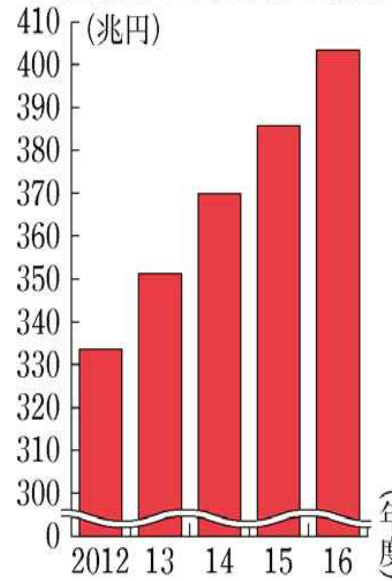


賃金のこと考えよう。そして要求しよう！

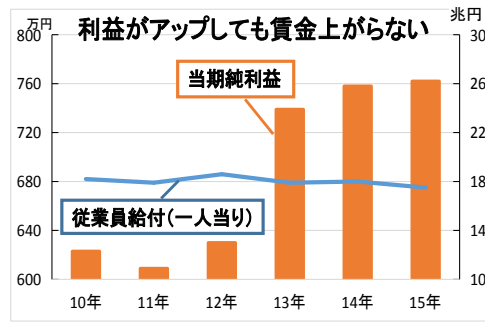
大企業の内部留保の推移



財務省「法人企業統計」から作成

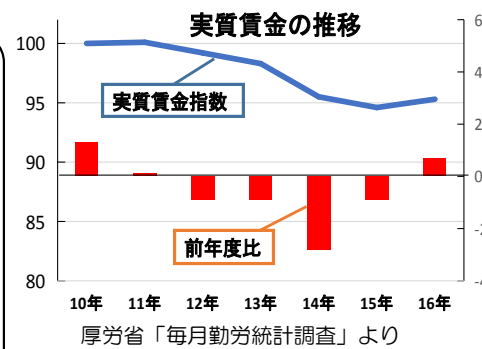
「生産性を向上しよう」と大企業の幹部や安倍政権は叫んでいますが、生産性を上げ利益を増やしても、実は従業員の人件費には反映していません。「企業が繁栄すればおこぼれが働く者にも回ってくる」というのは、真っ赤なウソです。大企業では儲けは「内部留保」と株主配当、役員報酬だけが増え、労働者には回っていません。

一方、企業の側はこうなっているのでしょうか。最近発表された法人企業統計によると大企業（金融・保険業を含む、資本金十億円以上）の内部留保が年度としてはじめて400兆円を超え403.4兆円となったそうです。（左図）

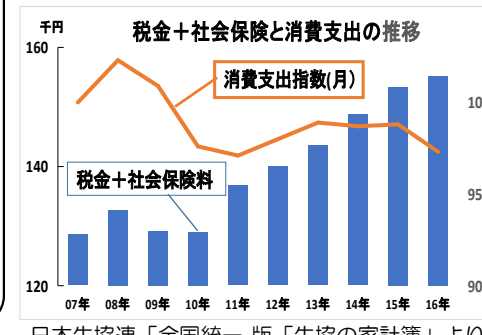


財務省「法人企業統計」 資本金10億円以上

Q. 会社が儲かれば賃金は上がるのか？



厚労省「毎月勤労統計調査」より



日本生協連「全国統一版「生協の家計簿」より

誰かが賃上げてくれる要求方式に改め、働く人が夢と希望を抱くことができる春闘にしていかなければならない。要求も実現できないのではないだろうか。

「電機懇」2018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。

日立の春闘要求は他から見ると「ちょっと変です」要求の時から「査定の悪い人」は、賃金が下がるのが前提になっています。日立では、成果主義賃金を採用しているため「査定が悪い」人は最初から下がる要求方式となってしまう。これでは、自分が低く査定をされるかもしれないと思う人は、闘う気がなくなります。賃金アップを要求するより査定をよくしようと考える人もいるかもしれません。ベースアップは、文字通りのベースを上昇するものです。査定が悪くても良くても、誰もが賃上げてくれる要求方式に改め、働く人が夢と希望を抱くことができる春闘にしていかなければならない。要求も実現できないのではないだろうか。

Q. 査定悪かったら賃下げOKの要求ってあり？

では、賃上げ要求はどうやって決まるのでしょうか。組合のある職場では、労働組合の中で協議によって決まります。もちろん、簡単には要求が賃上げ額になることはありませんが、要求を考え、討議することで職場で労働組合の存在感が生まれ、労働組合の団結力が強くなります。これは、派遣や請負で働く人たちも同じです。自分の生活を見つめ、考えることから要求が生まれ運動が始まります。まずは、要求することが大事だと思います。

Q. 賃上げ額は どうやって決めるのか？



日立懇 <発行> 2017年11・12月 第224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)

