

働くものの一分...譲れないもの

もうけは株主と役員へ
赤字は社員に押し付け

過去数年間に大企業の役員報酬は倍増しています。リストラ人減らしとその後の非正規雇用の急増、そして成果主義賃金の導入による人件費削減で、もうけを急拡大した結果です。この世の春を謳歌して、その恩恵にあずかっているのは、一部の株主と大企業の役員だけです。

他方、勤労者の平均給与は減少を続け、あいつぐ増税、年金・医療改悪による負担増などの悪政により、可処分所得のさらなる減少と生活不安が広がっています。電機懇の春闘アンケートでは「生活の必要額」として、2人に1人が5万円以上と答えています。

日立製作所は07年3月期の決算が赤字になることを理由に、痛みを全員に押し付けようとしています。業績が良くても悪くても痛みを押し付けられるだけならば、生活を守るためには闘う以外にありません。

07春闘で日立労組の要求はわずか2千円という、あまりにもささやかな要求です。生活悪化に歯止めをかけるためにも、一時金を含めた賃上げの流れを確かなものにしていきましょう。すべての働く人の賃上げを、長時間過密労働の改善を要求して行動しましょう。

ボーナスのない派遣社員に
適用すべき最低賃金

同じ日立の職場で働きながら、派遣社員は日立労組などの春闘要求から除外されています。しかし大企業の大もつけが、派遣社員などの活用にあることは明白です。

日立には年齢別に最低賃金が決められています。この金額から一時金(ボーナス)を含めた年収を計算し、ボーナスのない派遣社員に換算してみると、30歳・残業なしで月25万6541円となります。最低賃金は、働く人の生活を考え、これより低い賃金で雇ってはならないという金額を労使で決めたものです。生活費に正社員も派遣社員も差があるわけではありません。

日本では一般に一時金(ボーナス)を含めて生活が設計され、しかも派遣社員が雇用契約の更新により、長年同じ職場で働いている状況では、年収ベースで考えるのが妥当です。日立の職場で働くすべての人に、雇用形態に関わりなく、日立の労使で決めた最低賃金を適用させましょう。

日立の最低賃金を派遣社員に適用すると

日立の年齢別最低賃金	日立の最低賃金の年収(残業、家族手当なし)	ボーナスのない派遣社員に適用すべき最低賃金
15歳	132,500円	2,232,625円
20歳	152,600円	2,571,310円
25歳	172,000円	2,898,200円
30歳	182,700円	3,078,495円
35歳	197,700円	3,331,245円
40歳	219,000円	3,690,150円

年齢は2007年3月31日の実年齢。
年収は一時金(ボーナス)を年間4.85ヶ月、
残業なし、家族手当なしとして計算したもの。
ボーナスのない派遣社員に適用すべき最低賃金は、
日立の最低賃金の年収を12ヶ月で割ったもの。



憲法9条は日本とアジアの平和の宝

近頃の若いモン

投稿歓迎

友人の紹介でインターネットのソーシャルネットワークキングを利用するようになって早一年。なんと、そのお陰で学生時代のクラスメイト達と十数年ぶりに連絡がとれるようになり、先日みんなで集まって飲み会をやりました。インターネットの普及によって、人の関係が希薄になっていくとの指摘もありますが、以前では考えられなかった新たなコミュニケーションが増えていると思います。あなたも久しく会っていない旧友、知人とヒヨンなことから連絡をとれるようになるかもしれませんよ。

ソーシャルネットワークキング

「人同士のつながり」を電子化するサービス。人と人とのつながりを促進・サポートする、コミュニティ型のWebサイト。「友人の友人」といったつながりを通じて新たな人間関係を構築する場を提供する、会員制のサービスのこと。

(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>
2007年3月
第146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)

ホワイトカラー・エグゼンプション 「残業代ゼロ法」は 先送りではなく断念すべき

労働団体が猛反対し、マスコミやインターネットでも批判の強かったホワイトカラー・エグゼンプション（残業代ゼロ法）について、政府・与党は「当面見送り」とすることにしました。しかし法案提出を断念したわけではなく、「国民の理解が得られるまで時間が必要だ」ということで、新たな巻き返しをねらっています。

経団連は「自己の生活ニーズに即した働き方が可能となる」と宣伝しています。しかし、いったん法律ができれば、残業代ゼロをテコにして、さらなる人減らしと長時間過密労働に拍車をかけることとなります。百害あって一利なしの「残業代ゼロ法」は断念させるしかありません。



