

# 「人材力」への投資は'13春闘の賃上げから

## ● 電機産業の大リストラで産業縮小

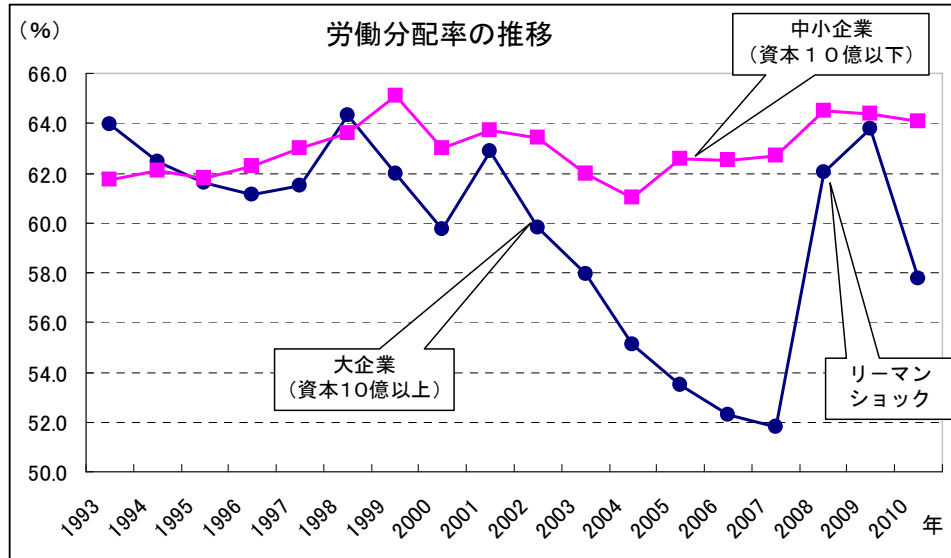
電機産業は、NEC、パナソニックなどが大リストラを強行し、雇用と産業の縮小が進んでいます。そのような状況の中で電機連合は若手組合員へのアンケート調査を基本に、産業の持続的な発展のための提言をまとめました。日本の産業の強みは高い「技術力」と「ブランド力」にあるとし、それを支える「人材力」の維持・強化を重視するとしています。しかし、実態は、リストラ、雇用の縮小が進んでおり、人材力の強化のためにも、人材への投資、つまり雇用と産業の縮小を食い止める必要があります。しかし、状況は逆の方向に進んでいます。

近年の電機産業では、株主配当を引き上げ、株価を高め、企業を売却する時には高く売れるようにするという株主本位の経営が広がっています。そのためにも異常な「内部留保」を積み上げ、法人税は値切り、さらに引き下げようとしています。この株主本位の経営では、基礎研究、新たな技術、高い品質ができる生産現場や「人材力」に投資しようという方向はありません。その結果、電機産業が衰退・縮小を続けてきました。この電機不況の原因は、以上に述べたような株主本意の経営の失敗にあります。そこで、

## ● 株主重視から「人材力」重視へ… 労働分配率を高めよう

職場では、成果能力主義と派遣労働が職場を疲弊させました。短期的な成果を求められ「安心して研究や開発が出来ない」「いつまでこの仕事を続けられるか不安」「次の契約更新で雇止めされるのでは？」という声が蔓延しています。

「労働分配率」という指標があります。生産によって得られた付加価値の内、どれくらい働く者が受け取ったかという指標です。左のグラフは資本金10億円以上の会社と10億以下の会社の17年間の労働分配率の推移です。08年のリーマンショックで営業純益が下がったため一時的に上がっていますが全体では低下傾向が続いています。一方、中小企業では60%



財務省「法人企業統計」より

## 「電機懇」2013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。誰でも参加できるアンケートです。ぜひ、あなたの声を、お寄せください。

★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](mailto:info@hitachikon.net)

もしくは、下記のもよりの連絡先へ



QRコードにアクセス!

## 日立懇

＜発行＞  
2012年11・12月  
第198号

日立関連労働者懇談会

〒108-0073 東京都港区新橋4丁目24-3

エムエフ新橋601

(電機労働者懇談会気付)

TEL & FAX (03) 6450-1777

★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)

## ● みんなで要求 みんなで実現! 勝ち取る! 人材力重視を

台を維持、大企業ほど大儲けをしても賃金は安いといえます。人材力を重視できない理由として、労働分配率の問題があることがわかります。

日本では、春闘という制度があります。これは正社員だけの闘いではありません。毎年、最低賃金が僅かではありますが上がっています。最賃以上でも「最賃上昇分だけでも時給を上げて欲しい」と要求することは当たり前のことです。

労働組合に参加している人は、「自分たちの賃金アップが産業を再生させる」という意気込みで、「ベースアップ要求」を掲げ、派遣・請負労働者とも連帯し、要求し運動する春闘をがんばりましょう。



## 働きがいのある人間らしい仕事を

# 7446人の大量退職で経営が成り立つか？ 官民投資ファンドでの 官民投資はどうか不安

ルネサスエレクトロニクスの大リストラ計画は、職場に大きな不安を与え1万4000人もの雇用を奪い、地域経済の破壊につながる生産工場の閉鎖など、日本の半導体事業のあり方そのものが問われる程社会問題化しています。

ルネサス懇は、電機・情報ユニオンと連携を取り、全労連の全面的な協力を得て全国の工場に反撃ピラを配布してきました。ルネサス懇HPへの関心も高く、5月から9月の4ヶ月間のアクセス数は27万件に達しました。HPでの「抜本的構造対策」に関するアンケートでは、職場から「数年内に経営破たんする」43%、「早期退職するつもり」35%、「優れた経営者必要」80%などの回答が寄せられ、ルネサスのリストラがいかに深刻かを物語っています。

