

正規も非正規もベースアップは「大義あり」!

アベノミクスでは
景気・暮らしは
良くなるらない!

「アベノミクス」の2年間で、国内の経済や暮らしはどう変わったのでしょうか。

最近発表された主な指標は、8月の鉱工業生産は13年6月以来の低水準で前月比1.2%低下、4月からの四半期のGDPは、実質1.2%減のマイナス成長、内閣府の月例経済報告でも1年半ぶりに景気判断を引き下げました。

暮らしでは年間賃金の上昇は僅か4.4%、物価上昇分4.6%で実質マイナスです。

アベノミクスで恩恵を受けたのは法人税を大幅に値引きされた「大企業」と一時期の株高で大もつけした「海外投資家」です。株価を釣り上げるため年金の財源まで手を出しました。それでも中国経済の成長鈍化が伝えられると株価は乱高下、企業の25%が悪影響を懸念しています。

個人消費を増し、景気を良くするのは賃金の引き上げしかない

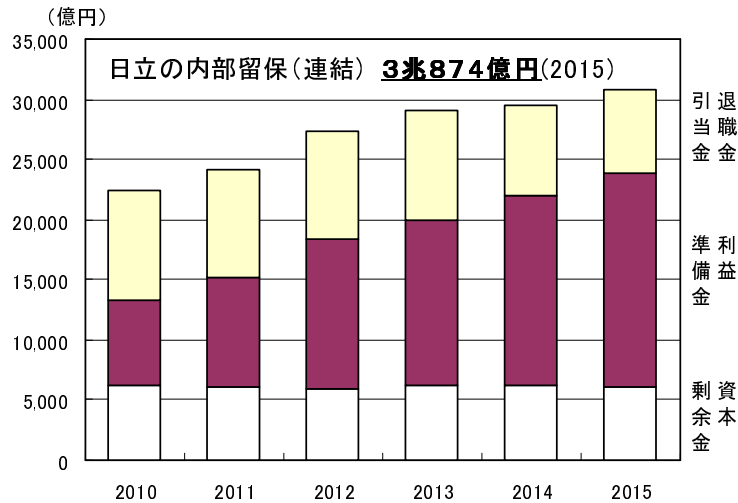
国内総生産（GDP）の約6割を占めているのは「個人消費支出」です。スーパーや店に行って物を買うことです。しかし、消費税アップ、値上げ、物価上昇に届かない賃金など、消費意欲を下げる要因ばかりです。内閣府の消費者態度指数の推移も芳しくありません。「賃金を大幅なベースアップで増やして、国内景気を改善させる」ことが経済再生の大義ある道です。

大企業は最高益、株主配当は1.5倍

一方、日立をはじめ大企業は史上最高の利益を更新しています。最近行われた日銀の会合でも「内需に関しては、多くの委員が過去最高の企業収益にもかかわらず「名目賃金の上昇は穏やかなものにとどまっている」と日銀でさえ指摘しています。大企業には賃金に回すお金は「内部留保」の溜めこみだけでも充分にあります。

非正規で働く人には「最賃アップ分」ベースアップに

今年の最低賃金は全国平均で時給18円上がりました。日立労組が15春闘で産別の最低賃金を月2千円アップをさせました。ところが、職場で請負や派遣で働く人たちはこれに見合う額が賃金アップされただでしょうか。最賃アップはベースアップと一緒に底を上げるのですから「上」も上げて当然。最低でもこの額以上を要求し、実現させましょう。



★ビラや情報をホームページで見られます。
パソコン <http://www.hitachikon.org>
★仕事、生活の相談もお寄せください。Eメール: info@hitachikon.org
または、下記の「もよりの連絡先」へ

「電機懇」2016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。ぜひ、あなたの声を、お寄せください。

日立懇 <発行> 2015年11・12月 第214号
日立関連労働者懇談会
〒105-0004 東京都品川区二葉2-20-8 染野ビル2F
(電機労働者懇談会気付)
TEL (03)-6421-5323 FAX (03)-6421-5324

★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 06-6355-2905 (森)



2013年9・10月号より再掲載

働きがいのある人間らしい仕事を

日立懇総会と励ます集い

立懇は、日立でたかっているみなさんや職場の労働者といっしょに英知を結集し、働きやすい職場をつくるために活動していきます」と挨拶しました。

黒字リストラ～日立建機

電機・情報ユニオンの米田委員長は挨拶で、「日立建機のリストラ策が発表されたが、日立化成と同様に「黒字リストラ」だ。その原因は、電機産業全体が、デフレ不況を克服できない中で、営業利益率10%などの過大な目標を掲げるためである。今、日立がやろうとしているのは、労働者犠牲、地域経済犠牲の利益向上である。我々は、労働者犠牲の「黒字リストラ」は絶対反対の立場でたたかうことが大事。ユニオンは、日立懇と協同で「日立対策会議」の場を設けて議論して取り組んできた。日立懇の活動が職場の津々浦々に影響を及ぼすことが重要です。いっしょにがんばっていきたい。今日の集いが、たたかいの大きなバネになれば良いとの思いでいます」と述べました。

