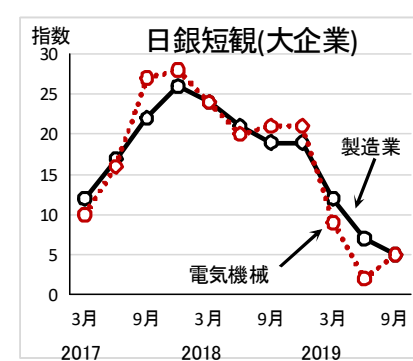
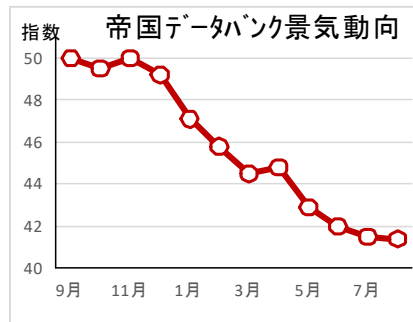


# 「景気悪化深刻」こんな時こそ内部留保還元を

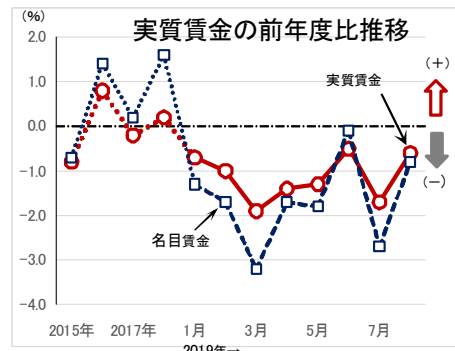
## 製造業の景気悪化

帝国データバンクが発表した8月の景気動向調査では、製造業で4ヶ月連続で低下しました。日銀の「短観」でも大企業製造業は、3四半期連続で悪化しています。先行き見通しではマイナス5ポイント予測されています。米中貿易摩擦の長期化や10月からの消費税10%の影響が大きく影響しています。



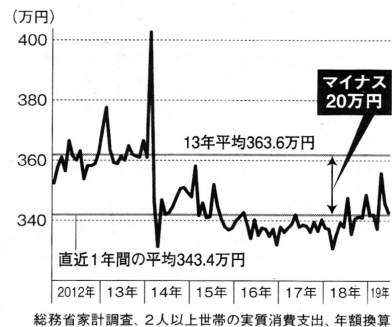
## 実質賃金も8ヶ月連続で下落

厚生省が発表する毎月勤労統計調査では、8月は前年度比で0.6%減、1月から連続8ヶ月マイナスとなりました。名目賃金でも6月を除く月でマイナスです。昨年の春闘、一時金が低額となったことが原因と考えられます。



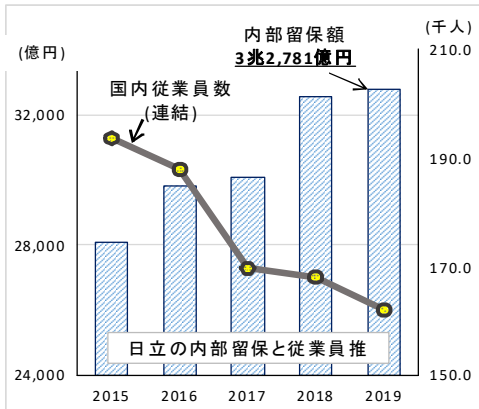
## 家計消費は5年前からマイナス20万円

家計の消費では、8%に消費税が上がってからのマイナス消費が続く20万円も下がっています。経済の柱は家計消費です。実質賃金が下がり、さらに消費税が10%では不況はいっそう悪化することが予想されます。



## 日立の内部留保は3兆2761億円

一方、大企業の内部留保は増え続け449兆円という空前の規模に積みあがっています。日立でもこの間、内部留保を積み増し続け、3兆円を大きく超えています。同時に国内の従業員(連結)は、1万1千人以上を削減し、人減らしをしながら利益を積み上げています。

