

# 2015年 春闘結果

# 実感できる賃上げと、将来性のある経営を！

2015年春闘回答

	賃金		一時金	
	改善額	額	月数	
日立製作所	3,000	1,746,316	5.72	
日立金属	3,000	1,635,000	5.50	
日立国際電気	3,000	1,662,133	5.47	
日立化成	3,000	1,567,000	5.43	
日立オートモティブシステムズ	3,000	1,667,280	5.40+3万円	
日立ソリューションズ	3,000	1,582,000	5.40	
日立物流	3,000	1,664,626	5.40	
日立システムズ	3,000	1,600,000	5.33	
日立建機	3,000	1,461,500	5.30	
日立ビルシステム	3,000	-	5.24	
日立アプライアンス	3,000	1,485,586	5.10	
日立パワーソリューションズ	3,000	1,472,912	5.10	
日立情報通信エンジニアリング	3,000	1,410,000	4.90	
日立メディコ	3,000	1,411,312	4.82	
日立工機	3,000	1,428,325	4.75	
日立インターメディックス	1,500	1,251,298	4.46	
日立マクセル	3,000	1,235,858	4.45	
日立産業制御ソリューションズ	3,000	1,291,000	4.31	
日立超エル・エス・アイシステムズ	1,500	1,210,868	4.07	
ピアメカニクス	0	1,017,252	3.60	
HGST	6,000	業績運動	-	

**実質賃金は3年連続低下  
賃上げ実感にはほど遠い**

2015年春闘は、3月18日に一斉に回答が示され、日立は年間一時金5.72カ月、賃金改善額3000円の回答でした。

日立の回答は現行の方式の元では過去最高の水準となりましたが、実質賃金は昨年4月に実施された消費税増税や円安による輸入品の物価上昇などの影響により前年比2.5%の減少となっております。3年連続で低下しています。今回の回答は賃上げを実感できる水準にはほど遠いと言わざるを得ません。

**日立グループ内での  
格差是正が急務**

日立グループ各社の回答状況を見ると、回答の水準にグループ内で大きな格差が存在していることがわかります。

GPM（裏面参照）の導入などをはじめ、日立グループが一体となった経営や人事制度の統一を推進している中で、所属している会社によって大きな処遇の差が生じている現在の状況は、早急に改善される必要があります。

**人減らし経営では  
将来に不安**

日立は過去最高の業績を更新していますが、売り上げが伸びない中で人減らしと経費削減によって利益を増やしているのが実態です。こうした経営の在り方には、将来に対する不安が付きまといま

Project)などによる過度な経費削減によって働きがいさがられていることも、大きな問題です。

安心してやりの仕事ができる職場環境を作り、より良い製品の提供を通じて社会に貢献する、健全な経営を指す必要はないでしょうか。



2007年7月号より再掲載。

★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>  
★仕事、生活の相談もお寄せください。Eメール: [info@hitachikon.net](mailto:info@hitachikon.net)  
または、下記の「もよりの連絡先」へ



**日立懇** <発行> 2015年4・5月 第211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**

# グローバルパフォーマンス マネジメント導入について

日立製作所及びグループ会社では、順次日立グローバルパフォーマンスマネジメント(GPM)が導入されることになりました。

なければなりません。また「仕事」基準の賃金は、基本的に産業別に決定される賃金です。1企業だけが「仕事」基準と言っても、絵に描いた餅に過ぎないでしょう。

## 評価の仕方について

従来目標管理制度は、個人の成長促進を目的とし、業務遂行力アップのための目標を個人が設定し、目標の難易度と達成度によって個人の成果を管理するものでした。それに対し、今後は、組織目標に関連付けて個人目標が設定されます。組織の目標は、職場の目標のみならず、日立グループ全体の目標と連動化されます。成果主義がより一層強化されたものと見られます。

## 労働組合はどこへ？

日本の高度経済成長時代の「三種の神器」は、「終身雇用」「年功序列」「企業内労働組合」でしたが、これをグローバル人材マネジメントの新たな「三種の神器」に変えるとしています。賃金は企業だけが決めるものではありません。春闘をはじめとした賃金交渉によって決まります。そこには労使の力関係が大きく影響します。日本の労働者の賃金が長期にわたり低下してきた原因は、非正規労働者の増加と、労働組合がストライキも行えないほど弱体化していることです。

