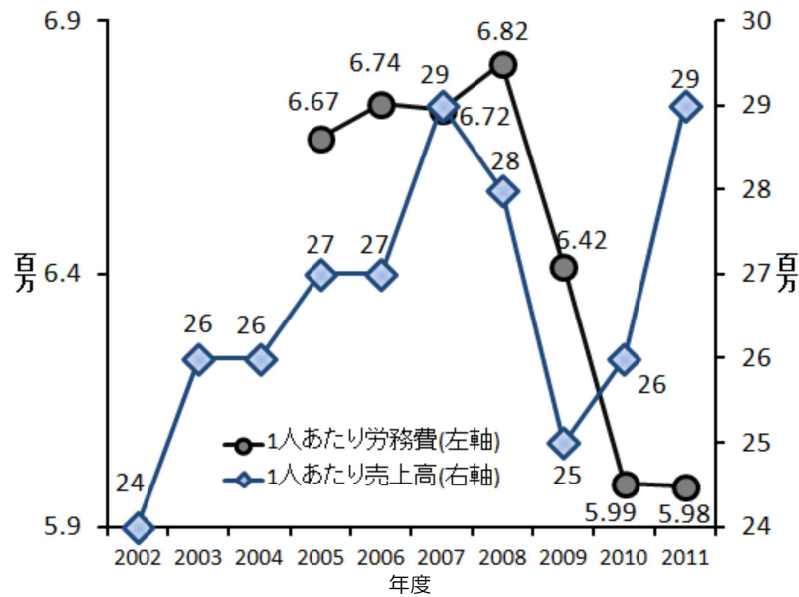


# 大幅賃上げは可能！デフレ不況打開を

日立の従業員1人あたり労務費(単独)と従業員1人あたり売上高(連結)

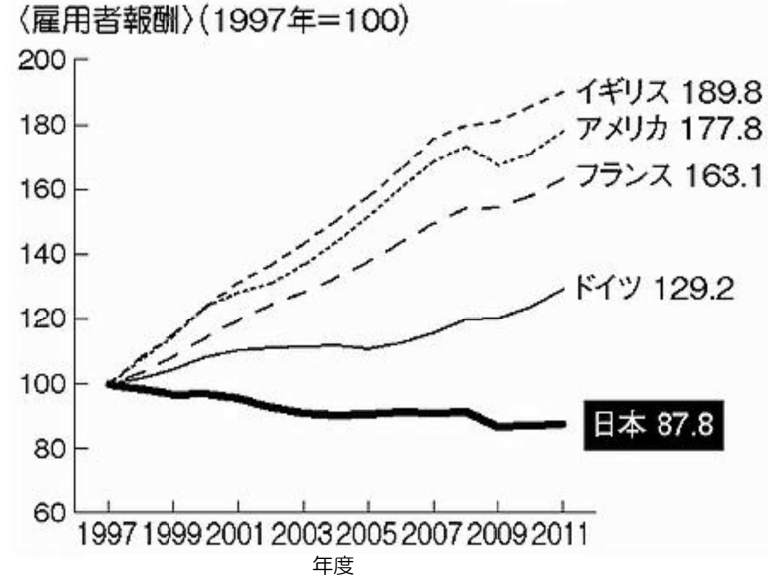


日立製作所発表資料(有価証券報告書等)より作成

## ● 会社の業績向上に貢献している労働者にふさわしい配分を

日立製作所の、従業員1人あたりの労務費(賃金・一時金など)はこの数年で大きく低下しています。その一方で、日立グループ全体の従業員1人あたりの売上高は、2002年度には2500万円だったものが2011年度には2900万円となっております。この10年間で1人あたり500万円も増加しています。会社の業績向上に大きな貢献をしている従業員に対して、賃上げなどにより貢献にふさわしい配分をすべきです。

各国の雇用者報酬の変化



2013年2月15日(金)付「しんぶん赤旗」より

## ● 国際的にも異常な所得の低下

日本の雇用者報酬(所得)は、1997年に対して2011年は87.8%と大きく低下しています。他の先進国が、ITバブルの崩壊やリーマンショックなどの影響を受けつつも、雇用者報酬が同じ期間に130%から190%と大幅に増加しているのに対して、日本は異常とも言える低水準となっております。

日本の非正規雇用の多さが際立っています。非正規労働者の待遇改善は緊急の課題です。賃上げにより、国際的にも異常な所得の低下と長引く不況から抜けだし経済の好循環を作り出す事が、日本経済の発展につながります。日本経団連が狙うさらなる賃上げは、不況をさらに深刻化させるものです。今こそ、大幅な賃上げを実現の時です。

★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](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

日立関連労働者懇談会  
 〒105-0004 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)

## ● 貯め込んだ内部留保を賃上げに 非正規労働者の待遇改善を

労働者の所得が低下し深刻なデフレ不況が継続している中で、日本の大企業の内部留保はこの10年間で100兆円も増加しました。日立グループの連結内部留保も2兆7000億円となっております。大企業が貯め込んだ内部留保のほんの一部を取り崩すだけで、賃上げを実現できます。例えば日立グループの内部留保を1%取り崩すだけで、日立グループの全従業員の賃金を月1万円増やす事ができます。非正規雇用の労働者は全労働者の3分の1を超えており、若者・女性では半数が非正規雇用となっております。昨年の平均賃金は1990年以降で最低となり、年収200万円に満たない労働者が1782万人となっております。他の国における非正規雇用の比率は、ドイツが14.5%、フランスが13.5%などとなっております。



