

# 「暴走・生活破壊」アベノミクスから生活守る春闘へ

労働者の賃金が上がら、安定した雇用が拡大しなければ、景気の回復も生活の向上もありえません。しかし、厚労省の「毎月勤労統計調査」によると、8月分の所定内賃金が前年同月比で0.6%減となり、ついに15カ月連続の減少となりました。一時金を加えた総額でかろうじてプラスになったとはいえ、賃金の基本ベースである所定内賃金が安倍政権になって一度も上がらず、下がる一方になっています。

## 消費者物価指数0.8%上昇 (前年同月比) 3カ月連続プラス

一方で、異次元の規制緩和で円安・インフレが促進された結果、円安の影響を受ける電気、ガソリン、マヨネーズ、小麦粉などが次々に値上げされました。8月の全国の消費者物価指数は、価格変動が大きい生鮮食品をのぞいた総合指数において前年同月比0.8%の上昇となりました。

値上がりの大きい消費者物価指数	前年同月比	
	2012年12月	2013年8月
電気	4.4%	8.9%
ガソリン	2.8%	13.2%
マヨネーズ	-2.2%	6.2%
ソーセージ	-2.2%	5.2%
ディスクトップPC	-1.2%	24.4%

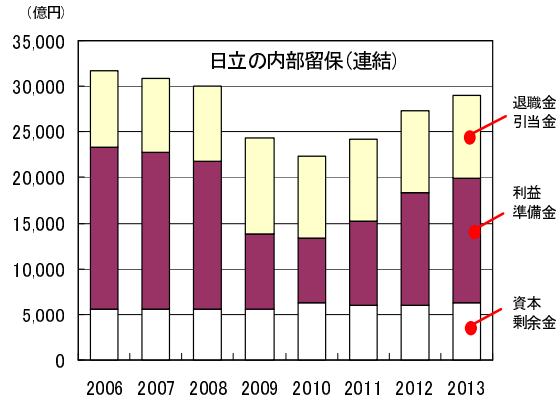
総務省「消費者物価指数」より

## 来年4月に消費税が8%にアップ

さらに、安倍首相は来年4月から消費税率を3%アップさせ8%にすることを表明しました。国民負担は8兆円増にもなり、生活や暮らしが成り立たなくなり、景気も冷え込むことが予想されます。その対策として安倍政権が持ち出してきたのが「法人税を減税し賃上げ」をと宣伝しています。しかし、今まで法人税をさんさん下げてきても賃上げどころか賃金は下がりに続いています。日経の「社長アンケート」でも「月例賃金の引き上げを検討する」はわずか2.7%にすぎません。その5倍の13.3%は「賃上げできない」と回答しています。