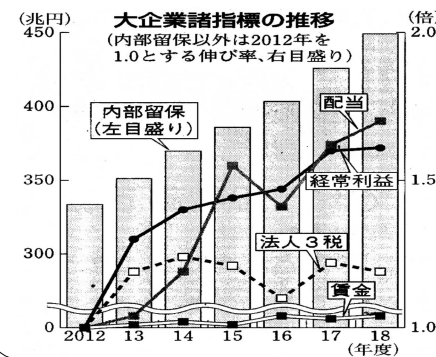


## アメリカ財界は「株主第一やめて公正な賃金を」宣言

アメリカ大企業のCEOで構成される財界団体は、「企業の目的はすべての利害関係者に奉仕することだ」とする新宣言を決めました。この新宣言は、利害関係者として顧客、供給業者、地域住民、株主をあげ、「顧客に価値あるものを届ける」「従業員に公正な給与を支払い、彼らの技術や能力の向上に注力する」「地域住民に貢献し、企業活動を長期に維持可能とすべく環境を保護する」などの約束を掲げました。

## 日本の財界は

日本では情けないことに、大企業は内部留保と株主配当を増やすことに熱心だが、賃金と法人税は出し渋るようです。財界は未来を考えるべきです。



## 内部留保の2.5%還元で3万円の賃上げができる

日立の連結国内従業員に3万円のベースアップをする費用は約827億円です(17ヶ月×3万)これは内部留保のわずか2.5%です。国内景気が大変で、労働者の生活も困窮する事態です。ため込んだお金を労働者に還元し、消費を増やし景気をよくすることをまともな経営者なら決断すべきではないでしょうか。

## 非正規の待遇改善のし

## 全国一律最賃実現し時給1500円を

非正規労働者の待遇改善は日本の景気をよくすることと密接に繋がっています。ワーキングプアをなくしましょう。そのためには全国一律の最賃制を実現し、時給1500円を早く実現することです。

すべての労働者が声を上げるべきです。

★ピラや情報をHP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、下記の「もよりの連絡先」へ

## 日立懇

＜発行＞  
 2019年11・12月  
 第234号

日立関連労働者懇談会  
 〒142-0043 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)

## 「電機懇」2020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。同封のアンケートであなたの声を、お寄せください。

# シニア社員は定年延長で均等待遇の実現を

2020年4月施行の均等待遇（同一労働同一賃金）に対応するためにシニア社員（定年後再雇用者）の処遇に関して労使で議論しています。会社からは、契約期間GPMについて、勤務形態、配置転換・異動、本給水準、裁量勤務手当・業務手当、賞与などについて提案（下表）があり、日立労組は、会社提案について「GPMの適用や個々の役割・仕事により着目して個別に本給を設定されること、本給の最低水準が設けられることなどでシニア社員の基本的な扱いに一定の改善が図られると考える」としています。

## 成果求めるなら賃金も同等に

今回の処遇見直しでは、シニア社員は現職社員と同等の「働き方」となり、成果・貢献度の評価によっては現行水準以下の本給への引き下げもあります。（下図）

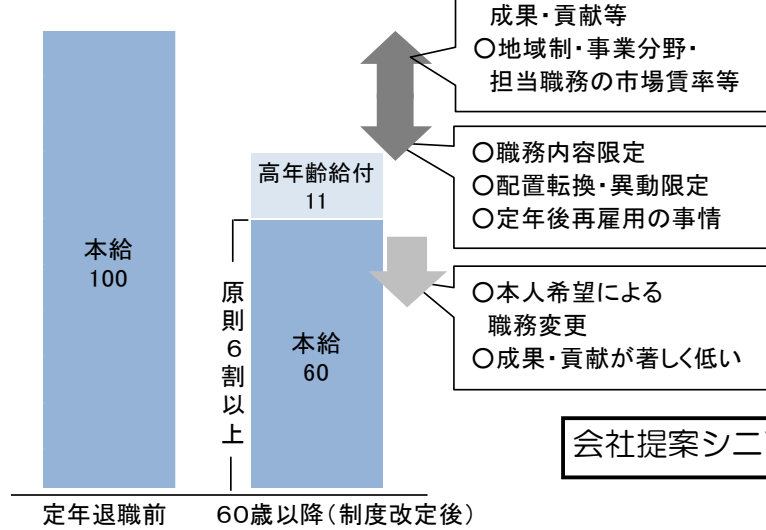
また、本給水準の考え方に、企業年金や高齢雇用継続給付金等を前提にしてはいますが、働いた対価としての賃金にそぐわないのではないでしょう。

