

表1.05春闘結果による収入減

(04基準内賃金30万円(時給1930円)として試算)

項目	「春闘結果」内容	収入減 (年間,前年比)	備考
基準内賃金	3%カット	-10.8万円	
	(昇給3,000円/月としても)	(-7.3万円)	
一時金	1,304,842 1,151,200	-15.4万円	
時間外手当	割増率30 25%	-6.1万円	(30時間/月)
休出手当	割増率45 35%	-5.2万円	(16時間/月)
深夜手当	割増率30 25%	-8.5万円	(3交替)
カフェテリアプラン	凍結	-4.0万円	
(計)		【-50万円】	

ビラや情報をホームページで見られます。

パッソコン http://www.hitachikon.net ታ-91 http://www.hitachikon.net/i

仕事、生活などの相談も受け付けます。

<発行> 2005年5<u>月</u>

第127号

Eメール info@hitachikon.net

日立関連労働者懇談会

〒108-0073 東京都港区三田3-2-20

TEL(03)3455-6006 FAX(03)3451-3595

TEL(携帯) 090-3534-8626(谷口)



kon. net

nf o@ni

高

QRコードに アクセス!

もよりの連絡先

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) 出 0543-65-0433 (多田) (電機労働者懇談会気付) 愛 知 0561-54-6222 (成木)

大 阪 06-6939-2905 (森

広がる格差

3333 5888

ま

を

賃

金

ツ

日が降りま』にP立実、日そし賃続』 日が降 りま = に P で立実、日 そ し 賃 続 = 日 が 施 03 立 う た 金 き 旧 立 がたはさ つめなれっ 収カもエス て息らてま ツ ¬場プ

ルさ春 プまでは これなかった。 ではズ(C かなな)のの。 ではズ(C (は50万円)緊急業績 た緊 02 急年 賃の績月 に決対一日の声 金と対分 も着策昨立春がとこ分 5 き 策 社 、う社 年D闘上

へ 05 うら P 度 者 で 義 ま 除 15 日 カ にた独をが中重しも分立 社1闘しだ自っ出高 を参でたちのよましい。 い照再たに制り 視た日 の 再たに制りし中の04よのでびめ降度深た心っ春り実は とない っで格と化 緊す、しさ に新闘 こ多処でれく遇は、 そのに 。降てせれく遇 でが犠ゃま 業そ給 もの制 る は、牲りし続しで導して賃度「れ対間なと転た」がある。対してき入日立金導成と策の 策こる時立の減入果な

ます。

のご感

想をお

のよかD制額

05春闘における日立関連各社の一時金妥結状況を下表に 示します。この数年間で分社化された武蔵、戸塚、清水、 土浦、茂原等は、すべて日立製作所以下となっています。

略称	年間一時金	月数
(日立化成)	1,409,000	5.24
(日立建機)	1,523,000	5.15
(日立工機)	1,501,998	5.01
(日立国際)	1,407,982	5.00
(日立)	1,444,554	4.82
(日立オムロン)	1,472,028	4.82
(ルネサス)	1,341,124	4.77
(アキタ)	1,237,770	4.73
(ルネサス北セミ)	1,106,154	4.73
(ルネサス東セミ)	1,293,387	4.60
(日立超L)	1,365,643	4.60
(GST)	1,398,658	4.56
(電サ)	1,260,000	4.50
(日立空調)	1,347,000	4.50
(HIC)	1,387,510	4.45
(HICOS)	1,210,890	4.21
(HESCO)	1,253,408	4.06
(日立DP)	1,151,200	4.00
(日立[E)	1,001,922	3.94
(原町電子)	995,400	3.80
(日立ES)	1,057,293	3.61
(日立協和)	1,010,398	3.55
(H E C)	1,030,000	3.30
(HISEC)	932,718	3.09
(ICC)	829,980	3.00
	(日立化成) (日立化成) (日立建機) (日立工機) (日立国際) (日立オムロン) (ルネサス) (アキタ) (ルネサス東セミ) (日立超L) (GST) (電サ) (日立空調) (HICOS) (HESCO) (日立DP) (日立IE) (原町電子) (日立協和) (HEC) (HISEC)	(日立化成) 1,409,000 (日立建機) 1,523,000 (日立工機) 1,501,998 (日立国際) 1,407,982 (日立) 1,444,554 (日立オムロン) 1,472,028 (ルネサス) 1,341,124 (アキタ) 1,237,770 (ルネサス北セミ) 1,106,154 (ルネサス東セミ) 1,293,387 (日立超L) 1,365,643 (GST) 1,398,658 (電サ) 1,260,000 (日立空調) 1,347,000 (HIC) 1,387,510 (HICOS) 1,210,890 (HESCO) 1,253,408 (日立DP) 1,151,200 (日立ほ) 1,001,922 (原町電子) 995,400 (日立ほS) 1,010,398 (HEC) 1,030,000 (HISEC) 932,718