# 働きがいのある人間らしい仕事を

# ～雇用を守って～ 日立労組本部緊急要請行動

日立電線や日立超Lなど日立グループ企業で行なわれているリストラに対して、1月31日（木）、日立関連職場有志が日立労組本部に緊急要請行動を行いました。昨年からの業績不調と言われる日立グループ企業において、相次いでリストラ・人減らしが行なわれています。その内容は、違法な退職強要や企業従業員4割に当たる人員削減など異常なものです。

仲谷薫日立労組中央執行委員長が中央経営審議会で「日立グループの事業構造改革の断行には、関係する組合員の雇用と生活を守る立場でしっかり対応していきたい」と述べていることも踏まえて、社員の切り捨てのリストラ・人減らしでなく、日立製作所の責任で日立グループ内での転籍などによって雇用を確保するように、日立労組本部がリーダーシップを発揮して緊急に対応いただくよう要請しました。また、要請参加者は「日立超Lの人

員4割削減は会社が成り立たない可能性がある。労組本部がリーダーシップを発揮してほしい」「日立はCSR報告書で、グローバルコンパクトやISO26000を企業行動基準としているが、疑問を感じる」「今は連結決算であり、事業の撤退や再編の責任は日立本体にある」「日立は3年連続好業績だが、従業員の生活や労働条件の向上に繋がっていない。高いノルマ達成のために職場が疲弊している」などの発言をしました。



## 近頃の若いモン

### ●『健康のために出来ること』

私の働く現場で作業の途中で体調を崩し、その作業者が寝込んでしまった事がありました。結果的に1～2時間程、横になり作業に戻れたのですが、やはり当時は周囲の人も心配し半年を取るよう勧めましたが、派遣社員の彼は会社のシステムで半年という選択肢がないと言っていました。私達の職場はしばしば徹夜するときがあるのですが、そんな時も彼は徹夜休暇のシステムがないから僅かな休息を取って出社してきます。私は派遣会社任せではなく世の中の仕組みが半年や徹夜休暇を使えるようになればいいのにとおもいます。

(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!!

## 日立報 掲示板



### 驚きのリストラと出向

大リストラを実施している日立電線では、2回目の早期退職制度の募集が1月31日で終了しましたが、募集人員約600人に対して、応募者数はなんと1112人と、ほぼ倍の人数で、職場では「こんなに辞めさせるとは」と驚きの声があがっています。

一方で、早期退職制度から外れた若い人を中心に数十人が、日立建機・竜ヶ崎に出向が年内の予定で実施されています。単身赴任の人もいて生活や将来に不安を感じながらの毎日です。「家を建てる計画も止めた」「二重生活で経費もかさむ」など不安の声があります。出向者に対したきめ細な対応が組合に求められています。

(日立 国分)

### 余裕の無い職場は脆い？

日立オムロンの製造現場は超多忙状態が続いています。毎日夜10時頃まで生産が続き、休日出勤も月2回・3回、現場の残業時間は90時間程となっています。新旧のA

TMの生産が集中したのが原因ですが、日頃から「効率向上」運動のため職場には余裕もとりもありません。

先日も「インフルエンザ」が流行り職場はパニック状態、ひと段落したと思ったら、今度は不良対策でまたもやパニック。請負労働頼みや人員不足で余裕のない職場の脆さが出ています。

(日立オムロン 旭)



### 「グローバル成長戦略」 その先に見えるものは

日立工機では業界での「世界トップ3への挑戦」事業規模の拡大とコスト力の強化の経営方針の下に、海外生産への加速が押し進められています。会社の計画では二〇一五年には売上高で72%、生産高台数で91%、調達高で90%の海外比率を目指しています。国内の機械職場では設備の廃棄でガラガラの状態に、まるで倒産企業のような。いつ仕事が無くなってしまふのかと雇用不安が高まっています。

「グローバル戦略の推進、営業利益率二桁の早期復活で会社が拡大成長」しても、働く者の生活が豊かにならない、雇用など将来不安だけが拡大する成長しない国になってしまうトッパンナーだけは御免だとの声が上がっています。(日立工機)

### 日立は(日立コンシ)の 経営健全化に責任を持って

一月に開催された(日立コンシ)経営審議会の議事録が配布されましたが、「連結売上が二〇一〇年度の半分程度にまで急激に縮小」「予算未達の見通し」「黒字化は非常に厳しい状況」など、従業員の不安が増すことばかり。日立ブランドとして日立製作所社長が先頭に立って推進してきた薄型テレビの収益改善のため、多くの仲間たちが出向・転属に応じ、(日立コンシ)への分社化で立て直しを計りました。

しかし、メインの事業である薄型テレビについて、昨年の日立製作所の方針転換で事業統括機能を日立CMに移管することになり、収益改善のため(日立コンシ)労使が四苦八苦してきましたが、未だに経営健全化への見通しがつきません。

日立製作所が日立プラントテクノロジを四月に吸収合併の発表がありました。が、(日立コンシ)についても日立製作所内に戻すなどして、日立製作所が責任を持って抜本的な事業再編を実行する必要があるのではないのでしょうか。

(日立コンシ 横浜)

