

春闘で賃金底上げと生活改善を

賃金・雇用・社会保障の改善を

2010年春闘は、長引く不況の中で行われま
す。昨年10月から今年の9月までの1年間に、職
を失った非正規労働者は24万人と言われています。
雇用保険が切れて、再就職もできないまま、生活
が脅かされています。また正社員を含めた人減ら
しや、最低生計費以下の賃金で働いている労働者
が増えています。

賃金・雇用・社会保障の全体にわたって、働く
人の生活改善を行うことが、内需を拡大し、景気
回復への確かな道になります。

25歳単身の最低生計費23万円

労働運動総合研究所の試算によると、首都圏に
住む若年単身労働者世帯（25歳男性）の「最低生
計費」は、月額233,801円（税等込み）と
いう結果で、これを時給にすると1,345円と
なります。また東北地方についても、ほとんど同
じ結果となりました。（左表参照）

これを年収にすると約280万円となり、厚生
労働省「2005年 国民生活基礎調査」から推
定すると、20代の4人中に3人が最低生計費に満
たない生活をしている
ことになると思います。

電機連合の試算
（2005年）にお
いても、25歳単身の
最低生計費は年収で
250万円となつて
おり、20代の7割は、
この水準以下の生活
となっております。

賃金の底
上げは、内
需拡大と、
労働者全体
の賃金水準
の向上に不
可欠です。



	東北地方 (北上市)	首都圏 (さいたま市)
25歳男性 賃貸アパート1K25㎡		
食費	40,822	39,564
住居費	30,000	54,167
光熱・水道	9,017	6,552
家具・家事用品	3,490	3,881
被服及び履物	5,385	7,548
保健医療	2,465	2,465
交通・通信	41,683	18,214
教養娯楽	18,145	18,273
その他	20,811	23,742
税・保険料	42,603	42,395
予備費	17,000	17,000
最低生計費(税抜き)	188,818	191,406
月額(税込み)	231,421	233,801
年額(税込み)	2,777,052	2,805,612
時給換算	1,332	1,345

2009年7月28日(火)「しんぶん赤旗」より



高い失業率と低い求人倍率

総務省が10月30日発表した労働力調査によると、9月の完全失業率は5.3%、有効求人倍率は0.43倍と、依然として厳しい状況となっております。特に若年層では、15～24歳が9.8%、25～34歳が7.3%と高水準が続いています。完全失業者数は、前年同月比92万人増の363万人となっております。

このような厳しい状況の中で、一時的な赤字と言うだけで人減らしをするのは、企業の社会的責任の放棄になります。労働組合が働く人の雇用を守るため、強い取り組みが重要です。

セーフティネットの拡充を

雇用保険が切れて、再就職できない人のための新たな施策として、就職安定資金融資、訓練・生活支援給付、住宅手当緊急特別措置事業などが作られました。新たな制度を有効活用することには必要ですが、その多くは資金貸し付けであったり、適用条件が厳しいなどの制約があります。雇用保険給付期間の延長や、有効な職業訓練の実施と訓練期間中の生活保障給付を拡大して、失業者の生活を保証するセーフティネットが、緊急に必要となっております。

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!

「電機懇」2010年春闘
要求アンケートに
ご協力を

止めよう人減らし、ゆるすな賃金カット

日立懇 <発行> 2009年12月 第174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 090-8747-6239 (馬場)
茨城 090-6142-6153 (堀)
東京 090-3534-8626 (谷口)
神奈川 080-5060-7728 (中村)
静岡 090-9121-0602 (多田)
愛知 090-4253-1217 (成木)
大阪 06-6939-2905 (森)

(日立超L) リストラ撤回の宣伝行動

(日立超L)では、200名の早期退職、拠点閉鎖(高崎)や大幅縮小(九州)、210名をこえる大量の人員異動などのリストラが急速に進められています。

11月9日(月)朝、(日立超L)国分寺本社と立川事業所の2箇所で行った宣伝行動を行いました。立川労連、電機懇、電機ユニオン、年金者組合、日立懇から13名が参加し、日立懇11月号の全社ピラと電機懇の2010年春闘アンケートハガキをセットで配布しました。



立川事業所前で宣伝

宣伝では、「日立超Lは、リストラ、早期退職、出向、転籍などの強要をやめよ!」「日立超Lが自立した会社として「経営ビジョン」を示し、発展できるよう、働きやすい職場を作ろう」と訴えました。

近頃の若いモン



経営について問い直す

景気が悪いとか業績不振だとかの話題が続いていますが、そうした情報にいちいち振りまわされないように生活したいと思う今日この頃です。

業績が悪い会社がある一方で、それほどでもない会社や業績の良い会社もあり、社会全体としてはそこそこ維持されながらまわっていると思います。各社の従業員は業務を精一杯こなしているわけなので、なぜ業績の悪い会社があるのかと問われれば、その原因の大半は経営上の問題によるものだと言わざるをえません。何かあるとすぐに、賃下げ、人減らしという道に走りがちの中で、それに振り回されず、まず落ち着いて自社の経営について問い直すことが大事ではないかと思います。それが、従業員の犠牲の上ではない事業の再建につながると思います。

(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!!

