

誰もが「10% 3万円 時給190円」以上の賃金引き上げを！力を合わせて勝ちとろう

私たちの生活は、40年ぶりの物価高騰を受けて、厳しさが増えています。

生活を守り、日本経済を再生させるためにも、大幅賃上げが待ったなしの2024年春闘です。

24年春闘を、①大幅賃上げ・底上げと労働時間短縮、②生活圏での公共を取り戻し、社会保障の充実を、③政府の改憲策動を止め憲法が生かされる社会を、などの切実な要求を高めて取り組みましょう。

528兆円の内部留保還元させ大幅賃上げを

資本金10億円以上の大企業は、内部留保を528兆円も溜め込みました（2023年12月末時点）。

この巨額の内部留保のく一部・数%を賃金に還元すれば、誰もが数万円の大幅賃上げは可能です。

電機・情報ユニオンは、「誰でも、10%以上、月額3万円以上、時給190円以上の賃上げ」を24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

「電機で働くすべての労働者が産業別最低賃金として、いますぐ時給1500円以上、1700円をめざす」を要求し、最低賃金全国一律1500円の法制化を進めます。低賃金は、同一労働同一賃

最低賃金比較

ドイツ	1732円
イギリス	1729円
フランス	1608円
日本(加重平均)	1004円
(2023年)	

資料：全労連資料を編集

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

る賃下げ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

電機大手は、この12年間で78万人を超える正社員のリストラを強行し、「黒字リストラ」「常時リストラ」をベースにして、テレワークを悪用した「個別リストラ」を強めています。

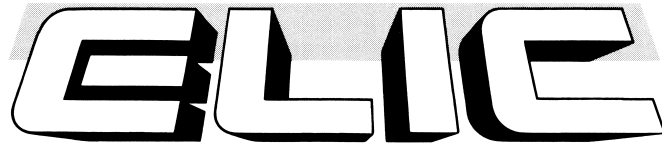
このリストラに対して、日立、NEC、東芝などのリストラに対抗する対策会議が各地で結成されるなど、雇用を守る運動が前進し、シャープ関連の労働者は不当解雇を撤回させて職場復帰を勝ち取りました。労働者にとってかけがえのない雇用と地域経済を守る春闘にしていましょ。

たたかう労働組合運動で生活改善の大幅賃上げを



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/

2024年2月発行 号外

本部: 03-6421-5323

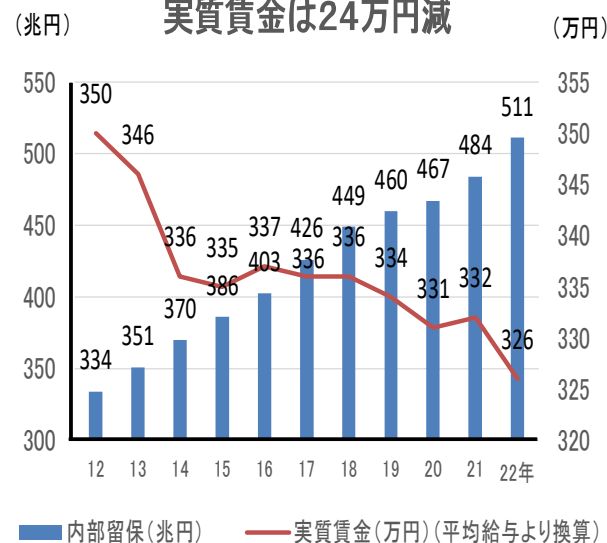
142-0043 東京都品川区二葉2-20-8-2F

関西: 06-6354-7237

電機懇「24春闘への提言」(骨子)

大軍拡・大增税No大幅賃上げ実現を

大企業の内部留保は1.5倍
実質賃金は24万円減



生活改善を含め10%の賃上げを

異常な物価高が私たちの生活を直撃しています。昨年の賃上げベアは2.1%に留まり、物価上昇3.2%に届かず、実質賃金は19ヶ月マイナスになっていきます。誰でもが生活改

善となる「月3万円以上(定昇2%+ベア8%)、時給190円以上の賃上げ」が必要です。企業は利益を賃金に回さず、内部留保を溜め続けています。その結果、実質賃金は24万円減なのに内部留保は1.5倍になっていきます。企業(左図)には、

大幅な賃上げを行う余力があります。昨年のさく・西武による1日営業を止めるストライキは、「労働争議を避けてきた日本の労組の転機」などマスコミも取り上げ、労働組合への関心と期待が広がっています。全米自動車労組は、100日余りのストのすえ、4年間で25%の賃上げを獲得しました。大幅な賃上げは、労働者が団結して闘うことで実現できたのです。

賃金の底上げで日本経済再生を

日本は世界のなかで経済成長できない国となっています。一人当たりのGDPの額が、G7の中でイタリアにも抜かれ最下位となりました。これは、GDPの5割を占める個人

消費が伸びなかったこととです。その原因のひとつは、雇用労働者の4割を占める低賃金の非正規労働者の増大にあります。「今すぐ全国一律時給1500円、めざせ1700円」の最低賃金の実現は待たなしです。

