

# 正社員も非正規も 大幅賃上げ・最賃引き上げで成長できる社会へ

## 22春闘、賃上げ路線で交渉開始

1月25日、経団連主催の「労使フォーラム」が開かれ、22年春闘がスタートしました。今年の春闘に向けて岸田首相は、コロナ前の水準に業績が回復した企業に3%超の賃上げを実現するよう経済界に協力を呼びかけています。連合は、ベアで2%程度、定期昇給分を合わせて計4%程度の賃上げを求める春闘方針を決めました。経団連も賃上げに一定の理解を示す一方で、新型コロナウイルス感染症流行からの業績回復度合いにはバラツキがあると指摘し、「(賃上げは)一律というわけにはいかない」と述べています。

## 3千円の賃上げ要求では不十分

日立労組は、電機連合の統一要求基準に従い、日立の要求も3千円の賃金水準改善としました。しかし、3千円の要求では、仮に満額回答を勝ち取ったとしても1%程度の賃上げにしかなりません。また、日立の定期昇給は、職位別賃金レンジの上限に達していたり、考課査定がマイナスイ評価となった場合は昇給がないため、連合方針の4%程度(約1万2千円相当)の賃上げは到底実現できません。さらに、日立グループ全体で進めているジョブ型への転換では、職種・職務と報酬に関する情報が未だに公開されておらず、今後も定期昇給が継続されるかは不透明な状況です。

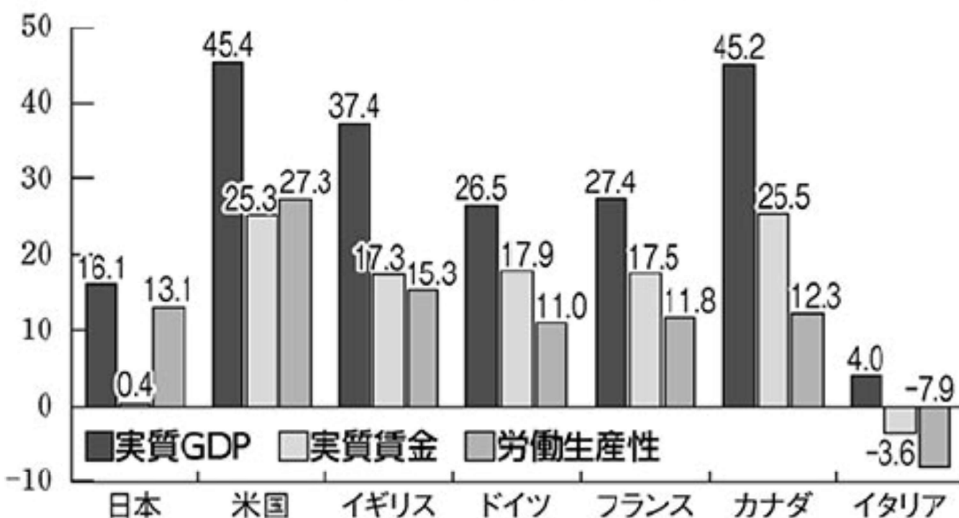
## 物価上昇が家計に影響、生活維持に大幅賃上げが必須

首相が「3%を超える賃上げ期待」と発言した昨年11月以来も、日用品の値上げが相次いでおり、所得の実質的な目減りを防ぐためには最低でも3%程度の賃上げが必要、との見方が経済専門家から出されています。日立労組が実施した「2021年処遇・生活に関する意識調査」でも、「仕事をしていく上で特に重要なもの」について、総合職・基幹職共に「賃金が増えること」を最も多く組合員が回答しています。また、「この1年間の家計収支感」について、家計収支として赤字「貯金の取り崩しなどでやりくりした」と回答した割合が1割程あります。今後も物価の上昇が見込まれており、大幅な賃上げなしに生活水準を維持していくことは困難です。

## 実質賃金の停滞は 非正規雇用労働者の低賃金

67各国を比較すると、この20年間、日本だけ実質賃金が上がらず、国民の豊かさを表す1人あたりGDPは、IMF195カ国中、2000年の2位から、2020年には24位にランクを下げました。また、OECD(経済協力開発機構)の2020年の調査によると、日本の平均賃金はOECD加盟国35カ国中22位となっています。韓国は2015年に日本を抜き、19位となっています。OECD加盟のアジア諸国で、年収・時給ともに日本は最下位です。

生産性が上昇しても賃金が上がらない日本  
-新自由主義経済下の20年-



[資料] 実質GDP「国連統計」、労働生産性、ILO(国際労働機関)推計。就業者1人当たりの実質GDP。2011年価格基準購買力平価ベース。米ドル表示。  
[出所] GLOBAL NOTE

日本経済低迷の根本には、労働者派遣法の改悪により低賃金の非正規雇用が拡大したこと、非正規雇用労働者の賃金が改善されず、きたことにあります。非正規雇用労働者も含めて賃金が上がらなければ、消費需要は拡大せず、経済成長に繋がりません。

## 大幅賃上げ・最賃1千5百円の 実現が経済成長の力

賃上げ・労働条件の改善を行えば、企業はそれ相応の負担増になりますが、生産性向上、生産増、販売増として跳ね返ってきます。企業活動により生み出された成果を従業員に還元することが、企業と経済の成長に繋がります。

日立の業績を見ると、コロナ不況下の昨年度は売上・営業利益ともに減少しましたが、当期利益は過去最高の5016億円となっています。利益は設備投資や社員への還元には回されず、日立の内部留保は3兆円超を維持しています。コロナ禍の今こそ、日立は内部留保の一部を取り崩し、生活水準の改善を実感できる程の大幅な賃上げと労働条件の改善に活用すべきです。

