

あなたの賃金で生活はとうですか？

35歳
標準生計費は756万円
最低生計費は482万円

私たち働く人の生活は、賃金によってまかなわれています。電機連合が算出した「ゆとり、豊かさを実感できる」年間標準生計費は、35歳で756万円、50歳で932万円となっています。「とてもそんな収入はない」という人がほとんどではないでしょうか。

実質賃金は厚生労働省の調査では、2000年を100とすると、今年は80%と20%も減少しています。これは中高年の人減らしや低賃金の非正規社員の増加によるものと言われています。

他方、電機各社の業績は増収増益を続け、日立や東芝など株主配当を大幅に増やしています。06春闘では、パートや派遣社員など労働組合に入っていない人も含めて、すべての人の賃上げが求められています。

派遣社員の要望一位は賃金制度(派遣元へ)と正社員化(派遣先へ)

電機連合が算出した「電機産業に働く労働者の」最低生計費は、35歳で482万円、45歳で567万円です。派遣社員の正社員化を進めると同時に、派遣社員の賃金についても、これらの最低生計費を満足するよう求めていく必要があります。賃上げで働く人の生活を向上させることとあわせ、生活をいっそう苦しめるサラリーマン増税や消費税の引き上げに反対する運動を盛り上げていきましょう。

年間必要生計費 (電機連合算出2000年) (万円)

年齢ポイント	25歳	27歳	30歳	35歳	40歳	45歳	50歳	55歳
標準生計費	301	505	586	756	770	817	932	611
最低生計費	235	355	391	482	509	567	425	400

(注) 「標準生計費」は「ゆとり、豊かさを実感できる生活」
 「最低生計費」は「電機産業に働く労働者としての最低水準」
 この「生計費」は消費支出が中心で、所得税、健康保険、厚生年金等は含まない

06春闘 アンケートにご協力を

電機労働者懇談会(電機懇)は、毎年春闘に向けて「春闘アンケート」を実施しています。日立関連の職場でも、多くの皆さまのご協力をよろしくお願いいたします。

年休消化率

みなさんは毎年、どの程度年休を消化しているでしょうか？ 私自身の消化率を振り返ってみると、年休取得の理由で一番多かったのは風邪などの体調不良のためで、次にレジャー・旅行に行くためです。身の回りの人と比べて年休取得率が少ないわけではありませんが、夏休みの一斉年休を含めても50%程度です。ヨーロッパでは「年休消化率」と言う言葉が無いと聞きました。年休は100%消化するのがあたりまえだから、だそうです。私も年休を100%消化した年がありました。他の年はかなりの日数を切り捨てています。



近頃の若いモン

投稿歓迎

私自身もそうですが、多くの人の年休消化率が低い原因は、仕事が忙しいからだと思えます。それでも、仕事の忙しさに埋もれてしまわないように、出来るだけ年休を利用して、メリハリのある仕事を出来るように心がけたいと思います。

(このコーナーへの感想・投稿をお待ちしています。)
 EX-ℓ info@hitachikon.net にどうぞ!!




派遣労働者の要望 (3つまでの複数回答)

要望の内容	回答
賃金制度を改善してほしい	62%
継続した仕事を確保してほしい	34%
福利厚生制度を充実してほしい	23%
苦情・要望に迅速に対応してほしい	22%
正社員として雇用してほしい	33%
指揮命令系統を明確にしてほしい	25%
派遣契約期間を長くしてほしい	23%
年次有給休暇を取りやすくしてほしい	21%

「派遣労働者実態調査結果の概況」より
 厚生労働省発表(2005年9月)

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/>
 仕事、生活などの相談も受け付けます。
 EX-ℓ info@hitachikon.net
 TEL(携帯) 090-3534-8626(谷口)



QRコードにアクセス!

日立懇 <発行> 2005年11月 第132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)

武力の行使を禁じた憲法9条を守ろう

日立労組は、9月から12月までの4ヶ月間を「秋季組織強化月間」として、労働時間短縮や職場環境の点検の取り組みを行うとしています。働き方についてみんなで話し合ってみましょう。

