

**2015  
春闘**

# 働く者はコストじゃない！人への投資アツプを

**コスト削減のための  
リストラは許されない！**

2014年3月期決算で電機各社は軒並み黒字化を達成しました。しかし、「電機リストラ」は止まることはありません。日立関連会社でも連続して200億円ほどの純利益を上げている「日立化成」で1000人のリストラを行おうとしています。日立超ではリストラに耐えない人を意向に出し、評価が悪いとの理由で新人並みの格付けまで引き下げました。HITMでは、出向中に戻る職場がないと早期退職を強要、日立LGでは配置転換で年収の40%カットを狙うなど、日立の経営者は「コスト削減、儲けのために」人減らしや労働者いじめをやる、そんな企業となっているのではないのでしょうか。

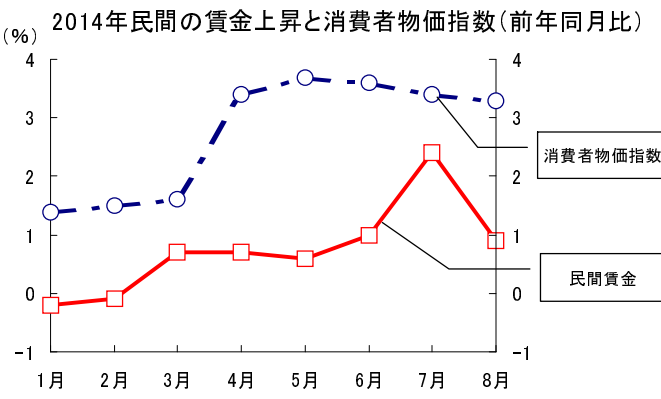
**人への投資によってグローバル市場で生き抜き、成長できる！**

日立や電機の経営者は「グローバル」、「国際競争力」という言葉をよく使います。しかし、国際社会の認識は、企業行動が人権を侵害してはならないとし、国連で「グローバル・コンパクト」を制定し、日立も「日立グローバル人権方針」を制定しています。労働条件の世界的な向上をめざす、国際労働機関・ILOでは「持続可能な企業」(07年)を採択しています。企業は、社会の構成員であり、雇用や環境といった社会的側面に配慮してこそ、持続可能な企業となるという提起です。その根底には、「労働者は「コストではない」、「労働者は資産である」、「技能を身に付けた熟練労働者は、企業の競争力の源である」、「人への投資が重要」という考え方があります。そして「持続可能な企業」こそが市場で競争を続け、成長し、利潤と働きがいのある人間らしい仕事(ディーセント・ジョブ)を生み出すことができると思っています。

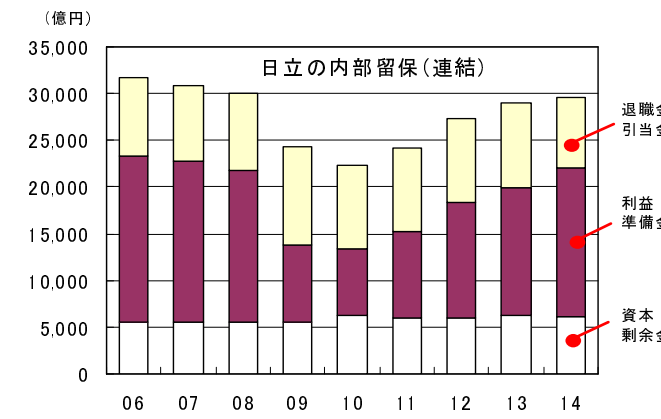
多国籍でグローバル企業をめざす日立は、こうしたグローバル企業としての社会的責任があります。「人をモノのように扱い」リストラを進めることは断じて許されません。

**生活はマイナス続き、賃上げで生活を取り戻そう**

14春闘では、徐々に賃上げが実施されましたが、消費税の8%へのアツプと相次ぐ物価上昇で、グラ



(注) 民間賃金は厚労省の毎月勤労統計調査による  
消費者物価指数は総務省の消費者物価指数による



フのように消費者物価指数に対し、民間賃金が低い状況が続いています。結果として、収支はマイナスとなり、生活はますます苦しくなっています。一方で日立の内部留保は、依然として高い水準を保っています。そこで、来年の春闘は、この借りを返してもらおう絶好の機会と位置づけ、正社員への賃金アツプのみではなく、派遣・請負・パート労働者の時給アツプや、全国一律最低賃金を千円とすることを要求し実現させましょう。

また、労働者いじめで「生活できない賃金」にまで引き下げられる事例が出てきています。

日立労組の最低賃金を引き上げ、すべての日立グループ企業に最低賃金を適用することが必要です。



2006年3月号掲載分を再掲載

★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!