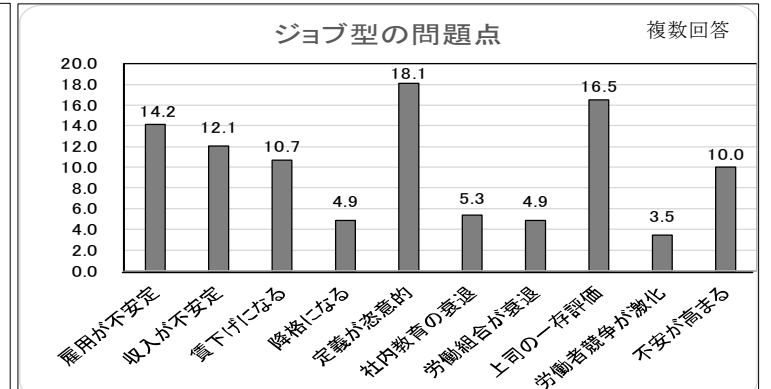
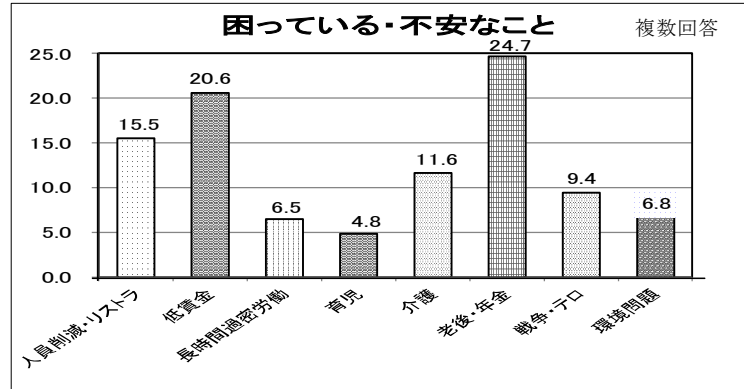
賃金制度改善となるジョブ型制度

電機では、「ジョブ型」に基づく賃金制度の提案や導入が行われています。職場からは、「賃金格差が広がる」「降給降格が制度化される」「定昇がなくなる」「ジョブがなくなると解雇」等の疑問や反対の声が上がっています。賃金は労働者と家族を支える生計費であり、経験習熟による「定昇」と「公正処遇」が求められています。

生活実感は更に悪化、物価上昇に見合う賃上げを！

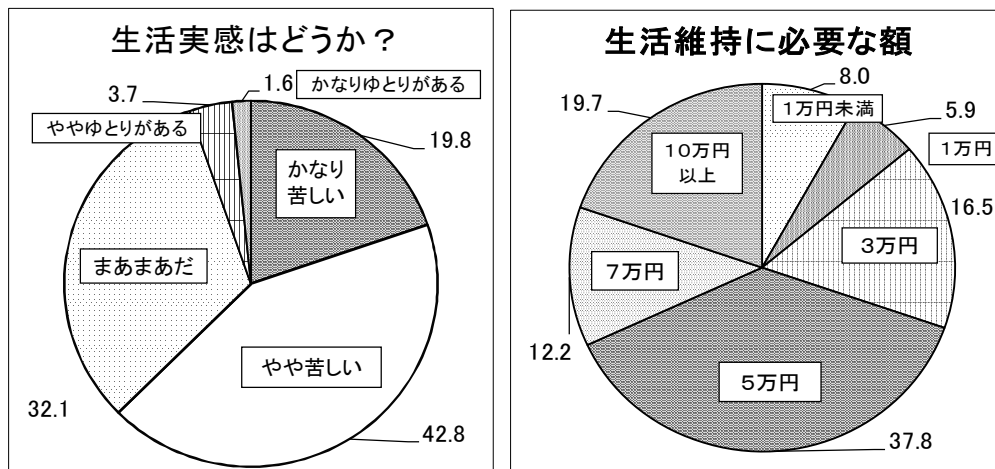
電機懇と電機・情報ユニオンが、協同して取り組んでいる24春闘要求アンケートは、1月17日（水）迄に寄せられた中間集計190枚（昨年185枚）を分析した結果から、特徴のある項目を抜粋して報告します。回答者の内訳、正社員74.6%・非正規14.3%・再雇用8.5%・管理職2.6%。技術開発43.8%・製造18.4%・スタッフ事務22.2%・営業5.4%・その他10.3%。29歳以下7.9%・30歳代15.9%・40歳代22.2%・50歳代40.2%・60歳以上13.8%でした。全国の19企業の職場労働者からご協力を頂き、ありがとうございます。