## 「人」基準から「仕事」基準へ

今回の変更のポイントは、評価が「人」基準から「仕事」基準になると説明されています。従来の「人」基準の評価は、結果として年齢別の生計費に見合う賃金という側面ももっていました。「仕事」基準のグローバルスタンダードは、ILOも提唱している「同一価値労働同一賃金」です。そこには生活を維持する社会保障が、前提として

## 人が破壊される！

成果主義の導入は、うつ病等の精神疾患を増大させました。会社の利益のために、人が破壊される社会ではなく、人が大切にされる経営こそが求められています。

## 投稿歓迎 近頃の若いモン

### 『育休後に安心して復帰できる職場にしてほしい』

今年、育休開けで職場復帰しました。休暇中は専業主婦生活に慣れた自分に仕事ができるか不安でしたが、いざ始まると家事や育児とは違う働き甲斐を実感し不安は解消されました。しかし、1年ぶりの職場は、人員が減られ以前にも増して一人ひとりにしわ寄せがきていました。パートも正社員も忙しい、残業代は出ないがやることは増える、そんなことが常態化しています。子育てのため長時間労働はできませんが、パートでは家計が成り立ちません。日本は最低賃金が低く、アメリカも1000円程度あります。最賃1000円あれば、パートで働いてもずいぶん違います。ある電機大手メーカーは、日本では長時間労働を強いていますが、ドイツにある子会社では月20時間程度の残業ですんでいます。月20時間といえば、1日1時間！それなら、ママもパパも正社員で働いていたって、家族の時間が作れるでしょう。次世代を育むゆとりを奪う日本に未来はありません。自分の子育てを通じて、生の声を組合・会社に届け、働き方もグローバル社会に見合ったものに変えていきたいです。



## 日立親 掲示板

### どうする？仕事が無い日々

職場では受注減が深刻化し、近日中に連続稼働中の製造機械を全機停止することになりました。停止期間は短いですが、通常、設備の全停止は、大型連休の前後に行わないため、製造に関わる業者たちは困惑しています。その結果として、職場では、仕事が無い日が続くため、どう過ごすか頭を悩ませています。



(日立関連)

### 男性の育児休暇お勧めします

育児休暇中で、午前中は、朝食と風呂の用意をして、子供と一緒に育児支援教室(保育園やリズム体操)に通っている。他の子の母親からは、「あなたの子供さんの表情が豊かになった」「私の子は、普段、男性と接する機会



が少ないからありがたい」と言われた。男性が育児を行い、子供と一緒にいることの意義を実感しつつあると同時に、多くの父親が、仕事のために育児の時間を奪われていると思う。

(日立関連)

### 飲み会での話は

職場の飲み会での話「春闘でベアがあっても、格付けの上限なので、ベアの恩恵はない」「定年間近なのに百時間近い残業をさせられた。身体がもたないの、延長せずに退職する」「組織変更が頻繁にあり、転籍や転属で安心して仕事できない。転籍などで単身赴任になったらと家族といっしょに生活できなくなると思うと不安になる」など、辛い話ばかりでいい話はまったくなくなりました。

(日立・情制シ)



### 協力的体制

協力的体制が重要だと感じる。同じ職場及び関連他部署の人たち共々、相手の状況を配慮の上、行動することが求められると思う。しかし実際は、同僚に協力しない、一方で、子供の調子が悪くて休むにも、出勤を強要、脅迫する人がいる等至る所で、協力的体制がほころんでいると感じる。本人への働きかけの他に、周囲への働きかけも重要だと思う。成果主義の弊害かな???

(日立アプライアンス・清水)

### 代休よりも年休を

年々残業予算が削られてきていて、残業すると上長から代休を取るよう指示される。休みが増えるのはいいが、「年休よりも代休が優先」という考え方が定着しており、代休が取れるうちは年休を