**日立 懇** <発行>  
2014年11・12月  
第209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)

**「電機懇」2015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。

**働きがいのある人間らしい仕事を**

# 日立懇第23回総会を開催 総力でリストラ反撃を確認

日立懇第23回総会が10月4日（土）に、東京都の「南部労政会館」で開催されました。

窪代表は「今回の総会は、日立への反撃の第一歩と位置付けたい。総会を成功させてみんなで力を合わせてたたかっていきましょう」と挨拶しました。電機懇代表、電機・情報ユニオン委員長から来賓の挨拶がありました。

討論の冒頭、（日立超し）で、会社のリストラ攻撃に抗して電機・情報ユニオンに加入して会社と団体交渉している仲間の報告、神奈川の職場でのリストラとのたたかい、日立化成の早期退職の報告がありました。

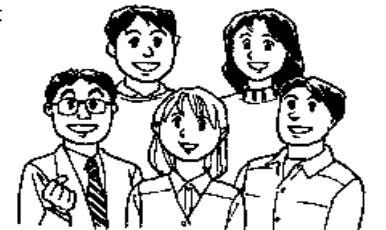
職場からは、「偽装請負発給による不当解雇」、「リストラ部屋に配属され出向、降格、退職強要」、「出向中に戻る職場がないと早期退職強要」、「賃金30%カットの製造子会社への転籍強要」、「親の介護で定時退勤申請すると早期退職強要」、「配置転換で年収の40%カット」など、従来の日立の職場では考えられない「解雇を目的とする労働者いじめ」攻撃が起こっていることが報告されました。

また、リストラやスマトラ、パワハラで職場

の労働環境がいつそうひどくなり労働者が苦しんでいること、同時に、苦情処理、コンプライアンス通報、労働局など既存の仕組みを活用して問題解決、要求実現してきた経験も報告されました。

総会では、2014年度「活動方針」と役員を決めました。

最後に、リストラ問題は日立関連職場で働く全員にかけられた攻撃であることを確認し、日立懇は、たたく労働者と連帯し、電機・情報ユニオンや地域と協同してリストラへの反撃、職場要求の実現をめざして奮闘する決意を全員で確認しました。



## 近頃の若いモン

### 『やめてほしい空き時間』

自分の職場は一年ほど前から受注が大きく落ち込んで業績が悪化し、出向やリストラが相次ぎました。それまで忙しくしていたのですが、最近では頻繁にできる空き時間から来るモチベーションの大きな低下に悩まされながら日々勤務しています。同僚や先輩の口から出る「今後の生活に対する不安」が以前よりもぐっと増え、転職のことを考え資格取得に取り掛かる人たちも多く見受けられるようになり、自分もまた「本当にここに居続けていいのだろうか」という思いにとらわれることが多くなりました。なんだか、職場全体に元気がなくなったように思えて、最近では若干のやるせなさ、寂しさを感じています。

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



### システム更改でトラブル増加

今年1年間で社内で使用しているシステムが連続して変更されました。更改の際には多少のトラブルはつきものと思っ  
ていましたが、実際に変更されてみると想定していないトラブルにはまってしまっ  
た人も多かったようです。そして10月か  
らは、日立グループ制度標準化に伴って  
社内の制度が大きく変更されていますが、  
やはり準備不足でスタートしている印象  
は拭えません。事前にすべての問題を洗  
い出すのは難しいことですが、もう少し  
スムーズに移れるように改善ができない  
ものかと思えます。

（日立システムズ）

### 民主党に対する国民の信頼は

#### 回復していない

組合から配布された『日立グループ議  
員だより』に、日立グループ議員団会長の  
の民主党衆議院議員大畠章宏氏は、日立  
グループ連合第13回定期大会の挨拶が掲  
載されました。「まだまだ民主党に対す

る国民の信頼は回復してお

らず申し訳ない」と述べた  
うえで、安倍政権が進める  
正社員の金銭解雇、生涯派  
遣労働、残業代ゼロ法案に  
は、労働法制改悪阻止するため行動す  
る」と決意を表明し、最後に来年の統一  
地方自治体議員選挙勝利めざしがんばろ  
うと話しています。



しかし組合員は、民主党政権が、民自  
公による消費税の増税強行、原発ゼロの  
棚上げ、TPP参加推進、オスプレイ強  
行配備、派遣法の骨抜き化などアメリカ  
の要求と財界の利益を優先した悪行で国  
民・労働者を裏切ったことを忘れてはい  
ません。

（日立インフラシステム社）

### 労働時間が長く、心身に不安

電機懇春闘要求アンケートには毎年、  
「健康に不安がある」、「心の病で不安」  
という回答が多数寄せられています。残  
業時間が長いという回答と同時に、心身  
が不安という声が聞かれます。

今の職場も、帰りが終電に近い日が毎  
日続いています。同じ職場の人は、日に  
よっては始発電車より早く  
出勤し、休日出勤や夜勤が  
常態化している職場も少な  
くありません。



スマトラやリストラの影響が、職場に  
現れています。リストラ人減らしに反撃  
し雇用を守ることが、労働時間の無制限  
な延長（職場のブラック化）をやめさせ  
ることにつながります。リストラへの反  
撃と、職場のブラック化を阻止するとい  
う点で、多くの働く人たちが協力しあっ  
て現状を改善したい。

（日立 水戸工場）

### 処遇格差こそ諸悪の根源では

最近処遇格差が問題ではないかと感じ  
ている。例が、正社員と派遣社員、正社  
員の中の直接員と間接員の処遇格差だ。  
賃金もそうだが、待遇の違いに差が大き  
い。また、重要なのは、立場の違いが固  
定化されていることだ。結果として、人  
と人のやり取りがうまくいかなかったり、  
業務がスムーズに進まなかったり、が起  
きていると感じている。また、立場の違い  
が原因で起きる、怒り、失望、意欲減  
退などもあると思う。本来の労働組合の  
活動の中心は、職場の改善だと考える。  
賃上げだけではなく、職場の状況改善の  
ための処遇格差の是正にも取り組むべき  
ではないか？。身分が同じ人たちで色々  
な業務に取り組めれば、職場の一体感の  
醸成にも役立つ、会社側が狙う業務の効  
率化にも寄与すると感じている。何とか  
しないか？（日立アプライアンス 清水）