

2016春闘

ベア「9千円」が生活維持に必要!

日立は3年連続で、過去最高利益の見込み

日立の連結経営は、営業利益額が過去3年にわたり年率10%以上増加し、2年連続の過去最高益更新となっている。

2016年3月期の業績見通しも、売上収益が9兆9500億円、営業利益が6千8000億円、3年連続で過去最高益となる見込みです。

日立の連結業績	単位: 億円	
	2014年度 (実績)	2015年度 (見通し)
売上収益	97,749	99,500
調整後営業利益	6,413	6,800
当期利益	2,174	3,100

最高益は、役員報酬や、巨額の内部留保に

日立製作所の執行役員29人の役員報酬総額は13億2千9百万円(平均6650万円)です。中西会長は1億9千2百万円、東原社長は1億4千3百万円となっています。内部留保は毎年積み増しして、2015年3月期で3兆874億円にもなっています。

賃金改善(ベア)要求3千円では、実質賃金の回復を望めない

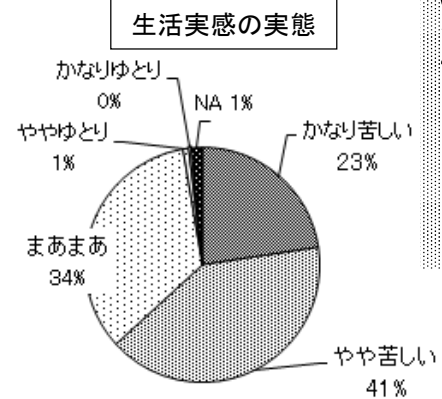
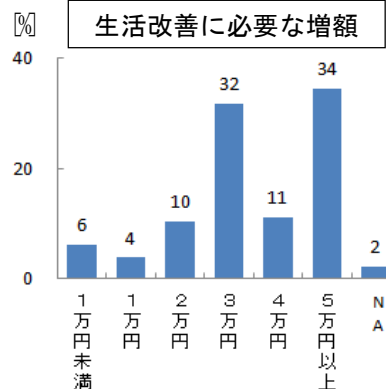
日立労組は、電機連合の16春闘方針に沿って、賃金改善要求を、昨年の2%相当から1%(3000円)に引き下げました。しかしこの程度の要求で良いのでしょうか?

消費者物価は2014年度の消費税増税の影響もあり2.8%の上昇率でした。消費税増税前の生活を維持するならば最低でも3%(9千円)以上の賃金改善が必要です。賃金改善要求3千円では、満額獲得しても実質賃金の回復は望めません。

日立懇が集計した今年の16春闘生活改善要求アンケート結果では、「生活実感」で「苦しい」、「やや苦しい」は64%でした。生活改善に必要な増額(月額)は、3万円以上の回答が78%で、昨年より10%以上増加しました。

利益と内部留保の一部を、日立で働くすべての労働者の大幅賃上げに還元させよう

利益を役員や株主配当、内部留保に使うのではなく、日立で働くすべての労働者に還元することが必要です。今春闘で、すべての労働者が生活向上できるような、力を合わせて大幅賃上げを獲得していきましょう。



日立超Lのリストラ部屋を運動で撤廃を勝ち取る!

日立超L S I システムズが労働者を転職支援会社・パソナに出張させて、自ら出向先を探させていた「追い出し部屋」を、1月1日付の人事異動で廃止しました。

日立懇は、2015年6月25日、日立争議以来となる株主総会宣伝を行い日立の「常時リストラ」の実態を株主に宣伝しました。また、株主総会で日立懇会員の株主が、日立の異常な労務政策を告発しました。6月と10月には全国宣伝行動を行い、全国の日立関連

32職場にリストラ反撃ピラ1万枚を配布しました。

電機・情報ユニオンの米田徳治委員長は「職場に労働組合の分会をつくってたたかった本人たちのがんばりと、それを支える幅広い運動による大きな成果です。労働者の雇用と人権、職場の自由を守るたたかいは国民とともにすすめ、日立がすすめる身勝手な『常時リストラ』『黒字リストラ』をやめさせたい」と話しています。

※賃金レンジの改善を
賃金レンジの上限になると、賃金改善があっても、また、評価が良くても賃金が上がらない欠陥を持った現状の賃金制度を見直し、全階層で賃金レンジの上限を撤廃することは、組合員の強い要求です。

★ピ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

日立懇 <発行> 2016年2・3月 第215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)

働きがいのある人間らしい仕事を

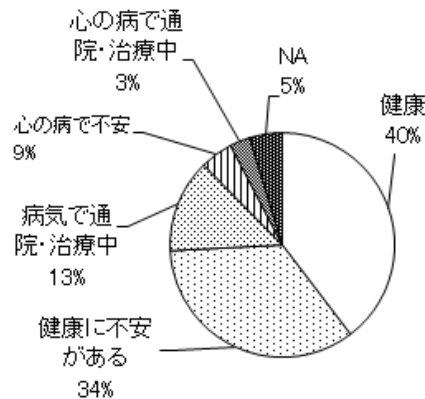
16春闘要求アンケート結果

日立懇が集計したアンケート結果を掲載します。

心身に不安、治療中が6割

「健康に不安がある」、「心の病で不安」が合わせて43%、「病気で通院・治療中」、「心の病で通院・治療中」が合わせて16%。6割の人が、心身に不安、通院・治療中と回答しており、健康問題は深刻な状況です。

