

# 太る大企業＝やせる労働者・国民

**好業績でも  
賃上げ無し？**

日立労組は今年の春闘で賃上げ（ベースアップ）無しの、「賃金体系維持」「一時金5.5ヶ月」を要求しました。

今年度の日立製作所の業績は、最終損益で2300億円を超える黒字で、バブル時代をしのぐ勢いとなっており、これまで賃上げを要求しない理由とされてきた会社業績は、大幅に改善しています。史上まれに見る好業績の中にあっても賃上げを要求しないのであれば、労働組合はいつ賃上げを要求するのでしょうか？

**賃上げこそ  
経済回復のカギ**

この15年間程、日本経済は低迷した状態が続いています。他の先進国ではこの間も、ITバブルの崩壊やリーマン・ショックなどの時期を含めて経済成長が続いており、労働者の賃金も増え続けています。逆に日本では、国内総生産（GDP）がほとんど増加しておらず、賃金は減少しています。

そうした中、企業の内部留保は大幅に増加しており、日立全体では従業員一人当たりにして663万円にもなっています。また、役員報酬や株主配当も同じ時期に急速に増加しています。これは、労働者派遣法が改悪され、非正規労働者が増加した時期と重なっています。

こうした極端な国民生活と企業の利益との格差は、労働者派遣法の改悪や法人税減税などの国の政策が大きく影響してもたらされています。

この流れを変え、賃金を増加に転じさせることによって、労働者の生活が改善するだけでなく、国内

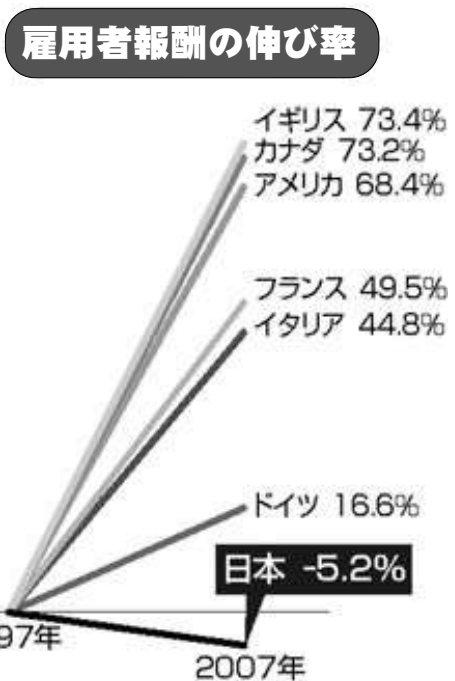
消費や設備投資の増加により日本経済の再生も実現できると思われます。

**生活第一の春闘を**

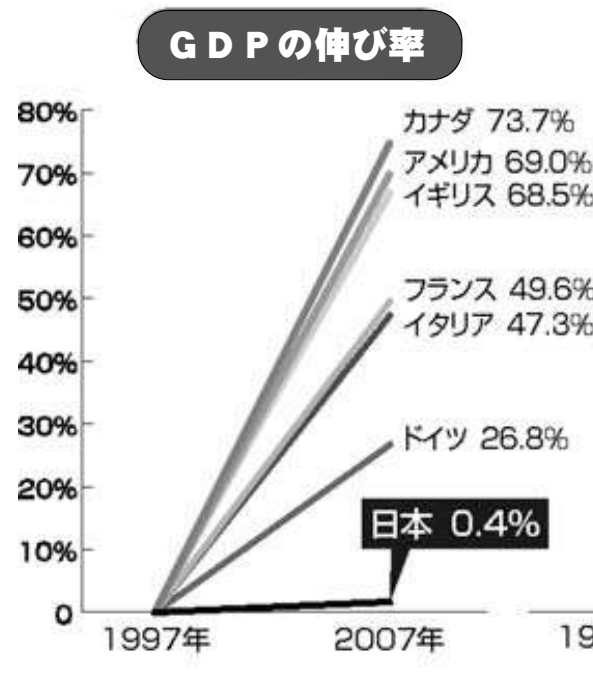
労働組合は、労働者の要求をもとに活動する、労働者のための組織です。会社の利益や迷惑が先にありきではなく、労働者とその家族の生活を第一に考えて行動する必要があるのではないのでしょうか。それを背景にしてこそ、労資が対等の立場に立ってお互いの主張を闘わせる事が出来ます。今春闘に必要なのは、大幅なベースアップを実現し、私たちの賃金や待遇の改善だけでなく、会社の経営や経済の発展にも貢献することです。



「国民が貧しくなった国」




「成長の止まった国」



IMF、OECDのデータから作成。日本のGDPは2008年度の国民経済計算確報の数値（2010年3月18日（木）「しんぶん赤旗」より抜粋）

★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)



QRコードにアクセス!

