

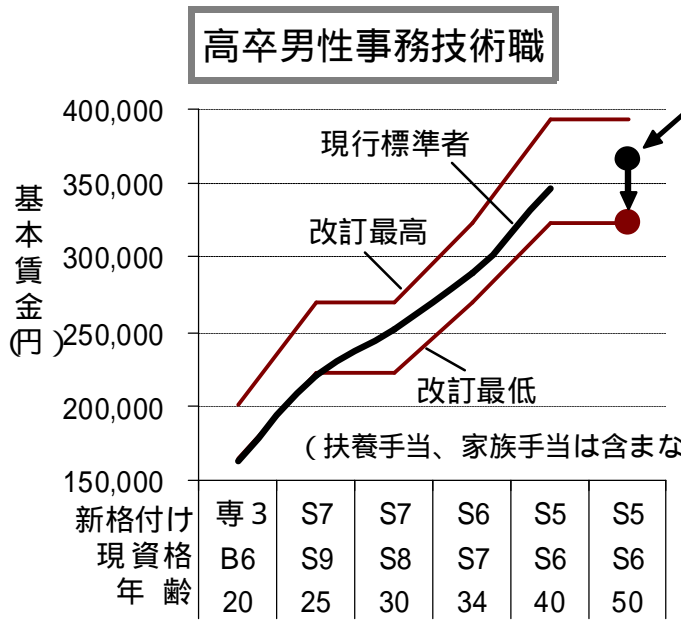
こんなに下がって...おとさんダイジョウブ?

若いときは低賃金

年をとっても低賃金

日立製作所の「処遇制度」が大幅に改訂され来年4月から導入されます。定期昇給を廃止し、「能力主義・成果主義」賃金に移行させ、降格・降給もありうる初めての制度です。左のAさんの例のように、中高年で格付けの低い人は減額保障があるとはいえ、基本賃金は大幅賃下げです。全国の職場では、十分な職場討議ができていない状況や、保留・反対が絶対多数の職場などが報告されています。

Aさんの例 (50歳男性)
改訂前 S7 366,000円
↓
改定後 S6 323,000円 (-43,000円)



処遇制度改革の最終審議では賛成0、保留11、反対5でした。今までほとんど職場集会所が開かれなかったのに、この件に関してはさすがに問題ありと思ったのか、評議員が「保留」にしたいと理由を述べて全員にメール。しかし、評議委員会では絶対多数で「賛成」だったとは?? (中央研究所/Oさん)

私の職場では、賛成0、保留9、反対2でした。(採決の際、保留の一人が「反対に近い保留です」と言った)
(中央研究所/Hさん)

初めての職場集会所でもあり、集まり悪かったですが反対4(+後で反対1名)、保留1、賛成7(申し訳ないような手の挙げ方)でした。反対が自分以外に4名いたことはすごいです。
(大みか/Bさん)

職場討議は3回行われましたが、「なんで扶養家族手当を減らすんだ!」と怒りの声がありました。最終案の採決は賛成4、保留4、反対1でした。「人件費削減をしない」を確実に守ってほしい。昔、若いゆえに我慢し続けてきた高齢者に対し、あまりにひどい仕打ちに思える。(旭/Nさん)

職場討議で青年がソフトランディング処置について質問し、結局は下がるということなんですと冷やかに言っていました。評議員から他の職場でも多くの意見が出ていることが紹介されました。私からは、全員投票を強く要求しました。
(旭/Kさん)



04春闘でベースアップを勝ち取るろう

定期昇給が廃止された賃金制度の下では、基本賃金額のベースアップをしなければ生活は苦しくなるばかりです。春闘で賃上げ要求をしなければ、労働組合の存在意義がありません。賃下げの怒りを、闘いのエネルギーに変えてゆきましょう。「泣き寝入りはゴメンだ。」同じ思いの人は大勢いるはず。みんなで闘えばこわくない。がんばろう!



ピラや情報をホームページで見られます。
パソコン <http://www.hitachikon.net>
ケータイ <http://www.hitachikon.net/i>
労働相談もメールで受け付けます。
Eメール info@hitachikon.net



日立懇 <発行> 2003年12月 第113号
日立関連労働者懇談会
〒108-0073 東京都港区三田3-2-20
(電機労働者懇談会気付)
TEL(03)3455-6006 FAX(03)3451-3595

もよりの連絡先
茨城 029-273-2785 (舞良)
東京 042-394-0937 (谷口)
神奈川 0465-48-5327 (中村)
静岡 0543-65-0433 (多田)
愛知 0561-54-6222 (成木)
大阪 06-6939-2905 (森)

