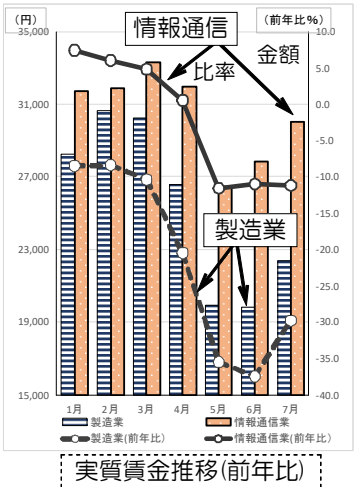


コロナで急速に生活悪化！ 内部留保で賃金アップを！

21春闘が始まります。新型コロナウイルスが世界的に広がり、今まで当たり前と想っていた政治や経済、社会のあり方について考え直してみることも必要です。春闘についても考えてみましょう。

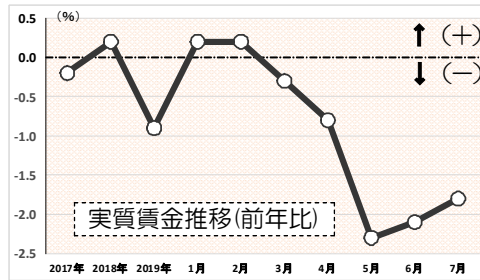
コロナ禍・テレワークで残業減って生活悪化

厚生労働省が発表する毎月勤労統計調査で、新型コロナウイルスの影響で所定外収入（残業など）が大幅に落ち込んでいます。製造業などでは6月に前年度比マイナス37%超えとなりました。また、情報通信業では、コロナで広がったテレワークの影響で残業が減っています。私たちの生活を支える残業に依存しないベース賃金を21年春闘では、大幅な賃上げが望まれます。



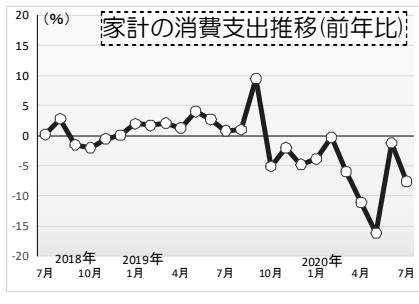
実質賃金も5ヶ月連続で下落

毎月勤労統計調査の実質賃金では、7月は前年度比でマイナス1.8%、昨年度もマイナス0.9%、3月から連続5ヶ月マイナスとなりました。20春闘でベース賃金が増え、増えず、残業代で何とか生活してききましたが、消費税増税とコロナで限界となりました。実態が明らかになりました。



家計消費は消費税とコロナで2年間で月1万6千円減

家計の消費では、昨年の5〜10月に持ち直してきていますが、消費税10%で大幅ダウン。さらに3月以降は新型コロナウイルス不況で一段と下がってきます。2人以上の世帯の家計支出は、17年からの2年間で約1万6千円/月も下がっています。GDPの柱は家計消費です。実質賃金の下がり、さらに消費税10%・コロナでは経済は再生できません。



日立の内部留保3兆2754億円

日立の内部留保は、今年度退職金引当金の減額で若干減りましたが、3兆円を超える金額を引き続き貯め込んでいます。同時に連結子会社の削減は売却などで着実に減らし続けています。全世界で新型コロナウイルスの感染が終息できず、「企業も労働者の雇用も守る」という取り組みが必要です。企業利益第一で

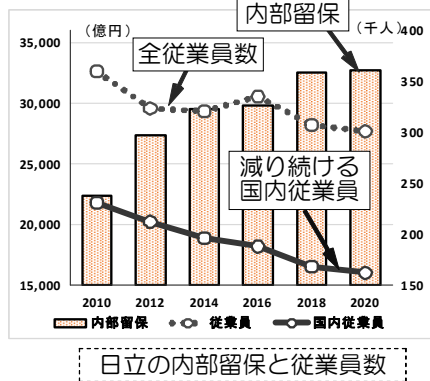
日立の役員報酬は大幅アップで1億円以上が18人に

今年度の有価証券報告書で日立の1億円以上の役員報酬が明らかになりました。人数も昨年に増えました。18人のうち、11名の18人となり、1億円の報酬は、昨年からの27%アップの9億4千万円増え、総額34億9千万円となりました。

