

闘ってこそ労働組合・賃金は大事だよ

(全日本建設交通一般労働組合) 建交労HBSでストライキ (日立ビルシステム)

景気が低迷する中で、日立ビルシステムは今期も安定した業績と高利益を確保しました。

その一方、賃金・一時金等はここ数年引き下げられています。また人員の不足も会社の人件費抑制政策によって、ますます深刻になっており、その結果、会社の決めた規則や基準を守って仕事することができない状況も起きています。

今春闘で建交労HBSは職場の人員増をめざして会社と交渉してきました。

しかし、会社は人手不足をはっきりと認めながら採用は昨年の半分、3月24日(水)の賃金回答もひどい内容でした。

組合は会社に対し、つよい怒りをこめて3月25日15時～終日までの時限ストライキを通告し決行しました。

ストライキ当日、抗議の集会を関西支社前で行ない、中部、四国で宣伝行動を行いました。

最近ではストライキを決行する労働組合も少なくなっていますが、闘ってこそ労働組合、要求獲得のため引き続き様々な戦術を用いて、今春闘勝利をめざして行動します。みなさん共に闘いましょう。

ビ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>

仕事、生活などの相談も受け付けます。

Eメール info@hitachikon.net

TEL(携帯) 090-3534-8626(谷口)



日立 怒 <発行>
2004年4月
第116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)
茨城	0294-32-1048	(馬場)
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)



一時金の格差拡大

日立労組は5ヶ月の一時金要求に対して4.65ヶ月で妥結しました。電機連合の多くの組合が「業績連動方式」で具体的な春闘要求をしない中、日立労組の取組みは一定の注目を浴びました。

しかし関連会社に対しては、業績を口実とした格差が広がっています。別会社となったルネサス(旧武蔵工場)は、日立労組の組合員であるにもかかわらず4.5ヶ月で妥結し、職場からは不満の声があがっています。

04春闘は賃上げを要求しないで「賃金体系維持」により、定期昇給分は確保したと言われていた人が、これは一部の人だけです。処遇制度の改訂で調整給の付いていない人は、定期昇給もゼロとなります。昨年までは一応残されていた定期昇給も、新しい処遇制度の下での春闘では、ほとんどの中高年に対して廃止され、実質的に賃下げとなりました。

これは青年も40代以降は賃金が上がらない状態になることを意味します。働く人の生活を守り向上させる春闘の原点に立ち返り、要求をもとに賃金闘争に取り組むことが、今必要ではないでしょうか。

春闘で実質賃下げ?

神奈川・ノイズ研訴訟 横浜地裁支部判決 「成果主義」導入の賃下げに歯止め

労働者の仕事の「成果」で個別に評価・査定して賃金を決める成果主義賃金の導入で賃下げ、降格人事を実施するケースが全国の職場に広がっています。こうしたなか、「成果主義導入で一方的な賃下げは無効」として賃金や一時金の差額の支払いを命じる判決が2月26日、横浜地裁川崎支部で出され、注目を集めています。

訴えていたのは、測定機器製造のノイズ研究所(本社・神奈川県相模原市)で働く鈴木章生さん(50)、比嘉かよ子さん(43)、大隅俊郎さん(42)の3人です。成果主義賃金制度であっても、賃下げとなる個々の労働者への十分な配慮を求めた地裁判決は、成果主義賃金の問題点を明らかにし、身勝手な賃下げに歯止めをかけたものです。

2004年3月4日木
「じんぶん赤旗」より抜粋

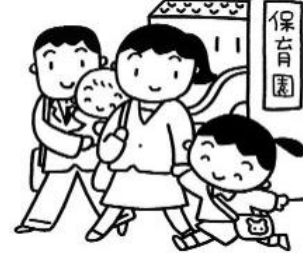
賃下げ「評価」はごめん

日立ディスプレイズ(旧茂原工場)では日立製作所に先がけて、新しい処遇制度による個人別の「評価」が始まっています。この中で降格による賃下げが相つき、技能職1級から専任職3級に降格させられ、6万円もの賃下げとなる労働者もいます。「このままでは生活できない」と怒りの声があがっています。

横浜地裁では成果主義による賃下げに「無効」の判決が出されました。家族の生活や自分の将来を守るため、勇気をもって一方的な賃下げ「評価」を許さない運動に取組みましょう。

