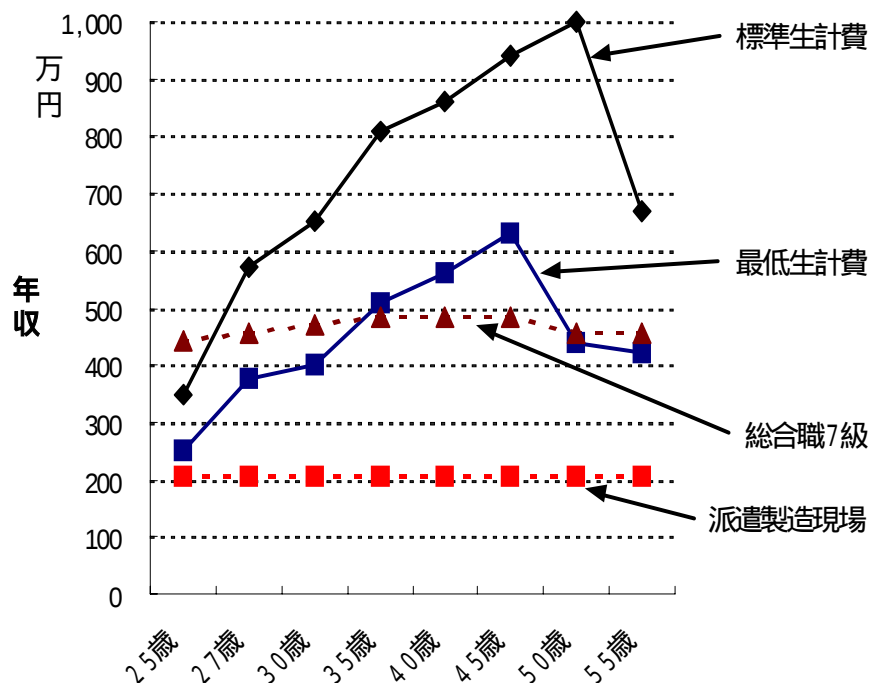


結婚できないし子供つukれない

電機連合による標準・最低生計費と日立の賃金比較



左のグラフは電機連合「電機労働者の年齢ポイント別標準生計費・最低生計費」(2005年10月基準)と、日立製作所の総合職7級および日立の製造現場で働く派遣労働者の例を比較したものです。

標準生計費は27歳で結婚、共働き、子供2人(大学進学)、持ち家、55歳で子供独立という家族の、税・社会保険料込みの名目必要世帯年収です。

最低生計費は27歳で結婚、専業主婦、子供2人(高校まで進学)、賃貸住宅、50歳で子供独立という家族の、税・社会保険料込みの名目必要世帯年収です。

総合職7級は日立製作所の総合職7級の最高本給で、家族形態は最低生計費と同じ、一時金は4.5ヶ月、扶養手当を含む、残業なしとして計算しました。

派遣製造現場は時給1100円、1日7.75時間、工数20日、一時金・扶養手当なし、残業なしとして計算しました。

「あなたは今の賃金で、将来のまともな生活ができますか?」...電機連合が発表した「電機労働者の年齢ポイント別標準生計費・最低生計費」によれば、標準生計費は50歳で1000万円、最低生計費でも45歳で630万円となっています。日立の場合、成果主義賃金で年齢要素が廃止されたため総合職7級では最低生計費に届きません。また日立の製造現場で派遣で働いている人の場合、残業があっても「結婚して子供をつくること」が大変な状況です。

最低生計費

自家用車・パソコン
携帯電話もない生活

電機懇春闘アンケートにご協力ください



近頃の若いモン

● 技術の未来の姿
この夏、国際天文学連合が冥王星は惑星ではない(矮惑星)と言うらしいという決定を行なった。天文学の歴史に残る出来事だ。この決定自体は少し寂しい感じもあるが、そこに至るために積み上げられた観測技術の進歩は素晴らしい。天体望遠鏡を使用した天体観測がガリレオによって初めて行なわれたのは約400年前で、それ以来何十億kmも離れた天体の情報を正確に測定できるようになるためには長い技術開発の歴史がある。日々の仕事では目先のことに目を奪われがちだが、時には夜空を見上げる時のような広い視野で、今携わっている技術の未来の姿に思いをめぐらしてみるのが、意味のある事ではないだろうか。

投稿歓迎

(このコーナーへの投稿をお待ちしています。)
Eメール info@hitachikon.net にどうぞ!!

ピラや情報をホームページで見られます。

パソコン <http://hitachikon.net>

ケータイ <http://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) 090-9121-0602(多田)



QRコードにアクセス!

日立懇

<発行>
2006年11月
第143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 090-3534-8626 (谷口)

神奈川 0465-48-5327 (中村)

静岡 090-9121-0602 (多田)

愛知 090-4253-1217 (成木)

大阪 06-6939-2905 (森)

憲法9条はアジアへの平和のメッセージ

求められるのは《人》への投資

― 日立の2007年3月期の業績予想について ―

日立は9月15日、2007年3月期の業績の大幅な下方修正を発表しました。連結ベースの売上高は従来の予想とほぼ同じ9兆7400億円ですが、営業利益は2900億円から1800億円に、当期純利益は550億円の黒字から550億円の赤字になるとのことです。修正の最大の要因は、中部電力と北陸電力でのタービン損傷事故に対する補修費と、米アイオワ州の火力発電所建設工事遅れによる追加費用（合わせて800億円程度）とのことです。