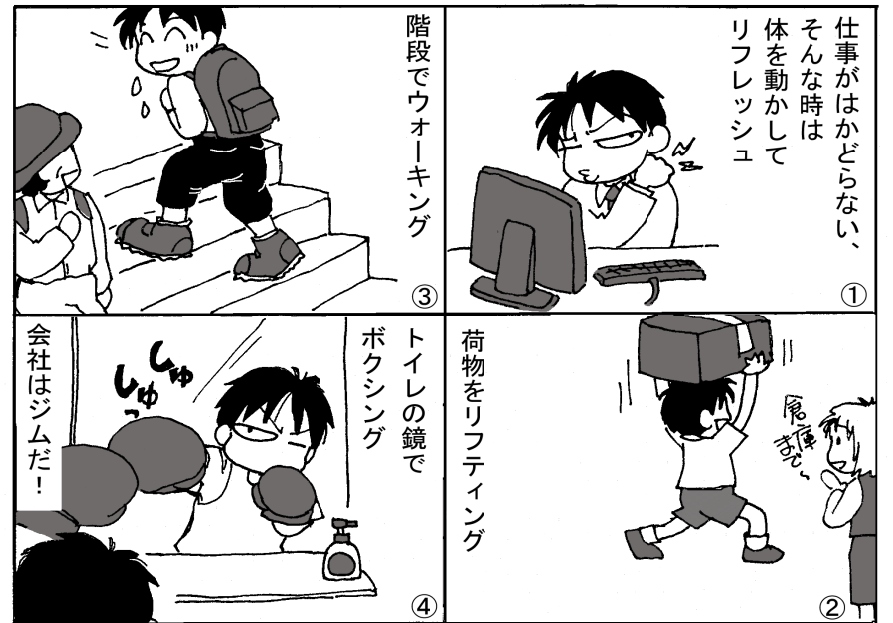
## リストラ地獄の電機産業でも 内部留保はカツポリ溜め込む

来年の14春闘は、「生活を守る」春闘になります。黙っていたら我々の生活はいつそ悪いものになります。電機産業は、公表されているリストラ・人員削減だけで19万人となっています(電機懇集計)。しかし内部留保を検証すると、1万人を削減するNECでも268億円増やし4850億円に、8万人以上を削減するパナソニックは、7千億円減らしましたが、2兆1千億円も内部留保を持っています。日立はリーマンショック時に少し減らしましたが、その後毎年積み増しして2兆9千億円。賃金のベースアップができる財力を充分持っています。



## ベースアップは「要求し闘ってこそ」実現できる

「物価上昇と消費税増税」で確実に生計費は3〜4%は上昇します。日立の川村会長も「従来は賃金体系維持という方向性だったが(来年)それよりは踏み込んだ対応を考えたい」と発言(日経)。来年の春闘では、生活を守るために大幅な賃上げと非正規雇用の正社員化実現、派遣・請負労働者の時給千円以上へのアップ実現などに向け、皆で要求、皆でたたかえる春闘にしていきましょう。2008年以後のベースアップを実現するチャンスとなっています。



2004年9月分を再掲載

★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)  
 もしくは、下記のもよりの連絡先へ

QRコードにアクセス!

### 「電機懇」2014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。

## 日立懇

＜発行＞ 2013年11・12月 第204号

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)

# 個々が輝ける人間らしい仕事を

# 日立グループでの雇用確保に責任を持って

(日立コンシ)では9月27日、移管先の決まっていなかった事業の移管(2014年4月1日に移管)の申入れが会社から労組横浜支部に行なわれ、すべての事業の移管先が確定して会社解散の日程が決まりました。

しかし、移管する事業から外され、業務引継ぎをさせられて担当する仕事を奪われた社員は4カ月求職活動を続けてきましたが、10月半ばになっても異動先が決まっていな人が多くいるのが現状です。

会社は9月6日に2013年10月1日付の職制改正・人事異動を発表し、SIBセンタを新設、横浜センタに10グループを新設して、出向者や移管する事業から外された社員を集めました。出向者管理や求職活動をする人にはまともな仕事を与えられておらず、日立グループの行動規範に反する行為を行っていると云えます。そもそも、日立製作所社長が先頭になってテレビ事業に注力し、分社化して(日立コンシ)を設立したのも、テレ

ビ事業を(日立CM)グループへ移管してしまったのも、すべて日立製作所の方針で行なったことです。日立製作所が責任を持って全社員に日立グループでの雇用を確保するのが当然なのではないでしょうか。早期退職の勧奨や日立グループ外への追出しなどで社員を犠牲にすることは、決して許されることではありません。

また、求職活動も上長と協力して行なうことになっていますが、会社解散まで5カ月以上あるのに、職場では「日立グループ内の求職は難しい」「会社が解散して残っていたら解雇になる」という話が出てきています。

日立労組横浜支部は早急に組合員の声を聞き、求職活動に影響のあるこのような言動をやめさせて、会社に約束通りの誠意ある対応を行なわせる必要があるのではないのでしょうか。また、組合員一人ひとりを守るために、全力で労働組合の役割を果たすことが求められているのではないのでしょうか。

## 近頃の若いモン

### ●出会いの場だけ作ってもムリ!! 経験者は語る!?

先日「国が少子化対策を目的に、地方自治体が開催する婚活イベント等の取り組みに財政支援する」というニュースを目にした。個人的には自分の恋愛を他人任せにしているようで違和感を覚えるが、職場の未婚者からは「結婚したいが出会いがない」という話も聞かれるので、異性と出会う機会が増えるのは良いことのように思う。しかし、深夜残業や休日出勤で仕事に忙殺されていて、若者が恋愛する余裕がないという実情もある。国は単に出会いの場を提供するだけでなく、労働時間短縮に向けて時間外労働の規制を強化するなどの取り組みも必要ではないかと考える。

(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!!