【上位10名】連結報酬等の総額(単位:百万円)

名前	役職	2019年	2020年	増額
東原 敏昭	社長	369	495	126
アリスティア・ドーマー	副社長	333	389	56
中西 宏明	会長	282	332	50
塩塚 啓一	副社長	169	214	45
青木 優和	副社長	158	197	39
西野 壽一	副社長	158	181	23
小島 啓二	副社長	140	172	32
小久保 憲一	執行役(退)	123	165	42
高橋 秀明	執行役(退)	125	159	34
柴原 節男	執行役(退)	124	151	27

M&Aの費用にするのではなくSDGsの持続可能な社会の実現のため、ため込んだお金を労働者に還元し、消費を増やし、景気立て直すことにお金を使うべきです。



ジャニーズは2億円の社会貢献

一方、若者に人気のジャニーズ事務所は10月6日、新型コロナウイルス感染拡大に伴う社会貢献活動「Smile Up! Project」の一環として全国47都道府県に総額2億円になるというPCR検査装置などを寄贈しました。これまでも医療従事者に対する支援として、全国645か所に防護服・アイソレーションガウン、医療用などマスクの物資を提供。今回の費用を加えた支援総額は5億6000万円となることです。

非正規の待遇改善について

雇用を守って時給1500円を

今回の最低賃金見直し結果は、酷いものでした。安倍元首相が財界の要求にこたえてコロナ禍を口実に「今は雇用を守る事が最優先課題だ」と凍結を押しつけたため、ほとんど上がっていません。今回のコロナでは、いち早く非正規の労働者が切られました。コロナでの解雇数は6万を超え、うち3万余は非正規です。

「雇用を守って時給1500円を実現しよう」と、すべての労働者が声を上げましょう。

★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
 または、下記の「もよりの連絡先」へ

日立懇

＜発行＞
 2020年11・12月
 第239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」2021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。アンケートハガキであなたの声を、お寄せください。

労働組合が「ジョブ型雇用」推進でいいのか

日立労組は、会社が推進する「ジョブ型人財マネジメントへの転換」に対する見解を組合機関紙（2020.9.30）で提示しました。

日立労組は、社会や事業の変化への対応、多様な人財が能力を十分に発揮することの必要性は理解すると、多様な人財の多様な働き方により適合した「ジョブ型人財マネジメント」に転換することで、生産性向上・グローバル成長実現につなげるとして、推進の立場です。

会社は、「ジョブ型人財マネジメント」へ転換することで、社員一人ひとりが時間や場所に縛られず、自分がめざすキャリアを明確化して専門性を高め、生産性を向上させることができると考えております。また、社員がグローバルに活躍するためには、世界の標準に合わせた「ジョブ型」の制度が必要だと説明しています。

日立の「ジョブ型」は社内制度

世界標準と言われるヨーロッパのジョブ型雇用は労働市場に形成されているもので、社会保障と不可分です。それに対して、会社が導入しようとしているジョブ型雇用は、企業内だけの仕組みであり、もちろん社会保障とは無関係です。

導入の狙いは、これまでの集团的労使関係を形骸化し、雇用も賃金も会社の意向で一方向的に決められるようにするというものです。そして、「ジョブ型」に労働時間管理はなじまないという言い分では労働時間規制も撤廃されれば、行きつく先はフリーランス化＝個

人事業主化です。正社員はもとより雇用や労働者という概念もなくし、企業は使用者としての責任を免れます。

労働組合の役割は 団結して要求実現

コロナ禍を経験して、新自由主義の見直しの声が起こっていますが、「ジョブ型人財マネジメントへの転換」は、新自由主義の究極の自己責任の働き方をいっそう推進するものです。