8月中旬から始まった個人面談では「（早期退職の）5千数百人の一人になってもらいたい」「（応募が未達の場合は）整理解雇も…」などの退職勧奨・強要が行われ、相談も寄せられました。早期退職の募集は、9月18日の初日に想定していた募集人員を超過し即日中止を決め、本社から「明日で×切」との通達が18日付で

文書が出されました。会社は28日付け7511名の応募があったと公表しましたが、10月16日に65人少なくなったと発表しました。生産工場が閉鎖・縮小、譲渡される地域では、県労連や地元の県当局と自治体が地域経済と雇用を守るために取り組みを強めています。山口県では、工場に勤める従業員の雇用と生活を守ることに、および地域経済を守るために、工場の事業継続を求めて地域の労働組合（山口県労連など）と県・市議会議員が中心となって、『ルネサス リストラ「合理化」対策実行委員会』を立ち上げ取り組みを強めています。

アメリカの投資ファンド「KKR」の出資提案を受けていましたが、官民投資ファンドの産業革新機構が自動車や電機各社と協力して、約2000億円を融資して経営権を握り、外部から社長を起用するとの動きが出ていますが、産業革新機構の支援を受入れた場合、国内大手製造業の部品供給会社として「下請け的体質」を脱却できないまま製品は買い叩かれ、思うように利益を上げられなくなる可能性が指摘されています。



## 近頃の若いモン

### ●『健康のために出来ること』

最近、自分のまわりで健康を患って入院してしまった人が何人かいた影響で、自分の健康についても気にするようになっています。学生を終えてしまうとスポーツをする時間と機会が減ってしまうなかで、高カロリーの食事などを続けてしまっていないでしょうか。

私も今月から、通勤のバスやエレベーターを使わないなど、出来ることを始めています。難しいのは食事です。外食はどうしても高カロリーになります。気がひけますが、思い切ってごはんを残すこともやっています。

(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



### 整理解雇と言われた個人面談

ルネサス武蔵事業所でも、今回の早期退職に多くの人が応募した中には、個人面談で「整理解雇」の脅かしもあったと告発が届いています。「個人面談で部長が今回辞めないと言われたと言われ、面談の場で違反ではないかと抗議したら謝った」「面談で辞めないと伝えたら、就職支援のキャリア相談室に行くように言われ仕方なく行ったが、今と同条件で働ける所があると良いことしか言われなかった」「数人の身障者にたいして2〜3回の面談がされ、キャリア相談室にも行ったが誰も辞めなかった」「今回の早期退職募集では、会社の将来に失望して辞めてほしくない人達も少なからず退職した」(ルネサス武蔵)

### いい加減あきらめたら

福島原発事故後、中断していた電源開発大間1号機の建設が再開、また燃料装着を済ませただけの中国電力島根3号機もO回定検と称し、工事が再開され指導員が派遣されています。世間では原発の再稼働、新規建設は厳しい状況との見方が大方ですが日立

グループではリトアニアのピサギナス原発や、中国電力上関原発1、2号機の建設計画は進められています。先日リトアニアでは原発賛否の国民投票があり6割を超える反対がありました



が国は判断を先送りしています。上関原発も、山口出身で原発推進の安倍元総理が自民党総裁に返り咲き、中国電力も建設を諦めていません。職場では世論とかけ離れた企業論理に批判が渦巻いています。(HPT土浦)

### 新生HGST労働組合の 活躍に期待する

日立労組から独立したHGST労働組合の第一回定期大会が8月2日開催された。電機産業がリストラ、雇用削減を推進するなか、10月3日付けの大会を伝える機関紙は、日立グループ連合会長、執行委員長あいさつのなかでは、日立グループ連合ルネサスの工場閉鎖、大量の退職リストラに対し何ら触れることもなく、議事に入り、大会代議員の発言や論議が掲載されないで、時期遅れの配布となりました。譲渡が完了して最初のHGST労組の定期大会が、職場に漂う将来不安や閉塞感を払拭して、雇用や生活の安定等を求める組合員の期待に応える運動をどう構築していくのか、注目される定期大会でした。組合員の声を汲みつくし、知恵と力を結集して前進する、H

GST労働組合の力強い運動が期待されます。(HGST)

### 電機・情報ユニオンと HESが団体交渉

7月と8月、電機・情報ユニオンと日立エンジニアリング・アンド・サービス(HES)との2回に渡る団体交渉が日立市で行われました。岩間さんは1月に再雇用の職務提示されましたが、それは他のシニア社員が週5日勤務にかかわらず、週3日勤務の提示でした。また提示された時給841円は会社の18歳の最低賃金・時給千円を大幅に下回るものでした。

岩間さんは週5日勤務に、時給千円以上にとねばりつよく交渉してきましたが、可否の期限が切れたとして7月に退職の扱いの通告が来たため、電機・情報ユニオンに相談し会社と交渉となりました。その結果シニア社員雇用契約を結び、8月からに再雇用となりました。

再雇用制度のもとになっている国の法律である「高年齢者雇用安定法」は「高年齢者のそれまでの豊富な職業経験や知識を生かすうえでも継続して働き続けることを可能とする環境を整備すること」を事業者に求めています。

ユニオンはHESに働く皆さんが安心して定年後も働き続けられるよう、引き続き岩間さんの再雇用問題の解決をめざして取り組んでいきます。(HES)