

賃上げの実感もてない会社回答 日立、賃金改善500円、一時金4.7ヶ月

【賃金】賃金体系を維持し、賃金水準改善額500円。及び賃金体系是正分300円程度。

【一時金】組合員一人平均年間 1,409,060円(4.7ヵ月)

07年春闘結果に職場では、「賃上げの実感ない」「どうせ俺たちは額に関係なくアップなだけだから」「また他と格差がついた」など、醒めた感想がでています。

今春闘では、要求の時点から「職群等級別改善額」方式をとったために、職群により改善要求額に格差があり、職場からは「問題だ」の声がでました。

春闘回答の賃金水準改善額のうち500円も、行動・成果評価により800円〜0円となり、個人によりばらつきがでます。また、調整給がある人や本給レンジの最高額に達した人は改善の対象にさえなりません。これらは春闘への期待が薄れる原因になっています。

07春闘結果を考える

電機大手の07春闘回答は、賃金改善を500円、1000円とする低額回答でした。回答内容も賃上げでなく、松下電器に代表されるように1000円の原資を子育て支援に当てる、富士通は500円を原資として教育・訓練費用に当てる、とするものであり、春闘を空費させるのを狙っていることを示すものです。

電機連合は、定昇約2%を始め、企業間格差是正分を含めて2000円以上の賃上げを求める統一闘争をかかげて闘いました。しかし、会社回答を受けて、「回答結果は評価

できる」「経営側の英断を高く評価したい」との見解を表明しました。電機大手各社は人材確保をめざして、大卒の初任給を昨年の1000円に続き今年も1500円の賃上げを満額回答としながら、一方で「業績格差」などを理由にして賃金改善額に格差を生じさせたことに怒りを感じます。

職場では、成果主義賃金制度の導入により、ベアよりも個人の成績評価に伴う賃金決定が大きく増減することもありますが、春闘の持つ重要な意義である「誰でも横並びに賃上げをする」たたかいを強めることが重要です。

日立グループ連合組合 2007春闘回答

組合名	賃金回答(円)		一時金回答額		組合名	賃金回答(円)		一時金回答額	
	水準改善額	賃金体系是正分など	年間回答額(円)	月数(ヵ月)		水準改善額	賃金体系是正分など	年間回答額(円)	月数(ヵ月)
日立	500	300	1,409,060	4.70	日立G S T	500	300	1,261,580	4.10
H P T	500	300	1,460,820	4.85	H O T S	500	300	1,522,430	4.90

日立グループ連合茨城地協各組合 2007春闘回答

組合名	賃金回答(円)		一時金回答額		組合名	賃金回答(円)		一時金回答額	
	水準改善額	賃金体系是正分など	年間回答額(円)	月数(ヵ月)		水準改善額	賃金体系是正分など	年間回答額(円)	月数(ヵ月)
日立電線	1,000	0	1,382,000	4.75	H I C O S	0	0	1,182,830	4.1
日立工機	500	300	1,582,200	5.35	H E C	0	0	1,287,400	4.1
H E S	500	0	1,339,906	4.35	日立協和	500	0	1,142,572	4.0
日立E S	500	0	1,169,460	3.98	I C C	0	0	980,560	3.4
H I S E C	500	0	1,181,964	4.1	A E パワー	800	0	1,279,656	4.2

日立懇

<発行>2007年4月
<茨城日立地区版>

日立関連労働者懇談会

〒108-0073 東京都港区三田3-2-20
(電機労働者懇談会気付)

TEL(03)3455-6006 FAX(03)3451-3595

http://www.hitachikon.net

Eメール info@hitachikon.net



カフェテリア復活に笑み

3月の給料袋にカフェテリアアプランポイントの通知書。07年割当と繰越を合わせて7百ポイントが入っていた。電力グループの業績改善対策で返上されていただけに「なんポイントだった?」「何に使おうか」。笑顔の会話がはずんだ。(旧国分)

原発臨界事故に思う

日立も関係していた志賀原発1号機の臨界事故。東電などからも同様の事故が公表された。

作業者の安全を

志賀1号機の場合、定期点検作業中で、臨界状態で放射される中性子線を測定するメータが作業員ひとり一人にはなく、被曝線量がわからないという。原子炉の試験は建屋内から作業者を退出させてから行うなどの対策が必要ではないか。効率優先を安全優先に改めるべきではなからうか。

事故隠しと企業風土

今回の公表にあたっては、メーカー側「日立の関係者にもアンケートや直接ヒヤリングが実施されたようです。電力会社は再発防止のために「しない風土」「させない仕組み」「言い出す仕組み」をあげ、「職場の風土改革」に

り組む」としている。いっぽう、日立の企業風土はどうだろうか。成果主義で、成果発表は良いことばかり。上司経由で選挙動員の指示までやられ強制の不文律を作っている。悪いことには「見ない、聞かない、言わない」という企業風土になっていないだろうか。……

出張で泊まったことがある宿が能登半島地震でどうなったか心配。1号機は事故隠しで、2号機はタービン事故で、どっちも稼働していなくてホッとした。発電設備への影響はどうだったのだろうか。

GWまん中に一斉計画年休ってなんなのヨ?

待ち遠しいGW。世間では4月28日〜5月6日ですが、情制シ(大みか)の場合、まん中の1、2日が出勤日となっています。ある職場では、「1、2日を一斉計画年休行使日にする」という通知が出されました。

「最初から休日を設定してくれりゃあいいんだよね」
「計画年休は3日以上とするので2日ですませるようにしてください?」、(年休が少ない派遣の人は「お盆の時に一斉年休5日間をとらされるだけで残りが少なくなって困るのに...」、「善意で『休もう』ということなのかもしれないけど、本

来、自分の都合で休めるのが年休だから、一斉年休な



んでいるのがおかしいのでは」。(情制シ)

「紹介者カード」は 忠誠心の踏絵か

(お)では、日立市議選に向けてS後援会が管理職を含めた全従業員を対象に「紹介者カード」の回収を行なっています。さらに、「奥様」にも紹介者カードを提出してもらおう求めています。管理職にたいしては部長会議などで提出のフォローを行っているとのこと。日立に住んでいなくても提出させられます。百%回収目標で、提出するまでフォローされます。

職場では「選挙権もない人にまで、なんのためにカードを提出させるのか」「大つぴらに職制にも提出させている。会社代表候補といつことがハッキリした」「会社候補の選挙に組合員が動員されているのでは」の批判の声。(情制シ)

なにやつとるねん!
しつかりせい!

朝のチャイムと同時に職場の全員が職場の掃除を始めました。ところがそのかたわらで職制(課長・主任技師)だけで輪になって朝礼をしているではありませんか。すぐ終わって皆と一緒に掃除を始めるとかと思いきや、掃除が終わるまで朝礼をやっています。昨今、上司と部下とのコミュニケーション不足が話題になりますが、こんな状況では部下はついていけません。職制の方にぜひご一考願いたいものです。(AEPパワー)