

すべての働く者の賃金を引き上げよう

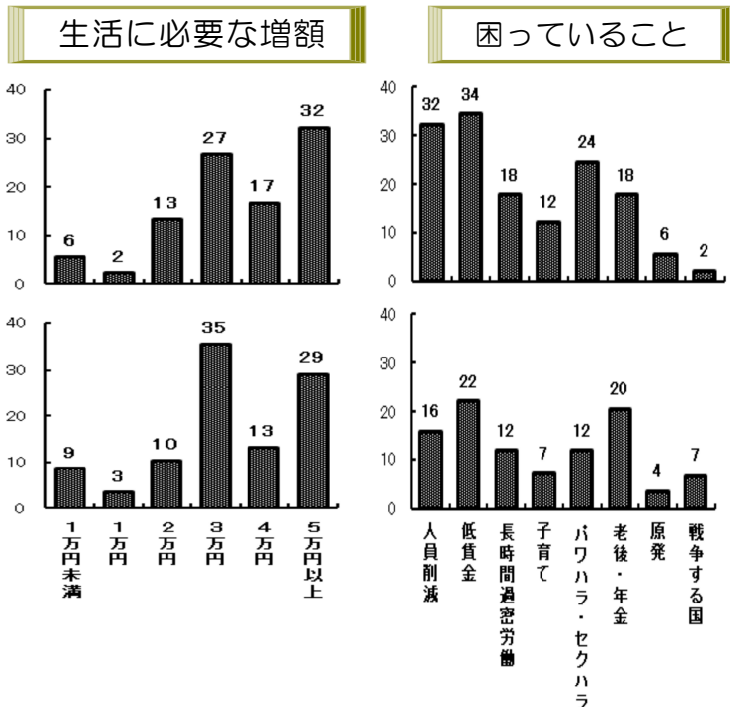
深刻化する「低賃金」の不安
三分の二超の労働者が悲鳴

日立関連職場で2019年春闘アンケートを集めた結果、困っていること・不安なこと」に対する最多の回答は、昨年に引き続き「低賃金」でした。グループからの切り離し、非正規労働者の増加、残業規制の強化等の影響で、賃金の低下は深刻です。生活に必要な月額増額については、3万円以上の回答者は76%で、増額の加重平均は3万5402円でした。

日立労組が要求している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。

19春闘

18春闘



生活できる年齢別最賃の保証を

日立労組の春闘要求に年齢別最低保証賃金がありますが、セーフティネット」となるような賃金ではありません。電機連合調査の「月額推定生計費」と比較しても大きな乖離があります。

職場では成果主義の深化により、低評価者や上司に気に入られない労働者の賃金は急速に下げられます。職場で働き労働組合に加盟している人がまともな生活できる賃金を保障することは、労働組合の最低限の役割です。

*左表の、「日立労組最低保証賃金」は、2018年春闘結果からの抜粋です。「電機連合推定生計費」は、2016年現在のものです。月額の推定生計費の算出方法は、生計費合計×12ヶ月)÷(一時金5ヶ月として17ヶ月とする)

年齢	日立労組最低保証賃金	電機連合推定生計費
18歳	162,000	
20歳	167,000	
25歳	180,000	199,401
26歳	183,100	
27歳	186,200	
28歳	189,300	303,612
29歳	192,400	
30歳	195,500	311,897
31歳	198,600	
32歳	201,700	
33歳	204,800	
34歳	207,900	
35歳	211,000	421,141
36歳	214,100	
37歳	217,200	
38歳	220,300	
39歳	223,400	
40歳以上	227,000	460,988
45歳	-	495,124
50歳	-	584,096
55歳	-	385,436

賃下げ、レンジ上限の撤廃を

日立労組の春闘要求では、本給改定額が下位評価(R4、K5)は、改定額ゼロや降給(マイナス)の要求(2018春闘要求)となっています。労働組合が要求に、賃下げ(マイナス)を掲げるのは、すべての働く人々の生活改善のための賃上げを要求する春闘の目的から外れています。だれもが賃上げの対象になる要求に見直すべきでしょう。

また、賃金が本給レンジの上限になると評価が良くても賃金が上がらない欠陥を持った賃金制度を見直し、全ての本給レンジで賃金が頭打ちとなる上限を撤廃することも職場の大きな要求です。

最低賃金を上げよう！
全国で時給1500円以上へ！

最低賃金制度はパートタイムやアルバイトのみではなく、フルタイムの労働者にも適用されます。例えば最低賃金が千円の場合、1000円×7.75時間×20出勤日=15万5000円となり、この金額を下回る月給は違法になります。今、様々な団体で、この最低賃金を1500円にする運動が広がっています。先ほどの時給が千円ではなく1500円だった場合、月給は23万2500円となります。この運動をすべての職場・労働者へ広げて行きましょう。

日立で働くだけでも賃上げを

日立で請負・派遣で働く人たちの時給は本当にアップされているのでしょうか。労働組合が賃上げを勝ち取っても、派遣・請負労働者のほとんどの人たちの賃金は改善されていません。日立で働く、派遣・請負で働く非正規労働者のベースアップを労働組合の春闘要求とすることが求められます。