日立懇 掲示板

法令遵守、CSRの形骸化

10月は「日立グループ企業倫理月間」で「企業倫理・法令遵守ハンドブック」を元に職場内ミーティングを実施する、とのメールが9月中旬に届いたが、未だにミーティングは未実施。社内では性別年齢、思想、信条、病、職種などで差別や個人の尊厳を傷つける行為が未だに横行。ハンドブック第4章には、人権の尊重、一人ひとりの人格と個性を尊重とあるが、法令遵守や企業のCSRは形骸化法を無視する会社は消滅の運命だよ、との声。

日立IEシステム

赤字でもないのに再雇用放棄

予算減による生産の縮小で、職場移動や人員の削減など暗い話題ばかり多かった職場で、わが社の株価が千円台を回復したと社員持株主が大喜びしていました。先に発表された通期予想でも売上高は約9%減でも利益率3%台を確保、年間株主配当24円と、日立の二千億円超の赤字で3円の配当予想と比べれば、まずまずの経営状況です。ところが近所の日立に勤める人は再雇用で働いているのに、工機ではある職制が「ダメだ」と言って延長して働けない。会社は法律を無視するのかと怒りの声が出されています。

日立工機

人を大切にする視点

(日立超L)では、賃下げ、早期退職、事業所閉鎖などの大規模なリストラが進められています。

早期退職について、会社は退職強要はしないと述べていますが、面談を繰り返して受けている方もあり、労働組合は実態をよく確認する必要があるのではないのでしょうか。また、早期退職の希望者が予定の人数まで集まっていないという噂もあり、さらに追加の施策が行なわれるのではないかという不安も生まれています。事業構造改革により社会イノベーション分野への参画を推進している点についても、従業員に職種転換を無理強いすることの無いよう、個人の意思や意見を尊重しながら進めるべきです。

無理なりストラは、これまで会社を支えてきた従業員を失うことにもなりかねず、さらに困難な状況を招きかねません。改革をするのであれば、人を大切にする視点が不可欠です。

日立超L

職場の声を反映して

09年春闘は初の半期回答となり、10月より異例の年末一時金闘争が行われた。11月初旬に会社から最終的な回答が提示され、夏季一時金と比較して、減額の回答となった。

職場では「減収減益という業績から減額はやむなし」との声がある一方で、組合から出した要求と最終方針について不満や疑問の声も聞かれています。

組合員からは「春闘で掲げた年間要求額の半分を要求すべき」「春に取れなかった分も上積み」という意見があったが、

投稿歓迎

同時アンケートに率直な意見

日立電子サービス

組合は「会社の交渉に臨む態度を硬直化させる」と主張し、春の回答月数を秋の要求月数とした。また評議員会では「要求段階で既に譲歩しており、歯止めを要求よりも下げるべきではない」との意見が半数近い職場から寄せられたが、春より下げた内容で最終方針を決められたという。これでは組合員の意見が反映されず、職場集会や評議員会での議論自体も意味がないのではないかと。来年の春闘では、きちんと職場の声を反映して、交渉を進めていくことを期待したい。

11月号でルネサスとNECエレとの「同時アンケート」のWEB掲載をお知らせしました。寄せられた回答のポイントを紹介します。

(1) 不安に感じること

「家庭の事情で遠地への転勤は非常に困る」「退職強要など起こらないか心配」「労働の過酷さが増しすぎ」

(2) 会社に期待すること

「現場を知り社員の力を最大限生かす方法を考えて欲しい」「雇用と利益は確保して欲しい」「統合に本当のメリットが無いことを認め統合をやめる」

(3) 労働組合に期待すること

「決まってしまうから「既定のこと」として納得をしないでほしい」「早期情報公開を強力に要求して欲しい」

(4) 解決すべき問題

「余剰人員・拠点・設備の解消」「重複した製品群の扱い」「管理職の大幅削減」「赤字の原因を分析して説明すること」

ルネサス