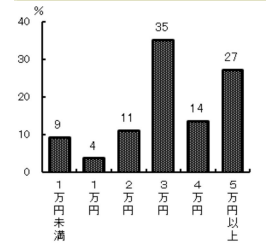


# 賃金を上げて、働きがいも向上させよう！

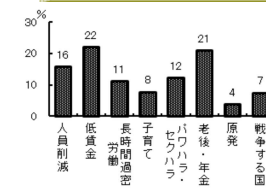
困っている事の1位は「低賃金」と「老後・年金」

日立関連職場で集めた2018年春闘アンケート結果で「困っていること・不安なこと」の1位は「低賃金」と「老後・年金」でした。  
生活に必要な月額の増額について、3万円以上の回答者は76%で、増額の加重平均は3万5263円でした。

生活に必要な増額



困っていること



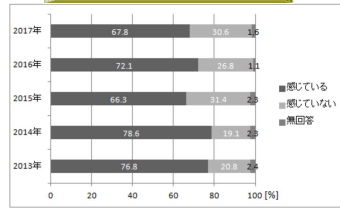
重要なのは「職場の人間関係」と「賃金の安定」

電機連合が実施した「処遇・生活に関する意識調査結果」(HITACHI UNION NOW No.1146)の結果には「仕事をする上での重要度が高い」項目に「職場の人間関係がよいこと」と「賃金が安定していること」が上位を占めています。

働き方改革を進めても仕事のやりがいは年々減る一方

電機連合の意識調査結果による「仕事のやりがい」は年々減る一方です(下のグラフ)。

仕事のやりがい



やりがいを向上させる真の働き方改革は賃上げと長時間労働の規制

安倍政権は、1月22日に開会された通常国会で、労働基準法や労働契約法など8本の法律の改定案を提出、成立を目指しています。法案に対してすべての労働団体や全国過労死を考える家族の会、弁護士団体など広範な団体が法案に反対しています。日本弁護士連合会は「働き方改革を推進するための労働基準法の一部改正案の国会提出に反対する会長声明」で、「(法案は)長時間労働を助長しかねない内容を含むものであり、労働者の命と健康の保持の観点からすれば、これをそのまま法制化すべきではない」と発表しています。

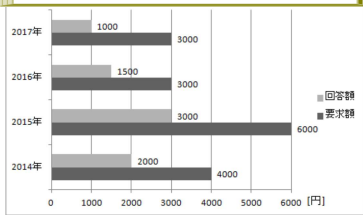
18春闘、電機連合の要求額「3千円」では少なすぎない！

真の働き方改革は、賃上げと長時間労働の規制を同時に行うことです。

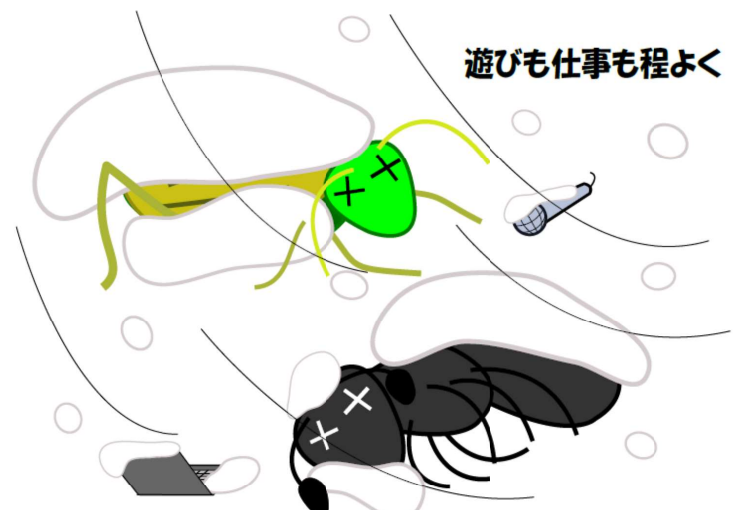
過去の春闘を振り返ると、14年は4千円要求に対し2千円の回答、15年は6千円要求に対し3千円の回答、16年春闘は3千円を要求し1500円の回答、17年は3千円を要求し回答は半分にも満たない千円でした。

電機連合が要求している3千円という額は、職場の声を反映した額とは到底言えません。

過去4年間の要求額と回答額



また経団連は春闘指針で「賃上げへの社会的関心が高まっている」、「月例賃金において(ベースアップ+定期昇給等で)3%の引き上げ」と指針を出しており(朝日新聞17年12月21日付)、賃上げの声を無視できない状況とは言えますが、3%では到底賃上げを実感出来る額とはなりません。「賃上げの社会的」要求額を大幅に上げる努力が求められます。



遊びも仕事も程よく

冬を乗り切れそうですか…?