日立懇第24回総会が10月10日（土）午後に、東京の全労連会館で開催され、日立の職場からは現役、OB含め13職場18人、電機懇、電機・情報ユニオン、その他団体含めて全体で27名が参加しました。

今年の総会は、1部が第24回総会、2部が「日立でリストラと闘う仲間を励ます集い」を行いました。

開会の挨拶では、「各職場でのこの一年の取組みの成果と課題を共有し、今後の活動の展望がもてる総会にしよう」と話されました。

常時リストラ

日立懇代表は、「日立では、好業績の下で「常時リストラ」が続いている。労働者を犠牲にした経営に発展はない。労働者側からのいっそうの反撃が求められている。昨年11月に実施した「リストラ反撃集会」を起点にしたリストラ反撃に関係する一連の取組みにより、日立の職場に変化が生まれている。日立の職場に電機・情報ユニオンの分会ができて、既存の労働組合とユニオンの組合が共存するという職場も出てきている。日

日立懇 掲示板

総会の声

特集

労働者に悪影響が無い業務を

低い受注額、短納期のしわ寄せが労働者にきている。業務経験がなく、担当部署も決まっていない状況での立ち上げで徹夜で仕事をこなすことになった。現場の直接業務は派遣社員で対応したが、安い賃金で募集して勤務時間も不規則なので、直接業務の穴埋めを社員が交替で行い、長時間労働になった。慣れて落ち着いたら、会社が派遣を雇止めして人を入れ替えたので、教育・指導で再び長時間労働に戻った。（日立システムズ）

合併会社と職場状況

日立と米田ジョンソンコントロールズが合併会社を設立し、10月から会社名が「日立ジョンソンコントロールズ空調」に変わった。株式保有は、日立アプライアンス40%、ジョンソンコントロールズが60%。新会社になって、倫理規定（コンプライアンス）はジョンソンコントロールズの規定になる等、変更があり、日立色が薄くなった。また、工場内の動きとしては、小型空調機製造ラインの請負職場が新たに出来た。一方で、他の職場では、派遣社員が突然辞めてしまう。理由は「給料が安くて生活できない」とのこと。なかなか職場に定着しない。派遣労働者も含めた処遇改善を行わないと、工場の不利益にも、職場の不利益にもつながると強く感じた。（日立ジョンソンコントロールズ空調（旧日立アプライアンス）・清水）

労働者切捨ての実態

2014年に希望退職募集を行い、188人が退職した。主に技術者で、面談では「あなたが活躍できる職場はないので転職したほうがよい。今なら特別割増も2・5年つきます」などのことばで退職させている。一時金支給方式がST1方式（支給を年4回に分けて2回は査定なし、残りの2回は、0%、200%の査定のみとするもの）になり、業績で査定幅が決められ、ゼロ査定の人もある。（HGST小田原）

ボーナス商戦で派遣労働者激増

日立AP多賀事業所は白物家電の製造工場で、労働者の8割以上が派遣労働者で若い男女が多い。今、ボーナス商戦向けの増産のため派遣労働者が激増している。旧日立電線や日立化成など日立地区のグループ企業でリストラされた人の受け皿になもなっているようだ。9月に自民党、公明党などで、改悪派遣法が成立強行させられ、「派遣はずっと派遣で働く」ことになり、いっそうの労働条件悪化が心配だ。（日立アプライアンス・多賀）

短時間勤務制度を利用しやすく

育児短時間勤務制度を適用したら、「子育て一本にすれば」「パートの方がいいのでは」などの意見があった。その反面、他にも子供がいる女性で短時間勤務制度を利用して働き始めた方も現れた。このように、自分の取組みが他の方にも波及することで社内制度が認知され広まればいいと思う。一方で私の会社には、日立が



近頃の若いモン

投稿歓迎

個人番号が漏えいしたマイナンバー制度の問題

茨城県取手市では10月5日から9日まで、住民票に個人番号を印字して交付したため、そのまま金融機関や法務局、警察など第三者に番号が漏えいしてしまいました。「印刷しない設定だと思い込んでいた」、「テストで確認しなかった」などずさんな管理・運営が原因です。ヒューマンエラーという、人が起こしうるミスで漏えいするのは問題ですが、そもそも起こり得るものであり、制度導入が根本的に誤っています。内閣官房のHPには「マイナンバーでは、制度・システムの両面からさまざまな安全管理対策を講じます」といまだに掲載されています。国民の不安が払拭できないマイナンバー制度は是正、廃止してほしいです。



早期退職拒否のその後について

2013年に半導体事業から撤退。それに伴い技術者に早期退職募集実施した。拒否した社員に対して、選別教育実施し、選別に落ちた人間を派遣会社UTエムに出向させアルミサッシ生産ラインに就労させられ、降格させられた。出向解除後は、パソナ事務所にて出向先を探すように強要されている。会社からは今年中にパソナとの契約も終わると言われた。今、仲間と一緒に電機・情報ユニオンに加入して、日立超し分会を結成して会社とたたかっている。①自らキチンと学習する、②政治への取組み、③既存の企業内労働組合には限界があるので、産別労働組合であるユニオンを盛り上げていくことが大事と考える。（日立超し）



（日立超し）