労働組合の役割は、日本国憲法が掲げる、すべての労働者が人間らしく生き、働くことを基本的人権として保障する趣旨に沿って、そこで働く人の雇用を守り、賃上げや労働条件改善を会社に要求、交渉して勝ち取ることです。一人ひとりがバラバラでは出来ない事を、労働組合を軸に、団結してみんなの力を合わせる事によって実現させて行く、これが労働組合の基本目的なのです。

—困ったらひとりで悩まず— 電機・情報ユニオンに相談

誰でも一人で入れる組合です。退職勧奨・強要やパワハラなどお困りのことがあれば、一人で悩まずに、気軽にご相談下さい。管理職の方も相談ができます。

(本部)
東京都品川区二葉2-20-8
染野ビル 2F

HP ;
<http://www.denki-joho.jp>
TEL ; 03-6421-5323

日立 掲示板



テレワークで太らないよう

私は6月15日に会社に無理やり退職届けを書かされ、6月30日に退職が取り消しになり、7月22日に出勤して以降は、全てテレワークです。テレワークなので、なるべく太らないよう、休日は写真を撮りに等出掛けますが、雨の日に行けるところが大幅に減ってしまふことが悩みです。GPMの目標は、情報処理試験の申込者・合格者増加の為に施策を2件採用されること、VBAを含めたEXCELの技能の向上等を設定し、日々取り組んでいます。上司がかなり否定的で、目標を変えるまたは早急に結果を出すよう伝えて来られているのが少し気がかりです。よく話し合いつつ目標を達成に向けて進めていくつもりです。

(日立社会情報サービス)

収入の面でも心配

在宅勤務が可能な社員は在宅が推奨されて、在宅勤務を実施しています。在宅勤務不可の業務は対象外で、ほとんど在宅の人と毎日出社する社員に分かれています。昨年比べて、課長以上の人たちが遅くまで残っているのが目立ちます。打ち合わせなどを定時過ぎに始めた

り、上司が残業しているので部下は帰らなければならないか気になります。また、福利では家族手当がなくなり、配偶者への補てんがなくなるため、段階的にゼロになってしまいます。なくす理由もまったく分かりにくく納得がいきません。収入の面でも厳しくなるのが心配です。

(H-RSS)

サービス残業を強要される

上司から休憩時間に仕事するとか、パソコンを消してから仕事をするとか強要され、月30時間残業に無理やりはめ込まれている。私は営業職場から技術職に異動となりました。なつたばかりの私に、CADができない、使えない、早く覚えろと言いますが、当社にCAD教育のシステムは一切有りません。つまり、仕事に必要なスキルをセルフで身に付ける、そして、後輩に教える、責任はお前だということ、良いのでしょうか。

(日立空調)

検査データの改ざん



検査データの改ざんがある。社内での噂によりお客様から請求される賠償額が大きく、その対応ではたばたと忙しくなっている。検査データの改ざんは、本来やらなければならなかった検査を繁忙により出荷までにやりきれず、やったこととして出荷していた。これからどうなるのか不安。

(日立金属)

現場作業がない
国分工場がABBと合併し、国分大部分の現場作業はなくなり、多賀工場に応援に行っている。利益率が高い仕事しか取れず、営業部隊が、国分工場の製品を売らなくなってきている。

(日立 日立事業所)

仕事は減っている

在宅勤務が増えていて、週2日の在宅が基本になっている。会社全体で50%を目標にしており、別部署で80%出勤しているところがあり、もっと在宅勤務をするように言われている。非常事態宣言中は92%、今は60%くらいが毎日在宅、全体で88%が在宅。そんななかで仕事は減っている。

(日立ソリューションズ・テクノロジ)

上司からパワハラ

コロナの影響で生産が落ちている。定時退勤が原則になっている。生産の落ち込みがひどく、最盛期と比べると半分くらいになっている。3年ほど前から一緒にやっている上司からパワハラ的な対応をされる。自分の考えと違うと執拗に問い詰めて自分の考えを押し付けてくる。それに対して、職場の人たちは見て見ぬふりをする。

(日立ソリューションズ
コントロール空調)

