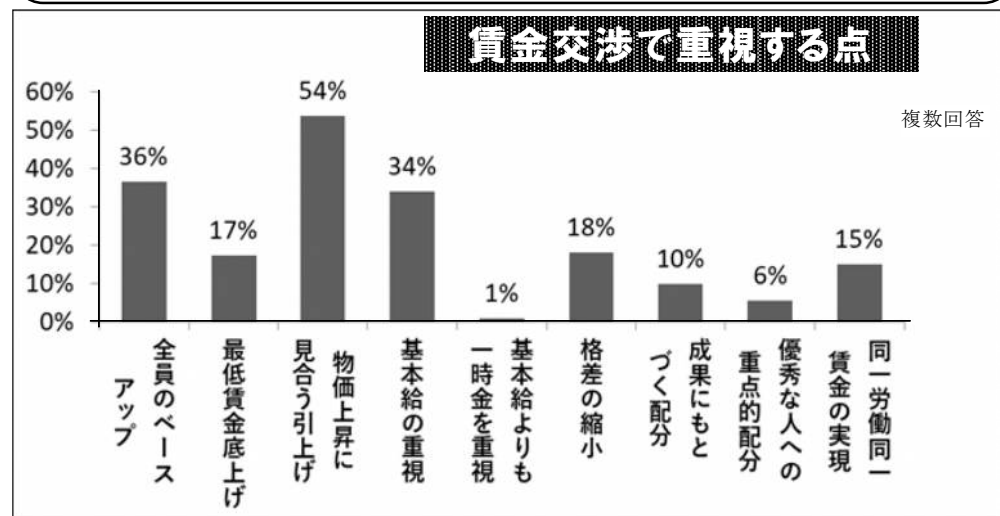
電機懇と電機・情報ユニオンが協同して取り組んでいる23春闘要求アンケートに、全国の職場から協力を頂きありがとうございます。

1月18日（水）までに寄せられたアンケートの中間集計185枚（昨年210枚）の結果から、特徴のある項目を抜粋し報告します。

なお、アンケートの回答結果詳細については、電機懇のホームページへの掲載を予定しておりますので、そちらをご覧ください。また、アンケートは2月末まで継続して実施してまいります。未回答の方は、ご協力をお願いいたします。

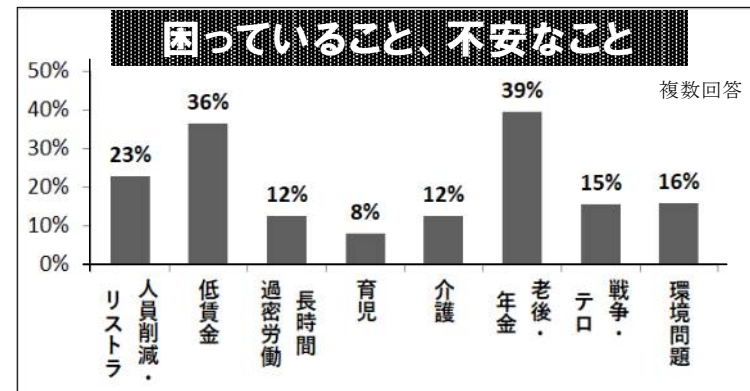


生活実感は、「かなり苦しい」「やや苦しい」の合計が63%となり、昨年の60%よりも悪化しました（一昨年は54%）。物価上昇などの影響から、ますます生活実感が悪化している様子が伺えます。

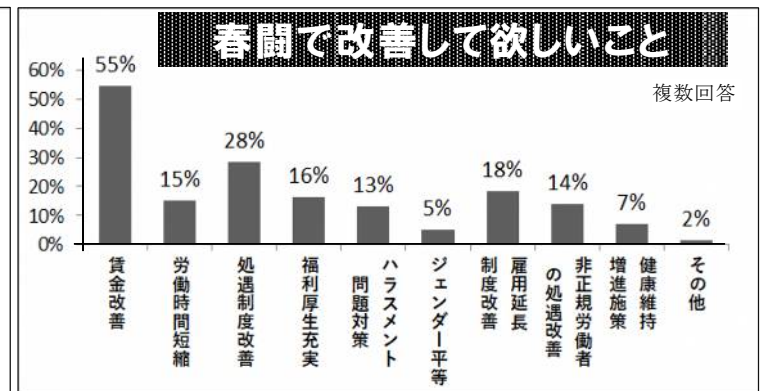


賃金交渉においては、「物価上昇に見合う賃上げ」を求める声が最も強いという結果になりました。また併せて、ベースアップや基本給の底上げによって、安定的な賃金の確保を求める割合が高いのが特徴となっています。

アンケートへのご協力ありがとうございました

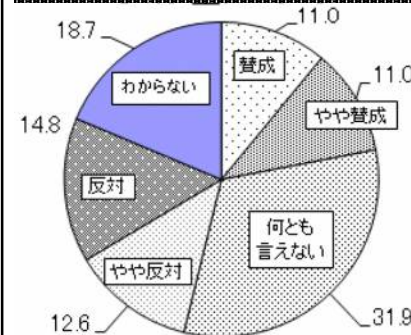


「老後・年金」がトップで、「低賃金」が次ぐのは、例年と同じ傾向です。昨年7%だった「戦争・テロ」が、15%となり、2倍以上に増えているのが目を引きます。



春闘で重点的に改善して欲しいこととしては、やはり「賃金改善」がダントツに高い結果となりました。今春闘は賃金改善こそが最重要かつ喫緊の課題です。

ジョブ型雇用について



富士通や日立、NECなど、電機各社で導入が進められている「ジョブ型」雇用の導入については、「賛成」「やや賛成」が22%、「反対」「やや反対」が27%と、拮抗する結果となりました。しかし一方で、「何とも言えない」「わからない」が約半数を占めていることから、労働者の間でも、今のところ制度をどう捉えて良いのか分からず、迷いが生じているものと思われます。

アンケートに寄せられた声！

- ◆シニア社員を経て、契約社員（時短社員）になると、途端に面倒な仕事やどうでも良い仕事を廻して来て、条件不利な状態で、その処遇内容に苦しんでいます。（沖電気、女性）
- ◆単身赴任で二重生活。単身赴任規程も昔の基準の金額でどうやっても赤字。なのに手当で年収が大幅に上がるので税金も大幅増加。家族に逢いたくて夜行バスで毎週帰る生活。心も体もお財布も辛すぎです。（日立、男性）
- ◆個人の収入を増やすより、社会全体の格差是正。同一労働同一賃金で格差のない世界を。（シャープ、男性）
- ◆高評価を頂き有難いと思った矢先に昇格したら低評価になり収入が激減した。昇格したのは他の若手を高評価にする為の低評価とリストラ要因では無いかと思っている。実際夏前から部に数人ずついなくなって公にしてないリストラが行われている。知らないはずなのに組合は何も行動していなく絶望感だけが漂っている。（ルネサス、女性）
- ◆ジョブ型（NEC型ジョブ型）は体のいいリストラだと感じられる。2年のうちに主任からA3におとされて半年でキャッチアップできなかつたら降格、というのは腹落ちしきれない。9ブロックについても直属上司が一定の評価をしても、上位上司が最低ランクに修正したという話を聞くと、救いのない話だと思われた。（NEC、男性）
- ◆派遣社員で現在の職場で7年目です。春闘など関係ありません。昇給、賞与退職金などありません。働ける職場がある事には感謝しておりますが、この先、不安ばかりです。日本がもっと流動的な雇用になればと思います。派遣契約で社員になるには、とても難しい。入り口で失敗すると、やり直しができずらい。（東芝、女性）