

# 派遣や契約社員の賃上げは可能だ

あきらめてはいませんか？

リーマンショック以来、日立などの大企業は「構造改革」を叫び、派遣切りやリストラを行ってしまっています。「こんな時期だから賃上げなんて」「派遣や契約社員には賃上げなんて期待できない」「円高で日本の経済の先が見えない」「と生活改善を要求することをあきらめていませんか？

## 最低賃金の引き上げを

「最低賃金を時給千円に」の運動の成果で、今年17円の引き上げとなりました。まだまだ生活を保障する賃金とはいえませんが、引き上げられたことは歓迎すべきです。この最低賃金は、まさに最低の賃金を規定すると共に、現在、最低賃金以上で働いている人たちの賃金も、底上げをするための力になります。

派遣労働者の賃金引上げのポイントは、契約単価の引き上げです。大企業は無理な単価引下げを要求し「原価低減」を強行していますが、社会全体の世論は最低賃金の引き上げによる単価引き上げです。早い時期に最低賃金を時給千円にし、さらには若年単身者の最低生計費を実現する時給千三百円への引き上げが必要で

す。

都道府県名	最低賃金時間額【円】
茨城	690 ( 678 )
千葉	744 ( 728 )
東京	821 ( 791 )
神奈川	818 ( 789 )
静岡	725 ( 713 )
愛知	745 ( 732 )
大阪	779 ( 762 )
全国加重平均額	730 ( 713 )

※ 括弧書きは、平成21年度地域別最低賃金額

## 大企業は「金あまひ」

日立などの大企業は、昨年的大幅赤字を、人件費削減や下請けいじめの調達「コスト削減」などの「リストラ効果」と、政府援助の「エコポイント」などで業績をV字的に改善してきました。自動車や電機など輸出関連企業を中心に、純利益を4兆円から7兆円に増やし、内部留保を1年間で233兆円から244兆円まで膨張させました。その中でも手元資金は52兆円となり「空前の金あまひ」状態となっているのです。しかし、この「あまひ金」を国内経済の活性化に使うとは一切考えていません。国内に見切りをつけ「エコ」を売り物に海外の社会インフラ需要、海外生産に大きく舵を切ろうとしています。しかし、海外でいくら儲けても国内に還元しようとはしません。税金も海外利益は控除制度があり免除されています。利益第一主義でリストラを進める企業が、海外利益を労働者に還元するのは誰も考えません。グローバル大企業は栄えても国民は疲弊し、ますます「日本は成長しない国」になっていきます。

## 「電機懇」2011年春闘 要求アンケートにご協力を

日立懇は「電機懇生活改善要求アンケート」に今年も取り組みます。組合員、非組合員、管理職、派遣や請負で働く方、企業の違いを超え、誰でも参加できるアンケートです。ぜひご協力ください。

- ★ビ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](mailto:info@hitachikon.net)  
TEL(携帯) 090-9121-0602(多田)



**日立懇** <発行> 2010年11月 第183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)  
千葉 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)

## 社会的連帯で生活改善

円高が進めばそれを理由にリストラを行い、社会不安を広げ、ますます内需が縮小され景気が悪くなる。こんな「負のスパイラル」から抜け出す道は、「空前の金あまひ」状態となっている大企業に、心ざわしい負担をさせることです。その道は非正規の労働者の正規雇用と賃金の引き上げです。職場では正規や非正規、総合職と専任職、男女、成果能力主義など様々な格差や差別があり、みんなで共に力を合わせることを妨げています。

この壁を乗り越え、正規も非正規も一緒になって大企業に社会的責任を果たさせる運動に取り組むことが重要ではないでしょうか。

その一歩は、「あきらめず」要求する「いっしょ」です！



## 働きがいのある人間らしい仕事を

# 日立懇第19回総会を開催 話す・つながる・変える

日立懇第19回総会が10月2日、3日に、神奈川県「いこいの村あしがら」で開催されました。特別報告として「日立工機の再雇用のたたかい」と「ルネサスエシのリストラへの反撃」が紹介されました。その後、各職場から活発な意見が出されました。