さらに、非正規雇用労働者の実質賃金が上がらない最大の要因である最低賃金を、文化的な生活に必要なとされる時給1500円に引き上げることが求められます。



## 日立懇

<発行>  
2022年2・3月  
第245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 090-3971-4639 (森)

働きがいのある人間らしい仕事を

# 「自助」の福利厚生制度切り捨てではなく「共助」で充実を

日立製作所は福利厚生制度改訂で、新型コロナ対策補助手当・昼食補助・食堂価格補助等の削減と、「カフェテリアプラン」の追加付与が2022年1月から実施されました。

会社は、勤務場所・働き方を問わず等価な支援を行うため、カフェテリアプランに「ワークスタイル支援ポイント」（年間6万円相当）を追加付与するとともに、「新型コロナ対策補助手当」及び「昼食補助」の廃止と、「食堂における費用負担の考え方」の統一を実施しますと説明しています。

## 昼食補助廃止・価格値上げは負担増に

事業所の食堂経営は日立が外部委託した会社が運営していますが、日立が設備・光熱費や食堂価格の補助で成り立っています。在宅勤務により食堂利用者が少なくなった事業所は、食堂の閉鎖や、食堂営業を縮小で人員削減をおこなっていて、食堂で働いている人たちの雇用や処遇に影響がでています。また、食堂価格の値上げは、事業所勤務の関連会社社員・派遣労働者にとって経済的に大きな負担となっています。

## 「自助」でなく「共助」で福利厚生の充実を

新型コロナウイルス感染症が終息の兆しが見えない中、日立関連で働

く労働者は、労働環境、生活環境や職場環境に不安を抱えています。在宅勤務を土台にしたジョブ型の「新しい働き方」の推進で、自営的・就労の働き方で福利厚生制度が切り捨てられて働き方は全て「自助」で自己責任。会社との雇用関係は仕事での成果のみの状況が進んでいます。従来の会社と仕事のやり方は「自助」で、共助や公助はなしで、福利厚生の会社負担を削ることは、企業の従業員への責任を果たすと言えるでしょうか。

コロナ禍による在宅勤務が強引に押し進められる中、その弊害も現れており見直しする職場もあります。会社勤務（入社）を前提にした福利厚生（共助）があつてこそ、安定・安心して働くことが出来ます。

福利厚生を充実することで、日立で働く人にとって働き甲斐・モチベーションの向上となり、会社にとっては生産性向上となり、企業の持続的発展にも繋がるのではないのでしょうか。



## 日立親 掲示板

カフェテリアプランを

誰もが使いやすい制度に

福利厚生のポイントは毎年支給されているが、使い道が限られすぎているうえに、上限も少なく、毎回申請が必要で社内イントラにアクセスする必要があるのでめ使う気になれない。PCも、この部署にでも置いてあるわけではなく、製造現場などでは一度も利用していない人もいるのではないか。ポイントではなく別の形で従業員に還元してほしいと思う。

(日立金属)

来年度からジョブ型になるらしいけど…

会社からジョブ型人財マネジメントへの転換に関する通達があった。日立グループ標準の職務定義書（標準JD）を元に上長と部下が相談して個別JDを作成し、全社に公開すること。え!?ジョブ型の職務定義書って自分で作るものなの??

(日立システムズ)

在宅勤務でも働きやすい職場を

在宅勤務が定常化し、職場面積や拠点の縮小が進められている。急激な変化で働きづらい職場環境にならなければ良いかと、かなり不安だ。

(日立ソリューションズ・テクノロジー)

## 【春闘アンケートの意見】

■半ば強制的に在宅勤務を強いられるが、在宅勤務が本場に働き方改革として適切なものなのか疑問に思えて来た。出社率を下げるというコロナ対策から始まった在宅勤務。働き方改革と言う目的でスタートできなかったのはなぜか？在宅勤務の在り方について、もう一度、原点に返って見直すべきだと思う。

■早期退職で再就職支援すると言っておいて、全くなし。派遣で仕事しています。50代金が少なく大変困っています。鬱(うつ)です。助けて下さい。自殺ばかり考えています。

■シングルマザーです。子が大学に進学し、児童扶養手当がなくなるので不安です。その分賃上げがあれば助かるのですが。今までかろうじて貯金できていたのもできなくなる可能性があり、ベースアップは必要です。



■残業時間の過少申告の内部通報があったと社内で報告を受けましたが、会社側が調査にのりだしてない印象。自己申告できるシステムは作ったが、そもそも言える文化でないことを逆手に取っているのではないかと思います。実態調査をしているのか、ユニオンからも働きかけを調べて欲しい。

■在宅勤務が続いており、同僚と1年以上会っていない。オフィスでしかできない業務に限って事前申請により出社が認められるため、そうした理由がなく顧客との折衝以外で出社する機会がない。

■シニア社員だが雇用不安がある。

■定年後の雇用と賃金が不安。

■仕事が無くなってしまい。どうしたら良いか不安。



■他社（電通）の事件が起因して政府が打ち出した働き方改革やパワハラの見直しを受けて、会社が最近になってようやく焦るようになりだした。なぜ自社ではなく他社の事例を受けて、政府が言うから、でようやく腰を上げたのか理解ができず不信感が募っている。

■夫婦共働きのため、今は収入には若干余裕があるが、妻が働けなくなったり、自分がもし休職したりすると瞬間に生活が苦しくなると思う。もっと基本給を上げてほしい。利益率の向上を会社は目指しているが、従業員にももう少し還元してほしいと思う。

■システムが未完成で出荷。製品不良が多発している。品質保証が機能していない。