**日立懇** <発行> 2011年3月 第186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)

**働きがいのある人間らしい仕事を**

## 不安を強調する「構造改革」

日立オムロンではリーマンショック以降の業績不振から「持続的成長」路線への復活をめざし「構造改革」を行っています。撤退機種や移管機種を選別し、成長機種に力を集中しようとしています。しかし、今回提案された「国内生産体制再編」は、経営環境の悪化→生産量増大が見込めない→コストダウンのための海外生産比率アップ→国内生産にはさらなる効率向上が必要という論理で2子会社と（HOTS）製造部門を丸ごと別会社化にするという施策です。このような製造部門丸ごと別会社化が本当に企業発展のための有効な手立てなのでしょうか。国内生産の利点は、開発・設計部門が身近にあり、設計変更やユーザごとのきめ細かな仕様の設定ができ、何より「信頼される品質」が重要な金融端末として品質が確保できることにあります。

いたずらにすぐにでも全部海外生産に移行し「仕事なくなる」かのような説明で働く人たちの不安をあおり、強引に生産を別会社化することは、（HOTS）の発展する道とはいえません。むしろ働く人の意欲とモチベーションを高める施策こそ真の「構造改革」といえるのではないのでしょうか。

## 近頃の若いモン

### ● マラソン

1月30日に茨城県で行われた勝田マラソン(フルマラソン)に参加しました。今回で3回目ですがタイムは5時間(ほぼ前回と同じ)でした。完走ができて達成感があります。途中の給水場では、地域の人や高校生たちがスタッフとなり作業をしながらエールを送っていて熱心だと思いました。30km辺りを超えると体が鈍り走る気力が失われそうになりますが、その時にもらうエールは心に響き感動して力がみなぎるのもでした。途中の公民館ではおにぎりやコーヒーを振る舞っていて賑やかな雰囲気でした。参加者も地域の人たちとの触れ合いを楽しんでいたようです。完走後は乾燥いも(完走とかけて)がもらえ、これが毎年とても美味しく驚かされます。怪我をしないようにしてまた挑戦したいです。

(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!!



## 半導体事業の分離で 一時金格差が広がる

日立武蔵と呼ばれていたところが懐かしくなります。日立の半導体事業が分離されて三菱電機と統合になってから8年経ちます。さらに、昨年の4月からNEC Iと会社統合になりました。会社業績は低迷しており、2011年3月期決算で営業利益は70億円との予想になっています。

年間一時金は、ルネサステクノロジ労組の昨年妥結は4ヶ月で、今年の要求が4.5ヶ月となりました。日立労組は年間5.5ヶ月、三菱電機労組は年間5.7ヶ月の要求となっています。(NEC労組は業績連動方式)日立から切り離されてからずっと一時金は大幅に格差がついたままです。

職場では日立の情報が少なくなっており、職場の組合役員に伝えると「日立は5.5ヶ月とは良いですね!」1か月も違うと・・・と驚きの声を上げていました。ルネサス・武蔵

## 手すり要望し実現

組合の班懇談会があり組合執行部に対して直接意見要望を話す機会がありました。執務室建屋の2階部分の手すりが壁からはみ出ているショルダーバックのひもが引っ掛かることがあり危険でした。会社は黄色と黒のトラテープをまいて、

お金がかかることを理由に済ましていました。

そこで、班懇談会で組合執行部に対して改善を要望しました。班のほかの方も賛成しました。その後、安全衛生委員会で組合より階段手摺の不具合、改善について説明していただき、1階〜3階までの階段手摺について改善を進めることになりました。

会社も危険を感じていましたが、お金をかけないで注意喚起で済ませようとしていましたが、組合員の要望が強く、改善することになりました。

HES

## 労働組合も独自の方針を

今年の春闘において、賃金体系維持という方針になりました。査定がわからないと、給料は上がりません。実際になかなか査定が上がらないという話を、色んな人からよく聞きます。一緒にまじめに働いているように思っているも、査定が異なるということは日常茶飯事です。

また、これまでの分社化や、業績悪化での賃金カットで、下がった賃金がそれ以降も働き続けても元に戻らないという話も聞きます。それも、業務内容は変わらないにもかかわらずです。このような状況を放置している影響は、今でも心理的に労働者の労働意欲に悪影響を残していると思われる。電機連合の方針と異なる特殊な実情がある場合、独自の方針を持つべきだと思います。

日立アプライアンス・清水

## 働く人に

### 暖かい会社であってほしい

まだまだ寒さが厳しい日々、職場から何とかならないのかとの声が出されています。



日立・大みか

## 利益還元なしでガンバレでは

日立市は1月27日、昨年創業100周年を迎えた日立製作所から「子どもたちの教育振興に役立ててほしい」と今後10年間で計1億円を寄付するとの申し出があったことを公表した。日立は株主にも創業100周年記念として特別に2円配当している。総額では約90億円になる。

企業がステークホルダー(利害関係者)に利益を還元することは望ましいこと。でも利益を生み出している社員には何の還元もない。組合も11春闘で会社に賃上げ要求をしない方針で、これでは「次の100周年に向けてガンバレ」といわれどもモチベーションはあがらない。

日立工機