アンケートへのご協力ありがとうございました

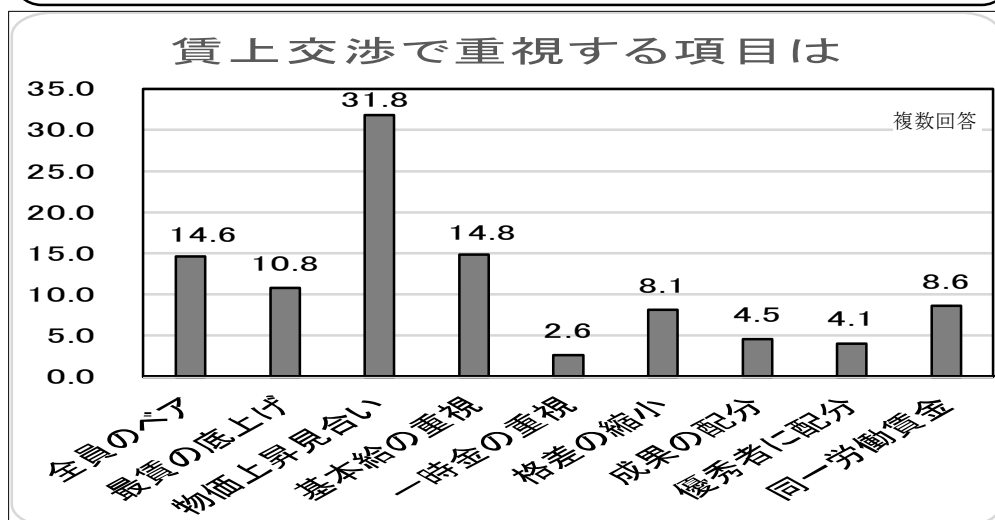


現在困っている・不安なことでは、「老後・年金」がトップで、「低賃金」が次になるのは例年と同じ傾向です。依然として「人員削減・リストラ」も多数になっています。

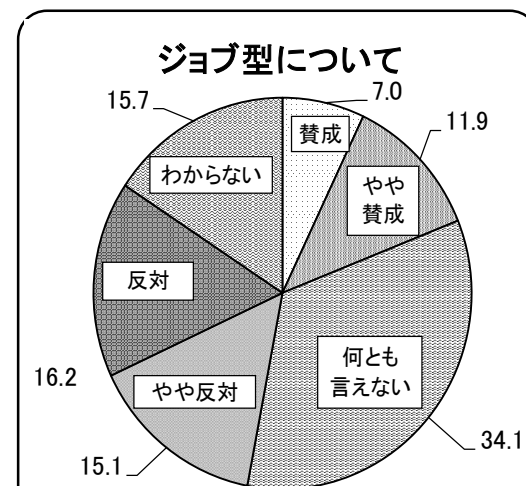
問題点として「定義が恣意的」18.1%、「上司の一存で評価が左右される」16.5%、「雇用が不安定になる」14.2%、「収入が不安定になる」12.1%となっています。



生活実態は、苦しいとの回答が62.6%（昨年は63%）であり、家計の収支でも黒字が極端に少ないのが実態です。生活維持に必要な金額は、5万円以上が69.7%でした。加重平均は、5万3457円となっています。



賃金交渉においては、「物価上昇に見合う引上げ」を求める声が最も強く、単独で70%という結果になりました。さらに、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も特徴となっています。



富士通やNEC、日立など、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18.9%、「反対」「やや反対」が31.3%と、反対多数となりました。しかし一方で、「何とも言えない」「わからない」が49.8%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！

- ◆物価上昇がある中、ジョブ型雇用の導入は、雇用の不安定を招きかねず、その導入には不安です。（NEC、男性）
- ◆残業禁止で裁量勤務対象者との格差が広がってます。幹部に質問しても会社規定を読んで下さい、と一蹴されました。（日立、男性）
- ◆7月・12月のボーナスとも、これまでより30万円も少なくなった。物価高、税金と社会保険料の負担が重く生活に全くゆとりがない。（東芝、女性）
- ◆物価高による各社の賃上げ意欲に対して、ルネサスは来年の賃上げを半年停止する事を決定した。（ルネサス、男性）
- ◆①パワハラが多く、なんとか助けてほしい。②管理職が多すぎて、仕事をしない人が多い。（シャープ、男性）
- ◆同じ職場で15年以上非正規で働いています。他部署や部内から頼られる存在ですが、チームリーダーにもなれず、仕事だけ多いです。（沖電気、女性）
- ◆もはや連帯、助け合い、協力、譲り合いは形だけのものになり。それぞれが自分だけが助かりたいだけの恐ろしい社会となった。（ソシオネクスト、男性）
- ◆これから子供を産む世代への補助をしてほしい。同期が次々に辞めていく。辞めたくない会社になる事を期待します。（富士電機、男性）
- ◆物価上昇に見合う、給与の上昇が無い気がする。（三菱電機、男性）
- ◆再雇用者の賃金が社員と比べて低い。規則では職務に責任は持たないが、実務では持たされており、賃金とみあわない。（富士通、男性）