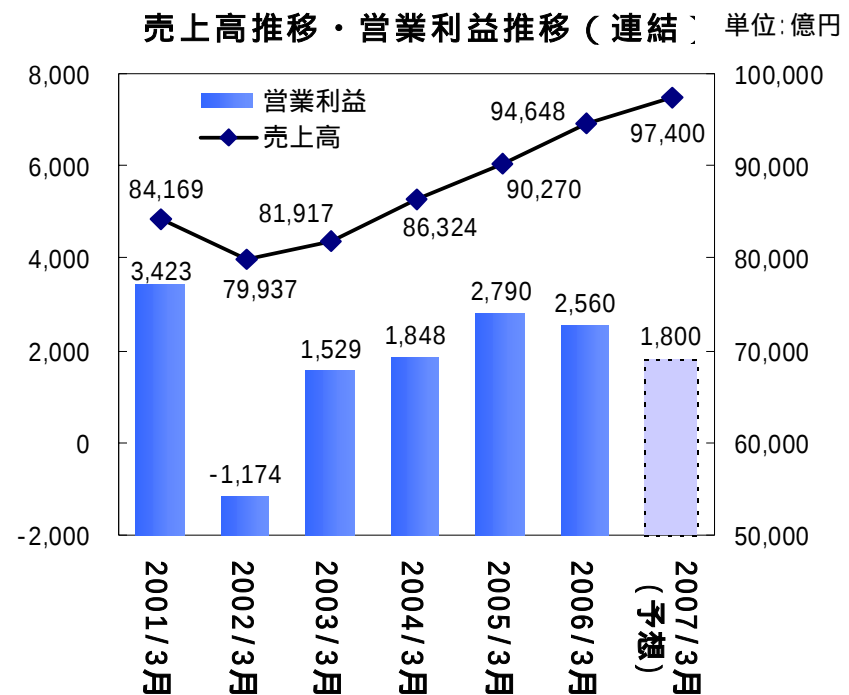
当該の電力グループは、昨年の春闘後に、グループの業績悪化を理由に「(電力)業績改善対策」として、人員削減(日立本体で550名)や、2年間の賃金カット(35歳総合職で、約40万円の年収減)などを実施中です。

関連会社も含め、1万3千名以上が対象です。今回の発表に、職場では、「この対策は意味があったのか」という声があがっています。

日立は、2002年に、IT不況を理由に早期退職を含む大リストラ(日立グループ全体で2万人)や賃金カット5%を実行して、2003年に「V字回復」を実現しました。また、2004年には「成果主義賃金」「裁量勤務」を導入していっそうの人件費削減をしてきました。

2003年以降、日立関連の職場では製品事故、業務災害、健康破壊が多発してきています。これらを考えると、今回の収益悪化の原因に、過度の人員削減やモノづくりの軽量化があると考えられます。会社も、「下方修正の背景には技術力、モノづくりの低下がある」ことを認めています。

今、大事なことは、社員の犠牲による業績回復ではなく、働く環境の抜本的な見直し・改善を通して、会社と社員が力を合わせて、これからの日立グループの経営改善を図るべきではないでしょうか。2002年と同じような業績回復策は決して長続きしません。



日立「財務ハイライト」を元に作成



「全ての人を対象に 本当のオール定時日を」

日立労組横浜支部では「NEEDS月間」中に長時間労働規制のため、休日出勤ゼロの日をHiワークの人も対象として、2日間設定するとしています。その取組みは良いとしても、3ヶ月もある「月間」中に、たった2日間で長時間労働が減ると思えません。本当に規制するのなら、今行っているかけ声だけの「オール定時日」を、Hiワークの人もちろん、構内で働いている全ての人を対象に「本当のオール定時日」に設定するぐらいの強力な取組みをしてもらいたいものです。(横浜)

「みなし労働の 矛盾と崩壊のシナリオ」

職場では昨年末より、間接

「シニア社員とは 名ばかり」

改正「高年齢雇用安定法」により、日立国際電気小金井事業所では定年を迎えた人が、シニア社員として継続雇用されています。ある製造部門で働くシニア社員は、労働時間、仕事も全く変わらないのに、賃金は15万円台となり、職場の女性派遣社員が「私より安いなんて考えられない」と、驚くありさまです。

「年末一時金闘争」

(株)日立ビルシステムの

「「女性ダイバシティ マネジメント」」

最近、「モノづくり改革を推進する」と称して、多くの企業で女性の管理職登用を推進し始めています。日立の(情)グループでも06/下期のグループ長期首挨拶で、その課題が重点項目の一つにあげられています。既に06/上期から始まった女性カウンセル活動をさらに具体的に推進しようとして、今期の「女性ダイバシティマネジメント」が強化されようとしています。この施策が女性の間に格差を拡大する結果となることだけは避けたいですネ!

(RSD事業部)

「定時帰宅って いいな!」

日立オムロンでは6月の「労働時間短縮」社長メッセージに続き、9月に「一斉定時退場日の実施について」という第2弾の社長メッセージと「通達」が出ました。改めて水曜日を「一斉定時」とし「健康管理と自己投資時間」を確保するため、管理職、Hiワーク適用者、派遣者も「定時で帰ろうと!」呼び掛けるものです。当日はこの趣旨に沿って三回の勤務部長による校内放送が行われました。同時に発行された通達では、請負作業者についても協力依頼するとしています。

メッセージ発表後の最初の水曜日の10月4日には、定時になると大挙して構内労働者が列をなして出てきました。今までの「一斉定時退場日」がいかに形骸化されていたのかが良く分かりました。労働基準監督署の指導からの職場の変化ですが、改めて「皆で定時で帰るっていいな!」と実感しました。

(日立オムロン)