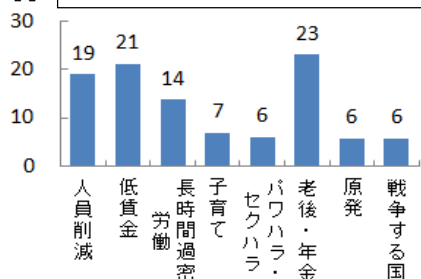
あなたは心身に不安はありますか？



困っていることは、「低賃金」「将来への不安」

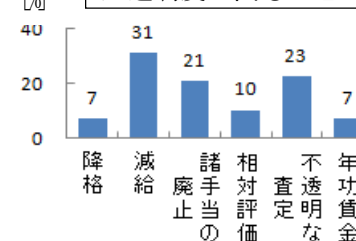
「低賃金」に困っているが21%、「老後・年金」が23%でした。低賃金、人員削減で、将来への不安が高まっています。

困っていること・不安なこと



処遇制度で困ることは、「減給」「不透明な査定」

処遇制度で困ること



近頃の若いモン

職場環境について思うこと

毎年、年末に正社員や非正規雇用者にアンケートを依頼しています。アンケートの協力依頼をする時に、相手の職場環境について話すことが多いのですが、職場で起きた「問題」や「疑問」や「悩み」について、上長や会社側に「言いにくさ」を強く感じている人が多いです。その「言いにくさ」の「壁」となっている理由は、雇用関係の弱さや、コミュニケーション不足からの上長や会社に対する不信感が大きいということでした。不信感が強く、信用・信頼が成り立たない職場環境は、コンプライアンス違反やパワハラ・イジメがあっても、仕事で不具合があっても見過ごされてしまうと強く感じています。上長や会社側は、今一度よく部下や従業員の立場になって考え、お互いのコミュニケーションを整える職場環境を作ってもらいたいと思います。



要求アンケートの声

50代が早期退職でどんどん辞めている新人は現場に回されるので、本社は後継者となる若手が全然いない。このままでは仕事が成り立たない。

結婚が控えているのに休日も働いていてパートナーと過ごす時間がない
(日立システムズ)

会社が替わるが内容がまったく分からないので、この先不安です!!
職場に若い人がいない。寮の廃止は困る。
(日立・日立事業所)

人員を増やして仕事量を減らし、負担を減らしてほしい。精神的にかなり厳しい。制度改悪で生活が苦しい。人員も減り、仕事も役職に関わらずリーダーなどを依頼される。相応の役職にまずはつけてほしい。
非正規が増えて将来の日本が暗くなる。誰もが安心して働ける国になってほしい。
(日立オムロン・旭)

制度改悪で生活が苦しい。人員も減り、仕事も役職に関わらずリーダーなどを依頼される。相応の役職にまずはつけてほしい。人員が減り、社内モチベーションもかなり低くなっています。成果主義はあまりよくなく、フォロワー役の裏方の仕事を放置されがちになっているように

感じる。KPIを使うためにリットが見えているためだと感じる。
(ルネサス・武蔵)



正社員と非正規は労働面での能力も責任も同じなのに、非正規に対する賃金、福利厚生、そして新会社に対する説明会について、同等のあつかいをしている差別をしている。差別をなくすることが大切だと思う。
障害者を雇うなら、その現場の上司達は、その障害について学び理解し、一緒に働く健常者にも障害の説明をして欲しいです。何か問題がおこると障害者だけが問題ある行動(態度)をとったとされてしまふ。見ていて辛いです。
(日立ジョンソンコントロールズ空調・清水)

強制的に出張手当を返納させ、見せかけの利益をすすめるのはおかしいと思う。
(日立・大森)

海外へどんどん移っていったら国内は先細りで心配だ。会社は社長号令で、利益100億円、100%と無理なこと言っている。
(日立工機・勝田事業所)

入社して25年。HITMは早く早期退職制度をして欲しい。昔だまして出向させた社員(2~3年前)を戻してほしいとにかく、ひどい。あれもこれもやれと言われ訳の分からない残業ばかり。それで3・5Hなんてひどい。今度は1月1日から休出の



おそれがあるらしい。信じられないと思います。
(日立神奈川・HITM)

荷物の積み下ろしをしている車やフォークリフトを工場内で見かけると、スピードの出し過ぎや危険な追い越しをしているところを見かけます。仕事の余裕が無く急いでいるのだと思いますが、運転ルールを守って安全な職場を心がけてほしいです。
上司にそのことを伝えても「知らない」の一言で対応してもらえませんでした。安全な職場のため、ルールを待ってほしいです。
(日立アプライアンス)

障がい者枠で採用されたが業務遂行能力を認めてもらえず仕事のモチベーションが上がらない。非正規労働者を雇用の調整弁にするのは明らかにおかしいと思う。日立は人材を大切に企業ではなかったのか。
(日立関連)

スマトラ活動の名のもと黒字リストラを日立は強行しています。全面的な支援をお願いいたします。
(日立アドバンスシステム)

派遣の私は所員のとは違い、カードではなく食券を購入して食堂を利用していません。その食券の値段は1円単位が切り上げとなり、例えばカードで401円が410円になり9円の値上げになります。これでは食券しか利用できない派遣従業員は食堂の利用がづらいです。
(日立AMS)