と生っ、 ら が に 早 欲のま厄側 置く でせ ヮ゚ヮま 主優た張秀だ っ近 しし

ては内い就部

時

飛)」という、パの就職難」でれるそうですは就職活動開始

足です始

う不ご

つもへは

ったあっ企なさ期

めはにと材職 ないの難

つ

すの

は就し立

わかる

がよな、プに身

۲

ま 切 に む で つ就しし んて職 ろ よ でも実

投 し社もはシ位総い立たキなとち前ョに合で製。ン毎 す う。 対象も学生ですから、仕としての評価に直結もちろんこの結果が会は前年20位が2位です。といってのではれかります。は前年20位が2位です。 る で す は 年 ク 位 が がくの高い し割実うくがれり際がの高 ーがトす ケー 10 のご日 ま ラ

憲法9条で戦争のない世界を

〃組合加入よびかけ新入社員へ

をしています。 センター 内で加入のよびかけ のよびかけを門前でしていまこの機会を利用して組合加入 月はじめに行っています。 合間差別がある」と教育され はかるので、できるのです。 がありますが、 「日立ビルシステム労働組合」 ある研修センタ 入社員教育を東京の亀有に 社員はまず「 建交労HBS労働組合は 職場には、 会社が便宜を こちらは研修 第二組合の で、 毎年 私

(建交労日 BS

総合職5級で、 年間45万円も減額!

数万円の減額水準であり、 合員平均で昨年度比約3 本部から最終結論が提示され一時金の減額について、労組 ました。 春闘後に調整するとして 費相当額を確保することが (電力)業績改善対策で、 組合執行部は、「組 ます。 いた

る結果になります。 (株)日立ビルシステムは

が 始 ま した。 の春闘は、 パネサスの 一元化 今年 りま から

ないことにもなりかねません。につくのかにより昨年より少スは個人業績加算がどのようアップはあったのに。ボーナスアップはなくても基本給のスアップはなくても基本給の 同じ。 昨年の賃金相当のところに格 付けされただけで賃金の額は 監督職群3級は基幹職 今までは、 たとえ か多 ベー

円/年という大幅減額となっ 級は平均を大幅に越える45万 比では平均12 の怒りと不安の声。 「ぎりぎりでロー が逆転するのはおかしい」 6 で家を建てる機会が遠のいた」 むことになりかねない」など いる人は、 「S5のレンジ下部の者とS ています。 一律の定額ですが、 かし、 のレンジ上位の者で支給額 職場では、 二重のロー 1・4%の減額で十の春闘妥結月数 職群等級 ンを組んで 総合職 5 っ これ 派により ンを組

(日立事業所)

制度一元化に " 不安と不満が

変わっても

¬サ H l SCO本体に合併します。 テッ クサー の 年前に分社化してヘステッ 明しました。 HESCOグルー 雇用確保の施策である」と で H ビスをつくっ E S C O ビスが6月にHE ところが5年 に吸収 た時は プとして です。 5 ク