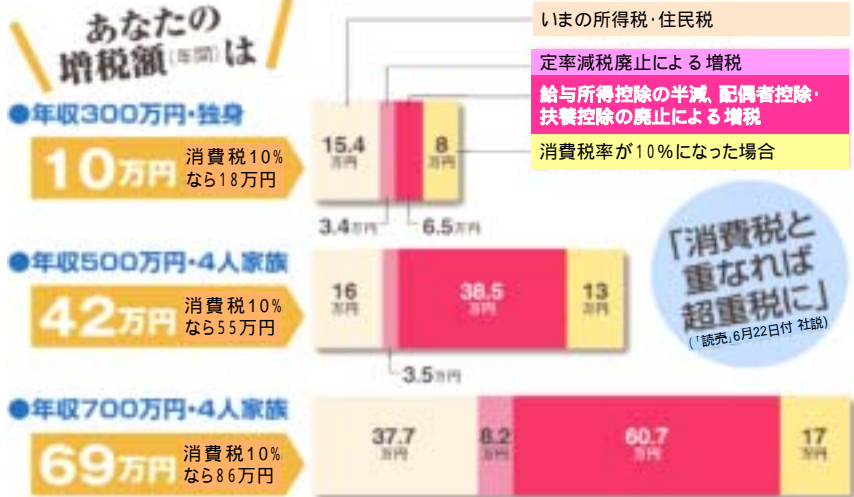


日立が昨年導入した新しい処遇制度(成果主義賃金制度)に対して日立労組が実施した「処遇意識調査」結果が発表されました。「仕事を通じた価値創造が大きい人を、高く評価し、高く処遇していく」制度として労使で導入しましたが…。アンケートの一つ、「新しい処遇制度が仕事や生活に与える影響」の設問への回答で「そう思う/そう思わない」の割合を見てみると、「仕事以外を含めて、会社生活への満足が高まった(17.7%/79.5%)」、「将来の生活設計が描きやすくなった(13.4%/83.9%)」、「生活に安心を感じるようになった(14.7%/82.6%)」となっており、新しい処遇制度のもとで、仕事や生活への不安が見て取れます。

多くのHIワーク者が時短の対象外では…

日立労組が「職場点検月間」で取組む「残業ゼロの日」「休日出勤ゼロの日」の対象者から、「HIワーク(裁量勤務)対象者は制度上取組みの対象外」とされています。各事業所における時間外労働時間の統計からもHIワーク者は除外されています。したがって、統計値と職場の実態には大きな乖離があります。職場で多数を占めるHIワーク者の労働時間の把握と労働時間短縮を抜きにしては、組合が推進する総労働時間短縮は望めません。

「サラリーマン増税はやりません」と選挙公約した自民党、公明党が、選挙が終わるやいなや「定率減税の廃止」「消費税引き上げの検討」を明言しました。政府案が実施されると下記のように増税になります。(日本共産党「しんぶん赤旗」より)



キャリアシートの「評価」は

今年4月から始まった成果主義によるキャリアシート。半年過ぎたので、自分で成果と評価を書かねばならない。忙しい仕事の合間の三つもの目標は初めてのことであり、とても達成できるものではない。ほとんどの人が「つかいにくい。ほとんどの人が一つか二つしかできていない。しかし「時間がありませんでした」は理由にならないから書いては駄目という。それなら「取り組む意欲が不足した」と書

こうとしたがそれも駄目と言う。同じ課内の職制に全員のシートを見せ合うから自分を悪くとられるような書き方はしないようにとのこと。57才以上は昇級はないが降級はあるからとの脅しが付いて回る。早くから取り組んでいる会社は「成果主義は破綻した」と言われているが何年我慢しなければならぬのだろうか。(ルネサス武蔵)

業務移管に伴う「大量異動発生」

日立GSTジャパンは小田原、藤沢の2拠点で開発設計・試作等を行ってきました。今般、HDD装置開発の中心である旧IBM部隊の藤沢事業所に小田原のHDD装置の設計及び関連部門を本格的に一

なんで、どうして「変なんだよねえ」

日立工機では今後5年間位で約五百人が60才の定年を迎えるということで、高卒新卒での補充、シニア社員

体化しようというもの。その人員はすでに異動された百八0名余を含め四百名に達する大量異動となります。異動にあたっては個別の事情を考慮しますが、原則例外なしとしています。長時間通勤となるため、転勤や別居を選択せざるを得ない組合員の事例も出されています。子育て中の女性、介護者を抱える家庭、箱根や沼津方面からの通勤者も多く、各人がクリアしなければならぬ難題、課題も多岐にわたっています。(日立GST)

有効活用、派遣・請負からの優秀者の社員登用、を柱にコア技能を継承できるように人員計画を実行していくとしています。今回5名の派遣社員を臨時社員にしました。「優秀じゃないとダメなのか」「何で5人だけなのか」「急に派遣社員の仕事ぶりが変わってきた」「会社のやりたい放題、これでは賃金や労働条件の両方ともダメになる」。そう言えば、シニア社員の本人意思確認も7ヶ月以上前にとの労使協定なのに、「1ヶ月前ぐらいに書類がきて、マッチングも不透明」などと職場で話されています。(日立工機)

