

2003年12月  
NO 171  
<発行>  
日立  
小田原地区  
「ひろば」  
編集委員会  
(気付)  
0465(37)4426



# 年金悪 改悪 保険料は増 給付は減 保険料が年収の1割にも

## 財界は負担増に 猛反発だが 財源には 消費税増税を主張

総選挙で大きな争点となつた「年金改革」。来年一月の通常国会に向けて、政府の年金「改革」案づくりが本格化するなか、まず厚労省案が出されました。その中身は保険料は毎年値上げ、給付水準は大幅に下げるといふものです。

サラリーマンは  
年収の10%の負  
担に

今年のボーナスから厚生年金保険料がガツポリ引きされて驚いたことは記憶に新しいことです。ところが厚労省は、保険料を1.5倍にすると言うから聞き捨てなりません。

既に私たちは企業年金「キャッシュバランスプラン（CBP）」導入で、月約2万円弱の給付減額を受けたばかりです。

安定した雇用がない限り将来の公的年金は成立しない

日本の公的年金は現役世代の保険料で老後世代の給付を賄っている、仕送り方式です。フリーターは約200万人を越えたと言われています。彼らの多くは安定した職業に就きたいと切に願っています。職につけない現役の負担は月額1万3300円の今

でさえ保険料が高すぎる」と4割近くが納めていません。これでは老後どころか、現実の生活が成り立ちません。

大企業の雇用責任は大きい

日立など多くの事業所では青年労働者が時給約1000円程度でアルバイトや派遣労働者として働いています。安易な雇用に頼らず大企業は常用労働者として雇用すべきです。

働くものの立場で改悪反対の声を

私たちの、社会保険料は健康保険、厚生年金保険、失業保険、介護保険等の基本的保険と、それを支える国・地方に納める所得税、住民税もある意味では保険料の一部といえます。また労働組合費も、雇用と生活を守るための保険料といえると思います。これでも万全ではないと、ガン保険をはじめ医療保険、生命保険、自動車保険、損保など自助保険にもはいつています。これだけでも優

に給料の20%は越えていますが更に住宅ローン、子供の教育費で可処分所得は生活するにも事欠く状態です。

財源は本当になのか？

欧米など多くの国々の予算配分は、医療、教育、社会保障など直接暮らしに関する予算に七割、公共事業費に二割の比率になっています。

日本ではどうでしょう、暮らしの分野に二割、ゼネコンを始め大企業向けの「公共事業」七割となっており、その結果、高速道路や飛行場、港湾、箱ものと言われる各種施設等、稼働率が低く維持・管理費が国の財政荷重になっています。「聖域」として軍事情費をはじめ、国の予算配分を改めれば財源はあります。

草の根から年金改悪反対の声を挙げましょう

来年は4年に一度の年金見直しの年です。草の根から改悪反対の声を大いに挙げましょう。

# イラク戦費分担と 米国債保有

総額50億\$のイラク復興費(戦費)の分担が決まった。過去にも湾岸戦争の分担等があったが、戦費支出以外にも米の軍事費の分担をしてきた。

米国経済は巨額の軍事費のため財政赤字に悩まされている、その穴埋めに発行された国債を大量に買い込んだのが日本、大量の国債を抱えて青息吐息なのは日本も同じだが、日米には大きな相違がある。

国債保有者がほとんど日本人の日本と違って、米国の場合かなりの部分を外国人(外国の政府・中央銀行・金融機関)が持っている。6月末現在米国債の海外保有残高は1兆3465億\$、これは米国債総額の35.6%に及ぶ。米国債保有国でダントツの一位が日本で4410億\$。米国債の保有は戦費の「拠出」や「分担」とは違うが、ドル暴落ともなれば結果的には同じこと、日本は危険を冒してまで資金面で米の戦争政策の片棒を担いできた。

「ひろば」は  
下記URLに掲示されています。  
<http://www.hitachikon.net/hiroba/>  
検索は【日立関連労働者懇談会】

パソコンのディスクトップからノートへの置き換えなど、IT市場は世界的に上向いてきたことで、生産が拡大してきました。

IBM社から買収して発足したHDD(ハードディスクドライブ)専門会社である、HGST(日立グローバルストレージテクノロジーズ)は、2.5インチ型HDDで60%のシェア。事業規模は小さいが将来需要が見込まれる1インチ型HDDでシェアを独占するなど、生産を拡大しています。

しかし製造拠点のほとんど

## 「余剰人員」と 「人員不足」の 同時進行

が海外で、国内雇用の拡大には繋がらず、更なるリストラ人減らし計画が実行されようとしています。

一方日立製作所に残したRAID(大容量記憶装置)システム事業部はここにきて輸出向け受注生産の拡大で人員不足となり、大量のアルバイト・派遣・パートなどで補っています。

分社化はこれまで一緒に働いてきた仲間を分断し、「余剰人員」と「人員不足」を同時進行させています。まさに「雇用なき生産拡大」の様相です。



安達太良山の秋

### 湘南の海

「赤ちょうちんで上司の悪口も言えませぬね」11月5日、日立が「定昇」を廃止し「成果主義」の賃金制度導入を公表した夕方、

カーラジオから流れてきました。声の主は経済アナリストの森永卓郎さん。さらに「これまで日本企業は、長期的視野でサラリーマンを評価してきたからおべっかだけでは上にあがれませんでした。成果主義を導入してきた外資系企業では共通して、上司にごまをする同僚の足を引っ張る、他人の成果を横取りする…人間が実力とは関係なく評価される等、成果主義は、ごく一部の人の処遇を思いっきり高くするシステムです。高くなる人は多くても一割で、残りの九割の人は現在よりも収入が減ってゆく。成果主義が許されるのは公平で公正な評価が行われる場合だけで、上司が強力な権限で部下を評価する成果主義は会社にとってもサラリーマンにとってもろくなことにはならない。やめるべきです」と手厳しくその問題点を指摘していました。減給、降格を恐れてチャレンジスピリットを弱めるなど、生き生きとした活力がうしなわれ、経営そのものが行き詰まる恐れがあります。