

新年明けまして
おめでとうございます
日立懇は今年も
元気にがんばります

裁量労働制を チェック

日立は現行の偽裁量勤務（Eワーク）から新しい法定裁量勤務（HIワーク）へ移行しようとしています。これは労働基準法の規制が緩和されたことに伴い、これまで法的に問題のあったEワークを、全事業所の全部門に適用しようとするものです。

法定裁量労働制は業務の内容によって対象者が決められるものであり、格付けで自動的に対象者が決められるわけではありません。法律ではその業務について「事業の運営に影響を及ぼす事業計画」と規定しています。一般的に工場等ではマネージャークラスが該当することはあっても、技師クラスが該当することは、むしろまれであると考えべきでしょう。

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

ハロー！
日立懇
です



日立懇 <発行>
2004年 1月
第114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

日立の成果主義賃金

財界戦略の先導役

日立の処遇制度改革が労使合意されてから、会社説明が開始されていますが、その中で問題がいつそう明らかになってきました。日立などの成果主義賃金は、財界戦略の先導役として、賃下げを制度化するネライが見えてきました。

高い目標で期待通りの成果をあげても、現行の定期昇給の半分しか上がらない。

中高年はほとんどが月数万円の調整給となり、成果を上げて調整給が減るだけで賃金は上がらない。成果が上がらなければ、降格で賃下げとなる。

みんなが成果を上げてトータル枠があるので、だれもが賃金が上がるとは限らない。

青年の将来は40歳以降は、賃金が上がらなくなり、社会保障の切り下げとあいまって、まともな生活ができない状態が予想される。



処遇制度改革が労使合意されても、たかいはまだまだこれからです。泣き寝入りすることなく、堂々と自分たちの要求を主張していきましょう。

移行時の評価は、現状の賃金に対して調整給が出ない格付けを要求しよう。これは労働条件の不利益変更を許さないもので、法的にも合理的な要求です。会社側の一方的な評価に惑わされないで、生計費に見合った賃金・格付けを要求しよう。

負けないで労働者

春闘で本給テーブルのアップを要求しよう。

経営者の給与・報酬を公表させ、組合員と比較して妥当な水準が検証しよう。



イラクへの自衛隊派兵に反対しよう

日本経団連は12月16日、財界の04春闘対策として「経営労働政策委員会報告」を発表し、「定期昇給の廃止・縮小、さらにはベースダウンも労使の話し合いの対象となりうる」として、賃金ダウンを初めて明言しました。そして日立など電機各社が導入し始めている成果主義賃金の推進を求めています。

これに対し、日立労組の上部団体である連合は「賃金の抑制・切り下げは間違いなく内需を停滞させ、国内経済をさらに縮小させる」と批判し、「賃金切り下げを絶対に許さず、賃金カーブ確保を大前提に、格差改善や成果配分を積極的に要求していく」としています。

経団連の春闘対策 賃金ダウンを明言

定期昇給は生活に応じたもの

私たちの家計に必要な費用は、年齢が40代後半から50代前半でピークになるのが普通です。子供の教育費、住宅取得費、老後の準備などが家計にかぶさってきます。定期昇給は、こうした家計に必要な費用に見合ったものとして制度化されたものです。

しかしヨーロッパの賃金は一般的に、年齢が上がってもそれほど上がりません。それは家計に必要な教育、住宅、医療、年金などが、社会保障として現金やサービスで給付されるからです。

日本のように、社会保障が貧弱な状態での定期昇給の廃止は、まさに生活破壊をひき起こすこととなります。



I・E計画で、製造部門の老舗工場が消えて行く

「日立に入社したのに、数年で子会社に転属とは！」
I・E計画で、製造部門の老舗工場が消えて行く…



に寄与して来ましたが、会社の説明によると、「日立のI・E計画（中期

経営計画で、「製造業」からIT中心の「ソリューション企業」へ変革）の中でどう生き延びるか苦慮した。日立金属への移管も考えたが、立地条件が合わず断念した。日立協和は生産拠点を在るし、もともと一諸に働いていた仲間なので、この地で皆さんと共に再生したい。よって、04年4月1日に日立協和エンジニアリング（株）に業務移管する。月俸者は同日付で転属、非月俸者は出向後10月1日付で転属する。移管に伴う人員は、間接員37名、直接員81名、月俸者12名」とのことです。

四方の職場から不安の声

これに対して、組合は素形材丸ごとの子会社への業務移管には戸惑いを示しながらも、業務移管対策委員会を設置し検討を開始しました。職場で

冷熱事業部門は日立空調システムに統合

日立インダストリーズ（HIC＝旧土浦工場）は、04年4月に会社分割により冷熱事業部門を日立空調システムに統合すると発表しました。
しかし当の冷熱部門は日立空調ともに赤字の状態です。また賃金や労働条件も異なる（一時金は日立空調の方が1ヶ月も低いし、賃金5%カットも日立空調だけが実施中）ため対象者に不安が広がっています。職場から70件にも及ぶ質問、意見があり、その多くは、冷熱事業部門再編策を疑問視するものと将来への不安とで占められていました。
会社は「合併で空調機器専門メーカーとして、



品揃えと技術を結集し、世界のトップメーカーを目指す。
05年には収支も黒字化を計画している」「賃金水準に相違はない」などと説明していますが、職場ではそんな言葉を真に受ける人はほとんど見当たりません。「日立空調と合併した途端にこけるんじゃないか」など、不安そうに話し合われています。



年金の大幅減額に「憤慨」

企業年金が改定され、11月の退職者から適用されることになりました。導入時の労組の説明資料では平均2.5%の指標率でモデル計算されていましたが、現在の指標率は最低の1.5%です。11月に定年退職したEさんは「改定前の4.5%と比較すると3%ものマイナスで月額2万2千円もの減額になる。あたかも2.5%が期待されるような説明はまやかしてはなかったか」と憤慨しています。（中研）

「余剰人員」と「人員不足」が「同時進行」

IBM社から買収して発足したHGST（日立グローバルストレージテクノロジーズ）は、2.5インチ型HDDで60%のシェア。事業規模は小さいが将来需要が見込まれる1インチ型HDDでシェアを独占するなど、生産を拡大しています。しかし製造拠点のほとんどが海外で国内雇用の拡大には繋がらず、更なるリストラ人減らし計画が実行されようとしています。一方日立製作所に残したRAID（大容量記憶装置）システム事業部はここにきて輸出向け受注生産の拡大で人員不足となり、大量のアルバイト・派遣・パートなどで補っています。（小田原）

精神疾患の罹病率が「トップクラス」

ここ数年、精神疾患の罹病率が日立グループ内でトップクラス。日立グループ平均の倍以上の罹病率となっており、それによる休業も大きな問題になっています。ある青年は、目標管理制度の下で「仕事が大変、いつ終わるか分からない。ウツになりそう」と語っています。（日立超）

消えることのない「候補者ポスター」

昨年からは、11月の総選挙、ひたちなか市議選、1月の東海村議選、十王町議選、果ては夏の参議院選挙の候補



日立に右習いで「導入」

10月29日に会社から「処遇制度・退職金・年金制度」に関する申し入れと骨子が提示されました。組合は、「日立（本体）の論議された経過を注視しながら準備を進めてきた」と説明。職場では「どうせ日立と一緒に4月から導入だろ」「本体よりの程度低くなるのか」と導入を前提にした声。（HESCO）