労働契約法（新設）



とんでもない！？ 賃下げなどの不利益変更を 会社が勝手にできるなんて

労働市場改革（労働ビッグバン）のかけ声の下、新たに「労働契約法」が制定されようとしています。本来は労働者保護のために、労働条件など雇用に関するルールを明確にすることが目的です。

しかし法案は、一方で労使対等の原則を明記しながら、他方で使用者が一方的に定めることができる「就業規則」によって、労働者が反対しても、賃下げなどの不利益変更を可能にする条項を盛り込んでいます。

労働契約は労使が合意して決めた約束事であり、使用者の都合で一方的に変更できるものではありません。それを「合理的」なものであればという条件付にする、一方的な不利益変更を認めることは、労働者保護の法律としてふさわしくありません。

日立 掲示板

不平不満の行く末は？

法令遵守は掛け声だけ。実態は法律違反で行政指導を受ける有様。是正勧告も真摯に受け止めない企業体質が、弱い者いじめの温床に。始業30分前からのミーティングや昼休み中の昼礼や清掃などは当たり前で、やりたい放題。職場の人達は、勤務評価や嫌がらせなどを恐れ黙って従っている。内心は不平不満ばかり、お金貯まらずストレスが貯まると。思いやりのない会社は統廃合で無くなる運命と冷めた目で見る人も・・・。

日立IEシステム

安全体感

ハイイ…手をつないで、オオウ…シビレタ…静電気が伝わった。コンセントのプラグがゴミで燃え出した。日立工場の特設職場で行われる安全体感というチョット…危険な体感である。ワイヤーが切れた。3千ボルトの電気にチーズを近づけると青い光を発してコゲていく。5メートル

ルの高さからタミ人形を落とし、衝撃を体感する。その他、酸欠、ローラの巻き込まれ、ドリルの軍手を使用した時の巻き込まれ等々…。怖さを体で感じて、災害を未然に防ごうというものです。これまで体感した人は、5千人を超えたということです。

日立協和（勝田）

原子力事業の GE社との統合

昨年11月に日立が発表した原子力事業のGE社との統合について、会社からの日立労組日立支部への申し入れに対する組合の見解と組合員の意見が組合機関紙「Face」に載りました。組合員からは、新会社への異動に対する不安の声がたくさん出ています。「出向を拒否することは可能か」「永久的に出向扱いなのか」「1500人規模の異動で原子力関係の仕事をするのは弱体ではないか、将来が不安」「（日）原子力は10年くらい赤字経営と思えるが大丈夫か？」「今回のタービントラブルのような不具合対策などは日立本体のバックアップは期待できるか」「大部分がGEに取られて日立の利益が上からなくなるのではないかなどなど。労働組合は職場の声を大事にして組合員の将来

会社の将来― 安泰！不安？

にわたる不安を解決する方向で会社と交渉してほしいです。

日立・日立

日本AEPワー及び関連会社では作業量の増加に伴い技能者不足が問題となっており、派遣社員や臨時工などで対応できる職場はまだしも、製缶・溶接・機械作業など技術が必要な職種では簡単に新人の増員やシニア社員の受け入れもままならず納期が守れない状況となっています。その結果海外依存がさらに増えます。自社の技術力の低下といった悪循環が繰り返されています。これは日立時代に後継者の育成を怠ってきた労働政策が原因であり、利潤追求のための安易な人減らしりストラがまねいた結果です。今こそ、会社の将来のあり方を一緒に考えて真摯に考える時ではないでしょうか。

日本AEPワー（国分）

くらしを 保障できる賃金に

今年、社名を変更した小田原CMSは、日立STMという新社名になりました。既に日立製作所から、孫会社として創設された時点で、組立現

場関連の200名程の社員が出向していますが、年齢が50歳を越えると転属させられず。3割カットの賃金という労働条件の悪さは、小田原CMSで正規に雇用された社員の初任給にも反映し、本体の日立製作所の約7割です。この水準は地域最低保障賃金717円/時間で1ヶ月働いた賃金に匹敵する劣悪なものです。リニューアルされた会社が、「日立」の名に恥じない社員の「くらしを保障できる」賃金にしたいものです。

日立・小田原

「選挙支援システム」 ソフトを発売

日立エンジニアリング・アンド・サービスでは、選挙支援システム『当選一直線』を発売しました。電話番号、住所、名前の入力により居住地表示、道路地図作成が出来ます。また、登録会員の属性、ランク付けもできます。早速、HES労働組合では『当選一直線』を使用して、使い勝手を検証しています。私たち組合員はこれまで以上に、企業候補への支持や投票を確認されさせられるのでしょうか。こんなシステムで会社・組合への忠誠度を色わけされ管理されてはたまりません。

HES