世界に広がる平和の声「イラクから撤兵を！」

「家庭と仕事の両立」を実効あるものに



04春闘で、組合が「働きやすさ」にかかわる制度の充実として要求した、配偶者が出産する際にとれる休暇が5日間に拡充されました。

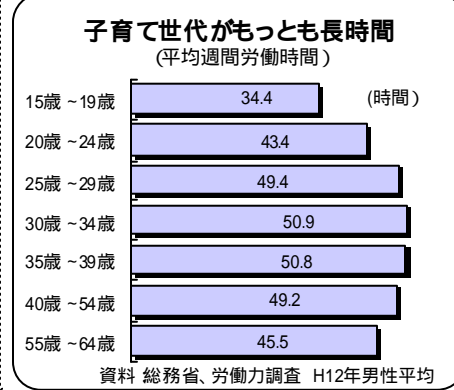
既にNECやパイオニアは実現済みですが、一歩前進です。また、育児休業限度期間の6ヶ月までの延長も実現しました。今回の制度改善を、職場においてより実効あるものにするためには、子育てのあり方や働き方、男女の雇用に対する改善が必要です。

子育て世代が、長時間労働を

日本では、子育て世代が、もっとも長時間労働を強いられています。厚生労働省の調査によれば、生後6ヶ月の赤ちゃんをもつ父親の四人に一人が、週六0時間以上も働いています。

職場でも、間接部門を中心に、遅くまでの残業が常態化しています。今回の制度改善にも「とても5日も休めない」「年休の消化だつてままならない」との声もあります。

4月からスタートする成果主義賃金制度とH1ワーク（裁量勤務）のもとで一層の長時間労働が心配されます。働き方の改善なしには、安心して子育て関われる環境は望めません。



男女の共同で子育て制度改善を

「女性も男性なりに働いてこそ平等」の名目で男女雇用機会均等法が「改正」(1999年)された結果、女性は男性並みに働くことを求められ、家事や育児と仕事の両立は一層難しくなり、残業や深夜労働ができない女性は退職せざるを得ないという、あらたな女性差別がつくりだされています。厚生労働省の公表(2002年)では、働く女性の約7割が第一子出産後、仕事を辞めてい

「子育ては女性たちの問題」とか男女の賃金水準の格差を理由に、女性が家事や子育てを一手に引き受けてきた嫌いがあります。

家庭と仕事の両立のために、男女の共同で、企業や社会に対して子育てを理由にした雇用などの男女差別をなくさせ、「女性のための子育て制度」ではなく、「男女のための子育て制度」の充実を求めていくことが重要です。

方針の決め方に、戸惑いと不安がいつぱいです。(海老名)

初任給は同じでも、その後が...

HESSCOの処遇制度改定の内容が発表されましたが、日立本体の本給レンジと比較すると、総合職では各職級で千円づつ、専任職では最高五千円も低いです。初任本給だけは同じですから、その後の給料の上がり方が違うということです。(HESSCO)

日立と格差ありの「集約に不満の声」

昨年4月、三菱電機と事業統合して発足した「ルネサス」が、一時金で日立集約の年間

労働時間短縮の

製造業労働者の年間総労働時間(二〇〇一年)は、ドイツの一五二五時間にたいして日本は一九四八時間です。さら「サービス残業」の三三〇時間(厚生労働省統計)を加えると、日本の労働者は、実に二二六八時間、ドイツの労働者の一年半分に相当する長時間労働を強いられていることになりました。実労働時間の短縮こそが、家庭と仕事の両立を実現する保証です。

参加者から「力入らねー!」「春闘は、賃上げガンバローだろ」(情制シ)(旧大みか)

業務移管のたたかい「今が正念場だ」

昨年12月に素形材本部の日立協和エンジニアリング(株)への業務移管の発表され、4月1日付で業務移管が実施され、組合員は出向となりました。業務移管が実施されて、出向の身になるといつのまにか転属をさせられた気分させられています。春闘も集約し、いよいよこの問題が労使で討議される事になります。会社から提示されれば急ピッチに進展することが予想されますので、今が正念場です。

(素形材)(旧勝田)

ガンバロー三唱に「力入らねー!」

春闘の全員集会で、最後のシュプレヒコール「賃金体系維持...ガンバロー」に、



サーバ事業統合で「不安がいつぱい」

海老名事業所では、IPD事業部のサーバ事業をESD事業部に統合する方針が打ち出され、4月から7月にかけて所員だけで二二〇人が秦野地区へ移動することが発表されました。組合は受け入れの回答をしており、「合理化対策ではない」と説明しています。しかし、統合すること自体が人減らし「合理化」に直接つながるため、従業員にとつては、見通しのきかない会社