うか。現職社員と同じ「働き方」を求めるなら、本給、賞与も現職社員と同等とすべきです。これが、同一労働同一賃金に相応しい処遇ではないでしょうか。

## 定年延長が一番

60歳定年・再雇用時は無年金となつています。定年後も安定した生活が確保できるよう、現職と同等の賃金の実現、そのためには定年65歳の実現が求められます。

シニア社員の本給の検証モデル



会社提案シニア社員の基本的な取扱い

※図、表は日立労組機関紙HITACHI UNION NOW No. 1191から転載

項目	現行取扱	改定案
契約期間	・1年間の有期労働契約	・4月1日から翌年3月までの1年間の有期労働契約。 ・定年退職後の再雇用時及び満65歳到達による契約期間満了時には、上記と異なる場合有。
GPM	・定めなし	・総合職と同様の職務に従事する場合は、GPMを実施する。 ・基幹職と同様の職務に従事する場合は、「行動の的確さ」及び「成果の大きさ」を踏まえて考課を決定し、そのフィードバックを通じて、目標達成のために支援を行なう。
勤務形態	・短時間勤務、勤務日数を減じた勤務等、多様化を図る。	・短時間勤務、勤務日数を減じた勤務等、多様化を図る（変更なし）。
配置転換・異動	・業務上の都合により必要である場合は、異動されることがある。	・契約期間中は、労働協約書の記載範囲を越える配置転換・移動は行わない。 ・転居を伴う配置転換・異動は、契約更新時であっても、本人の同意がない限り行わない。
本給水準	・定年退職直前の賃金水準の50～60%程度を目安とする。	・各人の職務並びに成果・貢献度等に応じて、個別に設定する。本給水準は定年退職前本給の原則6割以上とする。
裁量労働	・適用対象外	・裁量労働勤務制度や業務相手制度を適用有。
賞与	・「期末手当」として、契約に基づき支給する。	・「賞与」として、社員に見合せて支給する。試算計算式は「(本給×[恭順支給率±個人成果反映支給率])とする。

## 目立親 掲示板

連絡してついでに

台風15号で交通網が大きく混乱した。その時、派遣社員の人は、職場の人に連絡が取れず、復旧が遅れた鉄道で4時間も遅れて、職場に着いた。しかし、職場に数人しかいない。もしかして、休みじゃなかったの。会社から連絡くれよ。しかも、会社に来たにも関わらず、半日年休にしましたって。これでも目立かよ。



(サービス&プラットフォームBU関連)

## 目先の利益よりも長期的に見よう

シニアになっても責任は現役並み？再雇用の条件が来年度4月から改善されて、週の勤務日数が原則4日から5日に変わるらしい。賃金も定年時の4割〜5割だったのが6割に増えるので、収入面では若干改善されるけど、定年後もGPMで目標管理されるのは正直しんどい。(HISYS)



最近では、どんどん、海外調達が進められている。設計を国内、生産は海外というケースも増えてきている。一方で、日本のは賃金は増えないまま。一方で中国は、収入が増えた人が多くなったためか、箱根にもよく遊びに来ている。今のまま時が過ぎれば、中国や海外との賃金格差は

縮小し、追い越されるに決まっている。にもかかわらず、今だけのお金の損得で、海外移転を進めるのはいいことだろうか？(日立シヨノンコントロールズ空調)

## 早く帰れないのは自己責任？

働き方改革で上司から「何してる！なぜ帰らない」と責められる。仕事量が多くなしきれないと答えると「効率が悪い！お前のせいだ」とまた責められる。あまりに威圧的に言われるので、残業しても「退社時にPCを消し忘れた」と虚偽申告する同僚もいる。

会社は何も改善せず

「どうすれば早く帰れるんだ？どうやって売上を上げるんだ？」と経営側の責任まで従業員に押し付けているように感じる。

(日立空調)

