

2014
春闘

生活できる賃金で暮らしと仕事の充実を！

2014年春闘の回答指定日であった3月12日、日立製作所はベースアップ(ベア)2000円、一時金年間5・62カ月の回答を行いました。日立がベースアップに応じるのは、リーマン・ショック前に実施された2008年の1000円以来6年ぶりとなりますが、労働組合の要求を大きく下回る低額な回答にとどまっています。

電機産業各社の産業別最低賃金(18歳見合い)は、1500円引き上げで15万6500円となります。だが、とても生活できる賃金とは言えません。

企業Gr	開発・設計職 基幹労働者		製品組立職 基幹労働者		単位 円・ヶ月
	賃金ベース	水準改善	賃金ベース	水準改善	一時金
日立	309,500	2,000	285,000	2,000	5.62
東芝	311,200	2,000	296,200	2,000	業績連動
NEC	320,500	2,000	283,400	2,000	業績連動
三菱電機	310,500	2,000	280,600	1,700	5.74
富士電機	318,700	2,000	290,600	2,000	5.0
OKI	300,100	2,000	302,000	2,000	4.5+α
安川	299,790	2,000	286,720	2,000	業績連動
明電舎	319,595	2,000	278,296	2,000	4.7

経済情勢に見合った賃金水準の向上が必要

今春闘で、日立製作所の開発・設計職の賃金ベースは、約31万円となっています。今回のベアは賃金ベースの1%未満にとどまっています。

今年4月からは消費税が3%増税され8%となりますが、今回のベアは消費税増税分に遥かに満たないものです。正社員でさえ実質賃金の低下が避けられない経済情勢で、非正規社員を含めた全ての人の賃金水準の向上が必要です。

大幅賃下げを狙う安倍「雇用改革」

長引く日本のデフレ不況の最大の原因は、労働者の賃金低下です。

さらに安倍政権は、派遣労働の全面解禁と固定化、低賃金で解雇しやすい「限定正社員制度」の整備、残業代ゼロをねらう労働時間規制の緩和などの「雇用改革」を狙っています。今年2月に発表された労働運動総合研究所(労働総研)の試算によれば、

安倍「雇用改革」の施策	賃金減少額 単位:兆円
正社員の「限定正社員」化	14.0
新裁量労働制導入による「無限定正社員」の残業代削減	10.5
無限定正社員の選別・振るい落としによる限定正社員化	1.3
非正規労働者増大による非正規労働者の賃金水準低下	2.9
「名ばかり正社員」の非正規化	0.9
「限定正社員」リストラによる派遣労働者化	12.3
賃金減少額計	41.9

社員や契約社員・パート等は、ベアや一時金も無いのが現状です。企業や雇用形態による格差を縮小し、生活できる賃金の確保が重要です。

企業や雇用形態による格差の縮小を

ば、安倍「雇用改革」によって労働者の賃金は総額で41兆9千億円も減少します(左表)。これが実行されれば、賃金は大幅に低下し、これまで以上の悪循環を引き起こすこととなります。このような賃下げを許さないためには、



2006年4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
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 懇談会

＜発行＞ 2014年4・5月 第206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)

働きがいのある人間らしい仕事を

事業構造改革で問われる支部協定

～日立労組本部は支部への指導を～

日立の経営施策による事業構造改革により、日立情報事業部神奈川事業所では、2013年10月1日に日立本体の製造部門を集約した新会社日立情報通信マニュファクチャリングを設立しましたが、日立本体の社員数百人が新会社へ異動できない実態となりました。

新会社設立以前の2012年12月に、サーバ部門の事業縮小に伴う「人材の適正化」の名の下に神奈川事業所と日立労組神奈川支部の協定で、数百人に及ぶ従業員（日立労組組合員以外も含め）を日立グループ会社10社以上へ出向させました。出向者は、元の職場とは全く違う職務に就かされ、慣れない仕事や、夜勤交代勤務などに苦勞し、また、家族と離れて単身赴任までして応じてきました。ところが、新会社設立時期の2013年3月から会社は出向

者に、退職強要まがいの面談を出向先で行って来ました。「神奈川ルール」と称して、出向提示は書面でなく口頭で通知して、職務提示も明らかにしない。また、神奈川事業所は神奈川支部が独自に労使協定をつくり、「元に戻る職場はない。出向期限が終了したら社外転進して欲しい」と、自己再開発休職制度の申請と退職願をセットでださせるやり方を強行して来ました。

