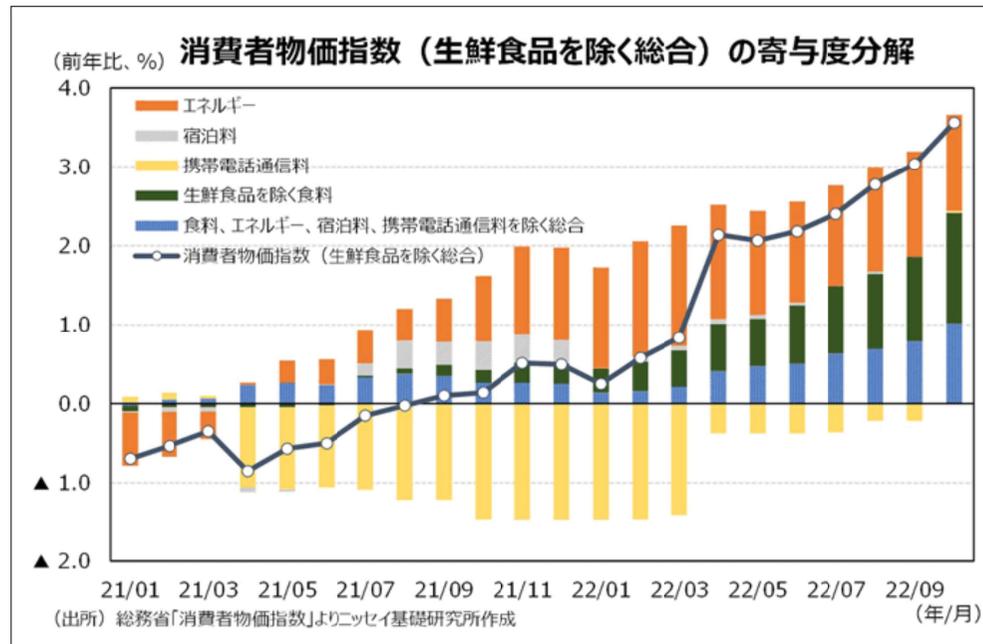


# 大幅賃上げ・非正規雇用改善で生活安定を

『連合・賃金レポート2022』によると、男性大卒標準労働者の賃金カーブは2001年比で2011年、2021年と連続して低下しています。特に30〜40代の落ち込みが大きく、最も大きい40代後半では2011年〜2021年で月額4万円の下落です。さらに近年は最低賃金の上昇によって、新卒者との差が一層小さくなっています。

今春春闘ではこの落ち込みを止め改善へと進めるべく、労組は要求をもう一段高く設定すべきです。

賃金カーブの落ち込みを止めよ



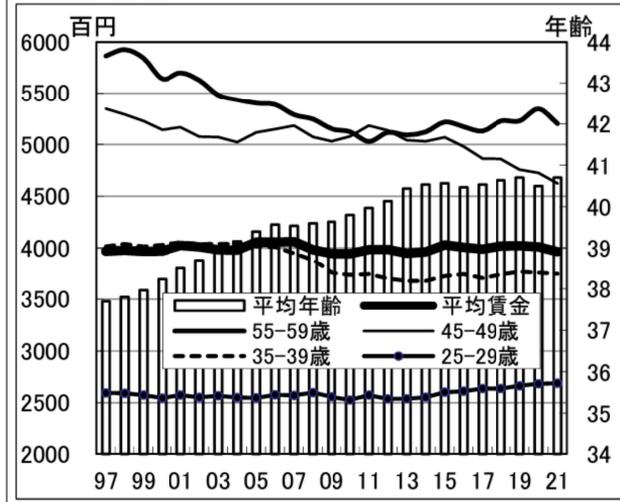
日立労組の今春春闘要求は、連合の「定期昇給を含めた5%」に合わせる形で、7000円のペーパー要求です。

一方、去年11月の毎月勤労統計では、物価の上昇が続く中、労働者1人当たりの実質賃金は前年の同じ月に比べて3.8%減少し、消費税率が引き上げられた2014年以来の大きな下げ幅となりました。

今年に入ってからさまざまな物価が引き上げられており、このままでは実質的な賃下げ要求となりかねません。

物価上昇を超える賃上げを

4図 年齢階層別賃金と平均賃金、平均年齢の推移 <男性大卒者>



「連合・賃金レポート2022」より

さらに日立が進めているジョブ型人材マネジメントは、賃金カーブそのものを否定する賃金体系で、雇用の不安定化は増すばかりです。

ライフステージに合わせた賃金の保証を、会社は社会的責任として果たしていくことが求められます。

ジョブ型は雇用の不安定化に

今の30〜40代の落ち込みの背景には、氷河期世代の影響に加え、派遣法の改正による派遣業種の原則自由化があります。子育て世代の賃金の落ち込み、雇用の不安定化が現在の少子化につながっています。岸田首相は年頭の記者会見で、異次元の少子化対策に挑戦する、と述べましたが、この低賃金と不安定化の払拭こそが最大の少子化対策ではないでしょうか。

少子化対策として雇用の改善を



日立 懇 <発行>  
2023年2・3月  
第249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

# 「裁量労働制」対象拡大 「定額働かせ放題」を阻止しよう

## 拡大する裁量労働制

2022年12月、厚生労働省は裁量労働制に対応する業種を更に拡大する事を決定しました。裁量労働制の対象とされていたのは、1988年の適用当初は、研究開発者、デザイナー、記者、ディレクターなど5業種に限定されていましたが、1997年に6業種、2000年に1業種、2002年に7業種、2004年に1業種、計19の職種まで拡大されています。