派遣・パート労働者の権利を向上させよう

関連会社でも処遇制度改革導入

日立空調シス

テムでは、日立労組から少し遅れて処遇制度改革案が提示されましたが、基本賃金額が日立より九千円も低く、制度移行に伴う賃下げも3年間だけの補償（日立労組は定年まで）で内容がさらに悪いものになっていきます。一方、03年上期の業績が赤字で、このままでは2年連続の赤字になるということで、外注経費人員の60%（90名）を削減するとして、派遣の人などが解雇されています。併せて、正

社員の大幅な配置転換と早期退職も実施するとしています。

職場では、分社後まともな経営戦略を示さずに、賃下げや人減らしばかりに走る経営者に対し、不安と怒りの声が出ています。

日立IEシス

テムは、日立本体より早く、6月より新しい処遇制度が導入されました。職場集会での議論は僅か15分程度。議論もほとんどない状況で会社主導で導入されてしまいました。処遇の内容は一般的に若い層は良い評価にはなっ

ていますが、将来的には減給もあり得るので若い人達は未来に希望が持てない様子です。

新賃金制度は評価する上司によりバラツキがあり、個人的感情で評価されるのではないかと不安が出ています。評価は自己申告評価表を書かせて上司が採点后、面談を行う事になっているにもかかわらず、面談を行わないケースも出ています。



定年退職者より一言



この度60歳定年を迎え42年弱の会社生活に終止符を打ちました。同期入社は何百人もいたのに今期の定年者はたった十数名です。女性が働き続けられる環境は、ここ数年でずいぶん前進し、産前産後休暇は各6週間が8週間へ、育児休暇、介護休暇ばかりか家族の看護休暇まで本

当に各種の施策が整ってきました。これが無かったばかりに、また上司や職場の無理解で、泣く泣く辞めて行った女性たちがどれほどいた事か。Aさん・Fさん・Oさんなどの顔が浮かんできます。今では、家庭と仕事を両立して生き生きと輝いている女性たちが増えてきたのは本当に嬉しいものです。持続可能な働き方で、誰もが良い定年を迎えられるように、頑張ってください！

……（水）女性定年者より

日立退 掲示板

若い時も年取っても 「低賃金か」

若い技術者が処遇制度の改訂について、「定期昇給がなくなり若いときには給料が安くて、これからの給料が評価の結果で昇給するとすると、年をとった時には、現状の人達の水準より安くなってしまふよ」と話し合っていました。（半導体事業）

各々仕事は違っし 「頭が痛い」

「他部署にわたる仕事で、上司が動いてくれないのが原因で成果にならない時は、誰

がどう評価するんだろうか」「俺達の仕事って、一連の流れの中で何が誰の成果なんて言えないよなあ？」部長に「成果主義になると、評価が大変ですね」と言ったら、「各々仕事は違っし、頭が痛いです。」（水戸）

面談なんて 「やったことない」

総合職は、期初めに成果目標を作成し期末にその実績を評価することになっています。どちらでも上長が本人と面談を実施し合意のうえで承認することになっています。しかし、職場によっては「面談なんてやったことない」「上長承認がない」など、「いまでもきちんと評価できないのに、新制度でまともな評価できるのか」の声。（大みか）

赤字でもないのに 「どうなっているんだ」

春闘後、突然に定期昇給分約2.9%含め6%賃下げが職場討議にかけられました。「赤字でもないのに何で」「期間限定ではないのか」などの職場の声を押さえ込んで10月から賃金カットが実施されました。ところが、夏場以降作業量が増え、残業や休日出勤の連続に「どうなっているんだ」の声。（日立工機）



主任技師も「つらい」

自分の食いぶちを稼ぎに、また、しばらく大阪に出張してきた。戻ってきたら机の上

給付は二回の改悪 保険料は三百万円
で七百万円減る 以上の負担増

こんな年金改悪案を通したら大変だ！

給付削減の一方、保険料は、来年十月から二〇二二年まで毎年0.354%（労使折半）引き上げられ、その負担額は平均的な労働者（月収三十六・七万円）で十九年にわたって毎年約一百万円ずつ値上げされます。一九六五年生まれの人の場合、六十五歳になるまでで総額で三百万円以上の負担増になります。こんな年金改悪案を通したら大変です。



に「ボーナス27万円カット」の紙が。徹夜の作業などで疲れて帰ってきたのにガックリ。さらに、部長からは「この時期、予算も決まってる場合ではない出張に行ってる場合ではないだろう」と怒られた。女房にボーナスカットのことを言ったら「いろいろ引かれて手元に残る分が丸々なくなってしまうなんて！」「もう、休日出勤はやめて、土日アルバイトでもして」と言われた。で、「会社はアルバイトを禁止しているんだ」と言うのが精一杯。こんなことばかりやられたらガンバル気力がなくなってしまう。（茨城地区関連会社）

読者と共作のニュースへ・・・
メール投稿
ください
（編集部）