日立の2018年3月期決算では、内部留保を前年から2495億円も増やし3兆2563億円となっています。

内部留保の数%を取り崩して、働くすべての労働者が安心して働ける賃金に引き上げましょう。



★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、左記の「もよりの連絡先」へ

日立懇

<発行>
2019年2・3月
第230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

家族手当は扶養者全員に支給を

「家族手当の支給条件及び支給対象者の見直し」が会社提案されています。改定理由を会社は、「家族手当を取巻く環境が変化し、ライフプランの選択が多様化している」としています。しかし、組合の見解にあるように、「家族手当は基準内賃金であり、生計費に組み込まれて」います。会社提案では、事実上配偶者には手当の支給がなくなるなど、現行からの切り下げが発生するケースには問題があります。

「春闘アンケート」への意見では
 ＊子ども一人で、自分自身は働くことが難しい。配偶者の手当がなくなるのは困る。
 ＊親を扶養しているが、要介護や障がい者ではないので、手当支給がなくなってしまふ。
 ＊妻はパートなので、生活費が減る。経過措

置くらいで済まない。
 ＊子どもを扶養するのに手厚くするのは良いが（出生率）が全国平均1.5人で2人に満たないので減額になる人が多いのでは。
 ＊介護認定取得が、容易でないことや、家族のプライバシーに関わることを理由に、申請をためらう人がいるのではないかと。
 ＊介護認定や障がい者認定がないと、今まで手当支給されていた人は対象外になる。
 ＊家族手当制度そのものがなくなって行くのではないだろうか。

これらの意見を踏まえ、支給対象者の条件を限定するのではなく、扶養者全員を対象に家族手当を支給すべきではないでしょうか。

日立労組の現行制度と改訂案(日立労組の提案に基づいて作成)					
現行制度			改定案		
続柄	条件	金額	続柄	条件	金額
子	子を扶養する場合、子の年齢・人数問わずに支給	11,000 (円)	子	子を扶養する場合、子の年齢・人数問わず支給(変更なし)	16,600 (円)
子以外	配偶者(事実上の配偶者を含む)及び3親等以内の扶養親族のうち、4人を上限として支給		子以外	要支援1以上の介護認定された、配偶者(事実上の配偶者を含む)または3親等以内の親族を扶養する場合、人数を問わず支給	
			介護	精神障害を含む障がい者認定された、配偶者(事実上の配偶者を含む)又は3親等以内の親族を扶養する場合、人数を問わず支給	
			障がい	(上記に該当しない場合、支給対象外)	

要求アンケートの声



家族手当の支給見直しについて。意図は理解するが、専業主婦世帯への支給がなくなるのが謎。子どもを作りづらくなる。
 日立・横浜

男性の育休取得について、自分の評価が下がることを心配して現場では制度利用が増えない。そういう人も現場で評価されるようになることいい。
 日立システムズ

年収や家賃補助などで、親会社（P-SYS）との格差が大きいことを知り驚いた。
 日立システムズ関連会社

勤怠システムでPCのON/OFF時刻が参考情報として表示されるが、勤務時間は30分単位（休日は1時間単位）で自己申告となっている。PCのON/OFF時間にて残業時間を確定させるべきだ。
 日立空調

今期の作業量増加により残業が増加している。その結果、勤休を過少に入力する傾向があるようだ。勤休管理を徹底し欲しい。
 日立・日立



ボーナスは獲得月数が増えなくても上がらない。賃上げも職群レンジ上限で頭打ちで全然あがらない。現場で一生懸命働いているのに処遇に反映されない。
 日立・大みか

スイスのABBという会社のパワーグリッド部門を買収した。ABBは世界上位のシェアを誇る、世界最下位の日立（電力）と一緒にあって自分の仕事はどう変わるか想像出来ない、むしろ日本の事業所が不用になるのではと仕事が無くなる不安が大きい。
 日立・国分

再雇用の条件が、単身赴任で賃金半額では生活できません。なので、再雇用は諦めました。日立BSS会社に展望が持たない。
 日立BSS

製造現場の従業員が集まらずに困って
 日立T.M.旭

近頃の若いモン

『～もう青年じゃない??～』

最近、腰痛を患ってしまいました。まだ腰痛なんて自分の年齢では早いと思っていただけに、若さを失ってしまったように思えてしまいました。日常のちょっと動きにも痛みが走り、まるで肉体から「もっと大事に扱ってほしい」と言われているようです。これまで、若さに任せて粗末に扱うのが当たり前だったので、その声に返す言葉もなく。最近はガッツも湧いてきません。肉体に続いて、精神の若さまで私は失ってしまったのでしょうか。こうやって人は老いていくのでしょうか。肉体はともかく、精神はまだまだ若いとは思っているのですが。と思っていたらまた腰に痛み。「違う」と言われているように聞こえました。



投稿歓迎

いるとの話を耳にする。原因としては、労働環境がきつい、賃金が低いなどの原因があると思う。改善に取り組んで欲しい。
 日立J.C.空調

賞与時期は、正規との待遇格差を強く感じる。内部留保を使って非正規の待遇改善に先駆けて取り組んで欲しい。そうすれば社内一丸となり、又良い人材が外国人含む（入り強い会社として生き残れると思います。
 日立BSS

今後UMCHはどんなっていくんでしょか？フラック会社？困っています
 OMCH



年齢に対し基本給が低過ぎると感じる。手取りが18万以下となるとかなり苦しく、貯金をする余裕がない。
 日立関連会社

50才間近で14万円で非常に生活が苦しい。長生きに前向きになれない。その上司のパワハラもあり精神的につらい。
 日立関連会社

労働時間管理がPCのON/OFFで管理されている。
 日立T.M.旭