日立製作所と日立労組の労使協定から外れて、労働契約法に照らしても違法なことを、事業所と労組支部が協定して労働者を自由に退職（解雇）できるやり方を日立労組本部が看過しているなら、労組本部の役割を放棄したと言わざるをえません。

日立労組本部は、事業所と支部へ改善・指導をすべきではないでしょうか。



近頃の若いモン

僕の職場はトップダウン

僕の職場は典型的なトップダウン方式です。逆に下から上への意見はほぼ通りません。それゆえに職場の同僚たちはみな「何を言っても無駄」と一様に諦めの雰囲気漂わせています。僕自身もここに勤めて長くなりますが、ひたすら命令に従い続ける生活の中で「自分で考え行動する」力が弱まったように感じています。言われないと動けないような人間になるのはまずいと思いつつも…。なんとかしなければと思う今日この頃です。

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!!

日立懇話会 掲示板

何なの？規範や人権方針って？

日立グループ行動規範や日立グループ人権方針を読むたびに、私の職場で教育が行われていないことを残念に思うことが多い。何がセクハラなのか？何がパワハラなのか？何がコンプライアンス違反なのか？職場ごとに、チームごとに話し合い、小さな問題が小さなうちに解決出来たなら、素敵なことだと思おう。何よりも、今まで良かったと思ってやっていたことが、コンプライアンス違反に繋がることだと気がつくことが大切だと感じています。

(日立アプライアンス 清水)

安定した体制の構築を

最近、他の会社と統合や、合併されること、他のグループ会社、他の日立関連の事業所を含め、多いと感じる。確かに、市場が飽和状態で、これ以上の利益拡大を進めるには、他会社と合従連衡しないと実現できない事情はよくわかる。ただし、会社が変われば、社名変更に関係する業務が増える。また、弱肉強食的な事業再編も行われ、大規模な配置転換も起きるかもしれない。そのための費用



出向をストップしたい

昨年続く一部保守事業のグループ会社移管により、職場の仲間が4月から子会社へ出向になります。出向期間は10月までですが、その後は子会社へ転属するように既に上司からプレッシャーをかけられているようです。次々に保守員が子会社へ出向・転属されていく状況に将来への不安とモチベーションの低下が職場に広がっています。

(日立システムズ)



業績悪化は誰の責任？

業績悪化の為「固定費の適正に向け、人員及び人件費見直しが必要不可欠」との理由で、40歳以上の社員とシニア社員の早期退職者募集が2月に行われた。応募者の殆どはシニア社員。募集人員に達しなかったのか、派遣社員やパートさんも減った。働く人達からは、その場凌ぎの会社の施策に「一段とやる気を削がれる」「不信感や不安を増長する」「ペテランが辞め、負担と混乱だけが残る」「人身御供だ責任を取れ」等々。業績悪化の付けをいつも俺達弱い立場の者に押し付けると怒り、消沈。今の世相を反映し「不安な社会に脅えながらの生活に、これで良いのか会社及び日本」と警鐘を鳴らす

派遣社員の出向は違法

派遣労働者が出向扱いで働いているという話を聞きました。最近、派遣法の制限（「専ら派遣」、受入期間の制限）や「偽装請負」を逃れるために、派遣ではなく、自社の社員同様に指揮命令できる雇用形態として「偽装出向」が登場しているようです。出向は、自社の社員に限り可能な、企業間の契約形態です。「偽装出向」とは、実態は労働者派遣であるのに出向の形をとって労働者を就業させることで、違法派遣です。

(日立・大みか)

全体に波及する形の春闘を

春闘の交渉結果が発表された。今年の春闘では、去年までと異なり、二〇〇〇円のベースアップを勝ち取った。ベースアップは、成果によって個人個人で異なる一時金と異なり、極めて、公平性が高いと感じる。ただし、社員だけの賃金が上がればいいのだろうか？。会社の利益に貢献しているのは、社員だけではなく、派遣社員、期間社員、請負会社、外注先など多岐に渡る総合的な力の結集の結果だと感じる。力を結集している関係者全体に波及するような形の春闘を期待したい。

(日立アプライアンス)