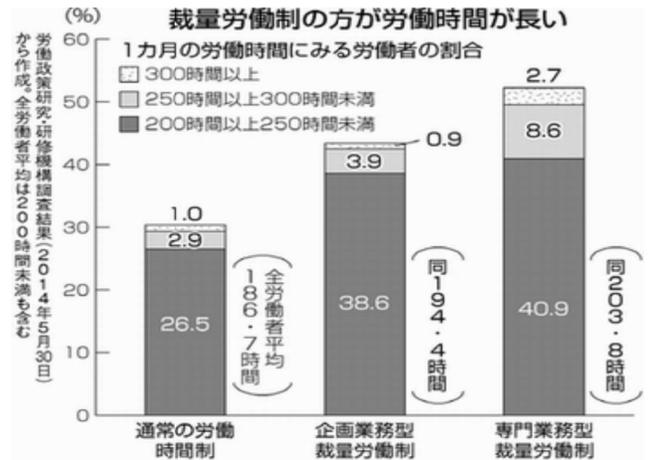
## 定額働かせ放題制度

裁量労働制には、実際に働いた時間と関係なく、事前に定めた時間だけ働いたものと見なして、その時間分だけしか賃金として支払われないという特徴があり、通常は8時間以上勤務した際の時間外労働に対して賃金が支払われますが、この裁量労働制の適用下では、実際には8時間を超えて勤務していたとしても、8時間勤務しているとみなされれば、その超過時間分の賃金は支払われることはありません。勤務時間管理も労働者側の裁量に委ねられてはいませんが、実際には業務の主導権を握っている企業側の判断で業務量を調整

されてしまうことが多く、結果的に労働者の裁量は無視され、労働者の負担が増大し、健康への悪影響を引き起こすケースが多いのが実情です。2021年6月公表の、厚生労働省「裁量労働制実態調査」では、裁量労働制の適用者と適用されていない労働者との間では、適用者の方が1日平均で労働時間が21分長くなっており、一か月に換算すると、過労死ラインとなる週60時間以上勤務する裁量労働制適用者は8.4%、非適用者は4.6%となり、裁量労働制の方が労働時間が長い事が明らかとなりました。

## 拡大させてはならない

裁量労働制で働く労働者からは、「過重労働で精神疾患が激増した」「業務量が多すぎて自由に働けない」「ただの長時間労働使いたい放題ではないか」などの声が上がっています。また過去には、本来対象ではない職種であるはずなのに裁量労働制を違法に適用された労働者が、過労自殺に追い込まれたケースもあります。労働者たちの健康を無視して働かせ、さらに賃金面でも報いようのないこの裁量労働制、これ以上の拡大は認められません。



## 目立掲示板



### シンボルマーク喪失

日立グループから離れて新会社に移る際、工場内にあった日立グループのシンボルマークが、取り外される動きがあった。自分と日立グループをつなぐ、日立らしさの象徴までどうとなくなくなってしまったのだと思うと、すこし寂しい思いがした。

(日立金属)

### 社内のコミュニケーション不足?

最近、会社の規則が次々と改定されています。もちろん改定する理由はあるのでしょうが、各種手続きが以前に比べて手間がかかるようになってきているように思えてなりません。新しい社内システムも手続きが面倒になったという意見をよく聞きます。各種施策を進める際に、関係部署のコミュニケーションが足りていないのではないかと思っています。(日立ソリューションズ・テクノロジー)

### 【春闘アンケートにいただいた意見】

■非正規ですが先日上長から正社員にな

る気はないか?と言われましたが今の働き方と給料に不満はないし正社員になると責任が伴うから、丁重にお断りしました。私は評価されたことがうれしかったし働きやすいこの職場が好きです。

■単身赴任で二重生活。単身赴任規程も昔の基準の金額でどうやっても赤字。なのに手当て年収が大幅に上がるので税金も大幅増加。家族に逢いたくて夜行バスで毎週帰る生活。心も体もお財布も辛すぎです。

■先進諸国で日本だけ賃金水準が一人負けの原因はボーナスで賃金の調整が行われているからでは?。基本給が上がらなければ改善しないのではと思う。正規で30年近く働いているが新人と大差ないなんておかしい。最近の物価高にも関わらず組合が積極的に活動しているように思えない。

■定年が近いので再雇用と賃金が不安。

■ジョブ型の問題点は、多々あると思いますが、新入社員からみて、採用時に欲しい情報として、本人が希望している職種の職場環境が実際どうであるのか、という情報提供が必要ないように思います。

■今一番恐れているのは、パワーハラス

メント問題です。特に、事務職は女性社員が多く、男性社員のいないところで、心無い言葉が飛び交い、不親切な態度をとられるということがとても多いです。それが指摘・指導として、妥当だと思われる言動であるならば、問題ないと思います。ただ、それが私情が含まれた言動である場合、あるいは、受けて側が不快に感じる言動の場合は、それを当たり前、それくらい耐えるのも仕事、としないうことが大切であると感じています。

■裁量勤務制度対象か否かで、手当が約10万円の格差があり天と地の差が非月報者間で起こっております。本社部門は裁量、支社支店部門は対象外という構図です。

## —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