投稿歓迎

## 日立 掲示板



### 正社員が当たり前 非正規は例外のルールを

「この働き方はブラック!あなたの職場は?」との日立懇話会を見たと言う若者がやって来た。派遣社員で今の生活も将来もお先は真暗闇だと言う。真面目にやれば正社員への道も有りとも言われ残業、休日出勤も断わらずに懸命に働いても税込で年収は200万円足らず。同じ仕事を同じにやってもボーナスもなく時間給での格差にガクゼン。さらに職場での非正規に対するパワハラ的行為に心も折れる事が多いブラックな日々だと言う。アベノミクスの「成長戦略」の目玉として更なる雇用と労働条件の破壊が押し進められようとしています。また、今の職場では次々に生産の海外移転が進められており、職を失う不安が迫っているとも訴えていました。若者や働く者が使っているにされる職場や社会に「成長と未来」などあるのでしょうか。(日立工機)

### 小平記念東京病院の

#### 事業譲渡に不平や不満

1960年に開設された「小平記念東京日立病院」が大坪会に2014年4月1日予定で事業譲渡されると発表され、不安や不満が寄せられています。事業譲渡の主な

理由に2015年度末までに病院建屋の耐震化が必要となり、単独では無理と判断し大坪会の負担のもとで耐震化にも対応出来ること等を総合的に勘案したと説明されています。職場では、売却に伴い職員が退職するので人員が少なくなり、現在夜勤勤務体制が3人から2人に10月からなり、ベツト数も40%も減らして減少傾向になって不安が広がっています。歴史ある東京病院を病院単独でなく、全社的立場で耐震化工事などを行ない、病院で働く医師・看護師や職員が安心して働き続ける施策が必要ではないのでしょうか。(電機・情報ユニオン東京支部)

### ルネサス本社との団交開始

9月27日、ルネサス(作田久男会長)は早期退職優遇制度に2316名が応募し、移籍や自然退職などを含めて約3000人を削減したと発表しました。電機・情報ユニオンは、降格された管理職の方々をもって10月1日付人事異動の発表前の9月24日(火)13時にルネサス本社に団体交渉を申し入れ、16時から厚労省で記者会見を行ないました。第1回目の団交は10月18日(金)10時30分から行なわれ、会社側は、多数回の面談での退職強要に関して神奈川県労働局からの指導を受けたにも関わらず「法令違反との認識にない」と強弁し、降格理由について「月報制度の改訂に伴って適切であるか総合的に判断して決めた」と強弁もいえる回答に終始してきました。今後、国連グローバル・コンパクトの10原則に賛同し署名しており、国内の法令順守ともにその実行を迫っていきます。(ルネサス武蔵)

### 女性管理職を増やすだけでなく働き方も見直して

今年の10月で昇格・昇進した女性の話を社内でも多く耳にします。(HISYSは技師・担当職の人事を広報しないため正確な人数は不明ですが)ダイバーシティへの取り組みとして女性が活躍できる環境づくりは大切ですが、仕事と育児を両立して時短勤務で何年も働いてきた女性からは何の説明もなく急に技師へ昇格したことに、「なぜ私が?」という困惑と「仕事の負担が増えるのでは?」という不安の声が聴かれます。単に女性管理職の数を増やすのではなく、管理職の働き方も見直す必要があるのではないのでしょうか。(HISYS)



### ないよね同じ地域の他の会社の人たちとの交流って

結構昔から思っていたのだが、なかなか地域が見えないと感じている。もっと、余裕を持って色々な人たちと交流できればもっと、いい人生が送れるのではないかと感じている。かろうじて、地元の他業種の人と話するにつくつく感じる。こうしてこうなっているのだろうか、残念に思う。でも、嬉しいことに、あちこちに勝手連がある。勝手連グループでお会いすると、屈託の無い話が出来る。組織やしがらみに囚われないこと、立場、役職などに囚われない、話せる喜びを感じている。それを、もっと具体的な行動に発展させたいものだ。(日立アプライアンス)