- 10年下期は仕事量が3割減る。今後の作業量減少が不安だ。
- 日立は海外で働くための教育に熱心なようだが、「海外に行け」だけでは先が見えない。
- 人が少ない中で長時間過密労働が続いている。妊娠した女性はやめたいと話している。
- 職場の上司がメンタルで休職となり、仕事量が増えた。
- 問題を乗り越えることで人間関係が見えてきた。上っ面の付き合いでなく深いところで付き合い合える人が必要。
- 企業の攻撃が、派遣労働者から正社員の弱い層へ移ってきた。
- 日立関連の女性相談者は、格付けを3ランク下げられ、賃金が初任給レベルになって、生活ができない状況になった。
- 再雇用制度の内容がオープンになっていないので、組合に改善を申し入れた。
- 最近、仕事量がすごく増えている。職場では障がい者も含めて、残業や休日出勤までするような状態になってしまった。



## 近頃の若いモン

### ● ダイエットに奇跡なし

私は食べるのが大好きなので、いつも体重を気にしています。この間知人からローフードという健康的に痩せられ活かも出る食生活があると聞き、早速やってみようと思いました。ところが、なかみは生野菜と生果物が基本。それだけで大丈夫か心配になり調べると「実践女性の3割が無月経…」とのこと。それは健康的ではありませんね。ダイエットに奇跡なし、やはりバランス良い食生活と、適度な運動に戻ってくるんだなと思いました。

(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!!



## 登録型派遣会社を紹介に 労組も「ウーン」と言葉発せず!

「シニア社員制度は現行のまままで変更は無い。4日/週・5日/週も制度としてある」との会社説明に基づき、契約更新の面談で4日/週の勤務を希望した。それを受けて職場上長の「(HOTS)社内で探したが、シニア社員には4日勤務での仕事は無い。今後業務量は減少する」「どうしても4日勤務を希望するならば登録型派遣会社を紹介する」との回答にはビックリ!今のご時世で登録型派遣で自分で仕事を探せとは。

相談に乗った労組役員もこれには「ウーン」と言葉発せず!一方、上期は予算大幅超過の黒字とのこと。これからは大いに4日/週以上の勤務を希望しよう。日立オムロン

## 人がほしい

結構、製品事故、部品故障が多いせいか担当部署では忙しいようです。8、9月は月20時間の残業を行ったといいますが減らされ、慣れない人で仕事をやらなくてはならないのも原因といわれます。無理をして体を壊して入院した人もいます。責任感の強い人ほど大変だと言います。9月20日、定年で退職者がいても

代わりに人が入らず、周りの人でやったりしています。10月も辞める人がいるので人がほしい。

日立工機

## リストラはごめん

(日立超シ)では今期に入ってから、ルネサスエレクトロニクスからの仕事は大幅に減少しています。これはルネサスの仕事をルネサスグループ内で行なうようにしているためで、ルネサスグループ外という点ではNECグループの会社なども同じ状況だと聞いています。今後、ルネサスの合理化が進むにつれて、この傾向はさらに進んでいくと思われる。(日立超シ)ではこのような変化に対して、日立グループ内の仕事の比率を増やして、ルネサスの減少分を取り戻そうとしています。長年にわたって培われてきた会社の関係を急に切り替えられる訳もなく、大変苦戦しているようです。

この数年、会社の業績回復のために身を削って協力してきた従業員のためにも、今回の変化がさらなるリストラなどへとつながらないようにする対策を、早期に確立して欲しいと思います。

日立超シ

## 増え続けるメンタルヘルスに 職場から不安の声

全社的に精神系疾患による休職者が年々増えています。発生率は職種や部署によって異なるようですが、傾向として年齢が40歳未満、職位が担当の人が多いようです。知り合いの若い人でも休職中もしくは治療を続けながら働いているという人

が何人かいます。

最近、休職者が出てしまった某職場では、「以前から深夜残業が多くて、最近では元気がなかったたので心配していた」「その人が担当していた業務をそのまま引き継がされたので、今度は自分が病んでしまうのではないかと心配」といった声が聞かれます。

会社は、過密労働の是正など、メンタルヘルスの根本対策を、これまで以上に真剣に取り組む必要があります。「健康管理自己責任」という考え方に基づく対策は、もう通用しません。

日立電子サービス

## 派遣を正社員に

日立アプライアンスにおいて、派遣社員の総人数は1,680名(6/末)ですが、過去1年間に派遣から正社員になった人数は、わずか6名(0.36%)です。

派遣とは、本来、一時的な労働を行うものであり、継続した仕事については労働者は、正社員として雇用するのが、法の趣旨です。しかし現実には99%の人が、派遣のままとなっています。

それどころか、派遣社員や臨時員などの細切れ雇用が広がっています。仕事はあるのに、労働者を短期の雇用で入れ替えるようなことは許されません。

日立アプライアンス・清水