ます。と組長たちは指導員のままがいい とんどの てなる ているのが馬鹿ら-ないわけだから、畑るし組長のように素 と組長たちは嘆い だから、組長をやっのように重い責任も 人が組長になるより ルネサス武蔵) ĺ١ し と言って しし こ に こ てい

〃無災害への命より 無災害記録とは〃

ŧ 執着 救急車を呼ぼうとはせず公用 車で病院に運ぶ手はずをする 素人判断で、 車を呼べ」と叫び声がこ 埋める気はないから救急 助からないのでは」と、に運ばれては助かる命も 仕事中に病で突然倒れて する会社に不安と不満 の命より、 働いている人達の間でヒ 大怪我をしても、 ソヒソ話。 「ここで骨を 無災害記録に 公用車で病院 会社は

(日立IEシステム)

だまする・・・。

本体に戻るのも // 複雑な気持ち〃

ESCOの子会社のヘス

分社化時に組合費を清算して 組合も出たり入ったりで。 コスト低減が目的 「両社一体での 合併だと振り回さ 親会社の都合で、 職場では、 退職金まで たも Ō _ ۲

の活用、 記念品をもらい、 特急利用の通勤を サービスの役割は終わったと たが、人も減り、ヘステック 「分社化時に悔し もらいました。 分社化だ、 のことです。 日立の方針に沿っ うことか」と複雑な気持ち (HESCO) い思い をし

" 定年まで許可して "

間は大変です。単身赴任する人が多く、1時間半の乗車時柏から土浦の間で持ち家した 全社的な なっているの 転しました。(機研)が+ しかし、 間で着くのでかなり楽だね。 「3割の自己負担だが、15急利用が許可されました。 ほどの距離でもないため、 に来てから30年経つことから、 3割の自己負担だが、 今年3月に、 1年間のみの許可と が土浦から勝田に (機研)が土浦一浦から勝田に移 機械研究所 1 特 時

ました。 い」と



劣悪な処遇を何とかしたい」と派 請負労働者の仲間が労働 組合を結成し、要求実現のたたかい に立ち上がってきています。

徳島県の光洋シーリングテクノ(560人の労働 者のうち125人が「請負」労働者)で働く「請負」 の労働者が、「社員には負けられない」とがんばっ てきたのに報われないとして組合を結成し、賃上 げ交渉で時給のアップを実現しました。愛知県の高木工業 (派遣社員数1万人)では、派遣労働者が組合を結成し、 「一方的な通告による労働条件の引き下げはできないはず」 と就業規則を開示させ、「有給休暇の取得」や「能率手当 引き下げ撤回」の成果を上げてきました。

働く仲間が団結して要求の実現を

いま、派遣・請負など非正規労働者は、企業における補 助的な労働ではなくその中枢部を担っているのです。正社 員と同じ仕事を正社員以上にがんばっても賃金は、正社員 の半分以下です。このような労働者を放置していては、正 社員の雇用や賃金を確保するたたかいも困難になります。 正社員と非正規労働者が力を合わせてたたかってこそ、働 く者全体の向上につながります。

世界のメーデーはこうして始まった - 8時間は休み、8時間は自由~

1886年(明治19年)5月1日、アメリカ各地で8時間労 ・動制を求め、35万人がストライキに立ちあがりました。当 12時間から14時間労働は当たり前。「8時間は労働、 8時間は眠り、8時間は自由な時間」で暮らすことが労働者 の夢であり要求でした。4年後の1890年5月1日、再度 ゼネストを構えたアメリカの労働者のたたかいにヨーロッ パが応え世界的な労働者の祭典としてメーデーが誕生しま した。

日本では、「8時間労働時間制実現」、「失業防止」、など の要求を掲げ、1920年(大正9年)5月2日の日曜日に上野 公園で初めて開催されました。