★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、左記の「もよりの連絡先」へ

働きがいのある人間らしい仕事を

やめろBPOによるリストラ

リストラの原因

日立は神奈川県内にシステム&サービスビジネスユニット（BU）という情報関連事業を集中させています。その状況のもとで「2018中期経営計画」に掲げられた高い利益目標を達成するために収益力強化に躍起になっています。その結果として製造部門を切離し、モノづくりを外注化する施策を進めています。社会インフラ事業やソリューション事業を再編し、「システムインテグレーション事業」（情報システムの企画、設計、開発、構築、導入、保守、運用などを一貫して請負うサービス）を大転換することで、日立グループ内間接部門の最適化、コスト削減など収益構造の転換と称した常時リストラ経営が進められています。

構造転換の名のもとで

「構造改革」の名のもとに進めている「ポートフォリオ転換」（人財再配置施策）や「BPO化」（ビジネスプロセスアウトソーシング）〔BPOとは自社の業務プロセスを外部企業に委託することを指します〕により、従業員とセットで事業を外注化を図ることが行

われています。このように人件費削減のための労働者切り捨て策が行われています。

企業理念も踏みにじって

日立の企業理念は、「優れた自主技術・製品の開発を通じて社会に貢献する」というものです。日立はこの理念から逸脱する方向に向いています。社員を大切に、優れた製品の開発・生産で売り上げを伸ばして利益を上げる、持続可能な成長を実現する経営に転換する事が、適切ではないでしょうか。

BPO化で転籍に

現在「BPO化」で、日立の事業所内業務を部分的にHIENGや日立BS（日立グループ会社・子会社）へ業務移管しています。そして、そこに従事する社員を半年間又は1年間出向させ、その後転籍を明示して、日立から追い出すことが行われています。業務管理責任者は日立のままにもかかわらず、転籍した従業員に働き蜂のように業務に従事させている状況から、リストラの対象にする狙いがあると判断できます。そこで、日立リストラかながわ対策会議はこの様な理不尽さを告発し、リストラを跳ね返す活動に取り組んでいます。

近頃の若いモン

『重大事故が多発』

近頃では協力会社の重大災害が頻発しています。ごく最近、緊急事態宣言が発令されました。私の勤める工場で災害を起こしたのは外来下請けの協力会社でした。だけど事故後の取り調べで明らかになったのは依頼元の受入れ体制がデタラメだった事。衝撃でした。その後の通達で直ぐに体制を見直して行動した職場もあれば、まだ懲りてない職場もあるようです。ある職場では、担当者が発注後に、名簿や連絡態勢、詳細な工程表を協力会社に出させる仕組みを定着させました。定着するまで安全委員が協力会社を集めて合同で受け入れ教育を実施しています。これは、とても良い取り組みだと思いました。



投稿歓迎



増やせ雇用

仕事量に応じた人員配置に取り組んでほしい。

人員が少ないため、色々な職場をかけた対応しなければならぬ。改善してほしい。

再生可能エネルギー事業への転換を

先日、日本の原発事業と再生可能エネルギー事業を考える学習会に参加しました。日立製作所は日本政府と一体となって英国等へ原発輸出を進めようとしています。世界では再生可能エネルギー事業が現実味を帯びています。デンマークでは2035年までに100%再生エネにする政策です。職場で身に付けた技術を危険な原発のためではなく、将来や子孫のためにも再生可能エネルギー事業に生かしたい。



願う。広域配転ならぬよう

職場では、三菱の高砂工場との事業の住分けが進められている。住分けの結果として、広域配転が行われないか心配だ。広域配転が行われないことを願う。

投資ファンドへの売却で先行き不安

日立工機が米の投資ファンドに売却された。投資ファンドは、企業価値を高めて売り飛ばして利益を上げることを行っている。なので、会社の先行きが不安だ。

やめよう。ぐるみ選挙

毎回の選挙で、職場での労使一体での、支持者カードの回収と未提出者のチェック、投票済みの組合役員への報告など、公選法にも触れるようなやり方は止めてほしい

株主総会

株主総会で、事前の質問状に対して回答が無かった。CSRに反するので回答を求めていきたい。

求む。労働契約の継続を

期間社員の派遣、請負社員化が行われている。やめよう。



期間社員から正社員への登用試験でほとんどの人が受からない。いいのか？、それで。

派遣社員になっても賃金は変わらないと言われたが、実際はボーナスがなくなる分、年収が大幅減収。そんなのやめて。

やめろー追い出し部屋

「今のあなたに日立内での作業はないからキャリアを磨け」と言われ配属先は、追い出し部屋だった。

BPOの名のもとで現在の作業が転籍実施の申し入れがあり、後々に追い出し部屋へ配属されると思い転籍拒否の意思を示した

退職勧奨パワハラを認めろ！

会社は5回の退職勧奨の個別面談を行い、4カ月仕事を与えなく、賞与給与の減額もされた。パワハラ認め減額分もとせ！

賃金も改革を

下期になって残業規制が解除され、「やっと残業できる」と喜ぶ若手社員。働き方改革による残業制限で収入減となっているためだ。残業手当に頼らなくても普通に暮らせる賃金を！！