★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](mailto: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

**日立 懇** <発行> 2018年2・3月 第225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)

# 「2018年中期経営計画」で止まらない「構造改革」 「非中核」事業は売却「中核」事業は買収

日立は「構造改革」で、日立物流、日立キャピタル、日立工機、日立マクセル、日立セキュリティサービス、日立国際電気、日立アプライアンスの当時の空調部門など国内グループ企業の売却や連結切り離しを進めながら、一方で、テンブル社(英/昇降機事業)、サルエアー社(米/空気圧縮機事業)、アンサルドSTS社(伊/鉄道車両・信号事業)、クルトアンドクルト社(トルコ/医療関連事業)、Bradken社(豪/鉱業及びインフラ産業向け鑄造部品の製造・販売事業)など海外企業を次々と買収してきました。

日立は「2018年中期経営計画」で、営業利益率8%超、純利益、4,000億円超を目指す方針で、低収益事業や「IoT事業」と関連が薄い「非中核」事業を整理して事業売却や連結切り離しを行い、売却の原資を「中核」事業の海外事業拡大と事業成長の投資に振り向けて、総額1兆円を海外のM&A(企業の合併・買収)に費やすとしています。その中で…、…日立アプライアンスの空調事業を切り離して、米国ジョンソンコントロール社(JC)と合併(出資JC60%、日立40%)して設

立した日立ジョンソンコントロールズ空調(JCH)では、大型冷凍機事業のリストラにより土浦事業所閉鎖が発表されました。

一方、日立が中核事業と位置付けているヘルスケア事業でも、ヘルスケア関連事業(医療機器事業の保守サービス事業、営業・サービス支援部門事業及び電子カルテ事業)を日立本体から切り離して子会社の日立メディカルコンピュータに統合させる事業再編(日立本体750人が異動)を発表しました。

「構造改革」で「非中核」の事業を切り離し、必要な事業・技術は企業買収で対応しており、日立の技術力は衰退の一途です。また、事業再編には必ず配置転換やリストラ・人員削減が伴い、雇用や生活の安心・安定に大きな影響を与え職場も疲弊します。日立は利益第一の「リストラ経営」から脱却すべきです。そして、社員・地域を大切に、よりよい技術を生み出して売上を伸ばし、その上で利益を上げる持続可能な経営をめざすべきです。

## 近頃の若いモン

『～検査と設計が一体となって良い製品を～』

神戸製鋼や日産自動車、三菱マテリアル、東レ等で明らかになった無資格検査やデータ改ざんは、日立グループや製造業全体に大きな影響をもたらしている。また、2017年11月30日に、笹子トンネルの天井板落下事故の責任を問われ、中日本高速道路の元社長や専務らが書類送検された。2012年に発生したこの事故は、ずさんな施工やそれを見抜けなかった検査によって、9人の死者を出している。悔やんでも悔やみきれない事態だ。ずさんな検査を行った各社は、検査業務には大きな責任があることを再度認識して頂きたい。一方で、トンネル天井板落下事故はそもそもの設計段階で検査が難しくなっていた、と指摘されている。往往にして、検査業務は設計業務の下請けと思われがちだが、設計段階から検査側の意見を加味することができたならば、この事故は防げたのではないかと考えている。今回ずさんな検査を横行した各社でも、日本のモノづくりを担う会社として、検査と設計が一体となって良い製品を作って欲しい。



投稿歓迎

## 要求アンケートの声



家賃補助がなくなるまで残り数年だが、都心部の地価が高騰して持ち家ははるかに遠い。社宅を廃止し、家賃補助の支給年齢を下げられ、非常に心痛い。(日立システムズ)

給与が減っても雇用だけは死守してほしい。未払い残業は半年前まであったが改善された。(関西 日立)

所員と同じ仕事しても150万円/年収入が異なる。子供の教育費など出費が増えても賃金が増えず、毎年赤字です。(日立ICTビジネス)

派遣で時給制なので、休みが多いと生活がとて苦しい。正社員は、ボーナスも福利厚生も充実していて、喜んでる模様。正社員、非正規で大きな格差を感じる。派遣は、いつクビになるか分からない。結果、会社では小さくなっている。(大みか 日立)

早期退職応募可能者に「選ばれ」る回以上に及び面談でも応募しなかったこと

職場を異動されました。積年のスキルは全く用いない状況です。私がこのようになせられ方をされているのを一例とすると、会社の将来は暗いと思わざるを得ません。(ヒアメカニクス)

生産現場が子会社や関連会社へ移り物作りが出来なくなるのでは?と思う。物作りが出来ない(技術の根本が判らない)中でIoTや自動運転が実現出来るのか疑問に思う。(秋葉原 日立)

働き方改革と言いつつもサービス残業が流行っている。有休消化のため、子育てで休むと休み過ぎと言われる。休みつらく子育てつらく。(日立産業制御ソリューションズ)



今のところは変わらないが、ブランドが変わってからの不安だ。(日立工機)

HBSは、電車の延着での遅刻で、給料がマイナスされる。結果、車内で急病人が発生しても無視する人が多いと思う。このようなブラック企業ではなく、社員と会社が「Winner-Winner」の関係になってほしい。(関西 HBS)

野党の結集力を実現した立憲民主党、期待できると考えております。支持政党を明確にして我々の代表者を立てて皆で支援していくべきと考えます。(日立超し)

賃上げを実現してこそ景気回復するチャンスと書いておりましたが賃金を上げる事で景気が回復するとは思えません。むしろ企業への税金を減らし世界競争力を上げる事が景気を回復すると思います。(日立ドキュメントソリューションズ)

工場の非生産ラインで働きながら、守衛に見下されています。係長が私情を優先し、新人を次々にダメにし、自分に従順な人間ばかり育てます。やる気、技術、知識、何もかも足りません。一部の人に負担になる一方、人的補強はされません。嗚呼、会社やめたい。(日立HT)



期間社員から請負社員にならされ、ボーナスが減り、年収が下がった。一方、主任は毎月残業70時間以上。用もなく残業しているように見える。それでいいのか?(日立JC空調)

年功序列の給与体系に戻してほしい。(システム 日立)