

会社の「賃金カット」提案に、キッパリと「ノー！」を 内部留保の活用で雇用確保と賃上げできる

09春闘の最中の2月23日、「09年度緊急業績改善対策」が会社から日立労組に提案されました。職場では「ここまでする必要があるのか」「春闘の賃上げはどうなる」という声が上がっています。

「09年度緊急業績改善対策に関する申し入れ」内容

1月あたり1日の「ワークシェア休日」を設ける。
賃金は労働時間の短縮に相応する減額を行う。
*(コンシ)(AS)事業部は1.5日。
2009年度のカフェテリアポイントの付与を停止する。
出張旅費や人財に関する諸経費の削減を実施する。

賃金カットで大減収

組合の説明では、1月あたり1日の休日実施により、賃金が3%（1・5日で5%）減額になるとのことです。カフェテリアポイントは金額で5万円です。HIワーク手当や一時金の減額につながることも心配されます。賃金カットは、組合員の生活をいっそう苦しめるものにしてしまいが、営業利益は黒字赤字を理由としています。

日立グループ会社の連結内部留保金(2008年9月期) 単位(百万円)

項目	日立製作所	日立化成	日立建機	日立金属	日立電線	日立工機
資本剰余金	559,823	36,114	81,084	41,245	31,534	21,555
利益剰余金	1,630,184	227,812	168,405	174,666	139,980	98,377
退職給付引当金	769,484	15,006	11,811	26,567	21,381	4,032
合計	2,959,491	278,932	261,300	242,478	192,895	123,964
連結従業員数	404,372	15,648	20,419	24,572	18,273	6,716
従業員一人当たりの内部留保金(万円)	732	1,783	1,280	987	1,056	1,846

各社の有価証券報告書より算出。従業員数は、臨時従業員(パートタイム及び嘱託契約の従業員等も含む)

内部留保の活用を

日立の内
部留保は、
08年9月期
連結決算で
2兆9千億
円以上あります。全従業員が組合要求の4500円を賃上げするには、内部留保のわずか0・7%を取り崩すだけで実現できます。



また、日立グループ会社で4000人以上の派遣切りが進められていますが、派遣社員の雇用を

あり、純利益の7千億円赤字はリストラ費用や税金資産の取り崩し分なども計上して赤字を膨らませたものです。

維持するのに必要な人件費(一人あたり年間3百万円に設定)は、内部留保のわずか0・4%です。内部留保増の大きな要因は人件費の削減であり、正社員を派遣や契約社員などの非正社員に置き換えて、それを利益の源泉にしてみました。

日立が3兆円近くもある内部留保に手をつけずに派遣切りや従業員の生活を大きく切り下げることとは許されない企業姿勢です。

組合は賃下げ許さない

労働組合が、このような理不尽な賃下げを安易に許すならば、労働組合の「存亡の危機」と言わざるを得ません。いまこそ職場の声を力に、その真価を発揮すべき時です。09春闘を、会社の賃下げ攻撃を打ち破り、雇用確保と賃上げを実現するために、一致団結してがんばりましょう。

日立懇 <発行> 2009年3月号
<茨城地区版>

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

最寄の連絡先 090-8747-6239 (馬場)



シニア社員の最賃は 18歳の最賃と同じ

日立労組では今春闘で各年齢層の最低賃金の要求を出しています。その中で、シニア社員の最低賃金は155500円になっています。それは、18歳と同額です。どうして40年以上も働いてきた人と18歳が同じなのか。労組の幹部の話では、シニア社員は多くもらっても、年金で引かれてしまうから同じだと言っています。少し賃金に関する感覚がずれていますね。合わせて、年金と賃金の合計が28万円を超えるものがおかしいことも。(日立勝田)

赤字のついでを労働者に 押し付けるな

日立製作所は08年度決算で、7千億円の赤字の見通しを発表しました。春闘に対する先制パUNCHです。そして今度は、緊急業績改善策なるものを打ち出しました。労働組合と交渉中ですが、その中身は、「ワークシェアリング」に名を借りた合理化と賃下げであり、赤字のついでを労働者におしつけるものです。「またか!」労働者はこの10年間に3回もこの様なことに協力することになる。会社にはこういう時のためにと、貯めてきたお金が沢山あります。今こそそれを使う時でしょう。(日立)

貧困、格差社会 だれがつくったのか

会社は景気悪化、円高を理由に生産の海外移転を大規模に進めています。派遣の人達がガンバッテいた職場に、仕事がなくなつたからと社員を移動させ、トコロテン式に派遣会社に「派遣切り」をさせています。派遣元との契約途中で、次の仕事のめどもなく辞めさせています。社員になれるかもと、一生懸命に残業や夜勤で働いてきたのに雇用申し出もなく、あっさり「モノ」のように捨てられてしまった。何が自由な働き方なんだ!!(日立工機)

スーパー定退日が なくなる?

月初めの水曜日は「スーパー定退日」で、普段の水曜日の健康日より厳しく定時退勤するよう指導があり、一斉に定時退勤しています。2月からは毎週水曜日も定時退勤を徹底するので、「スーパー定退日」という名称を廃止する」という説明が会社からありました。職場では「今日定退日だから会議は定時内に終わろう」「水曜日は残業するな」と言われている「などの声もでて歓迎ムードです。週1回の定時退勤が職場に定着して、遠慮せず定時で帰れることはいいことです。みんなで一斉定退しましょう。(大みか)

要求を勝ち取るのは 職場集会から

日立協和では、ここ数年若い人がはいつて来ましたが、「春闘

労働組合」と、いつても関心は薄いし、知らないと言う人が多くなっています。その原因のひとつに、職場集会等が全然やられていないことに有るのではなまがりながらにも、職場集会や組合員の全員集会などが行われ、労働者の意見を会社にぶつけたものですが、今はさっぱり、労働組合が頑張るのは選挙ばかり。(日立協和)

知り合いに産科医 いませんか?

「知り合いの産婦人科医師をご紹介ください」という日立病院長名のお願ひ文書が職場におろされています。同病院は大病院から派遣されていた医師がひきあげるために今年4月からお産ができなくなることが大きな問題になっていますが、従業員にまで「紹介して」と依頼するというのは前代未聞です。医師不足は深刻な問題ですが、日立病院は大病院だのみで自前の医師確保を怠ってきたということはないのでしょか。(大みか)

ワークシェアリングで賃下 げとは?

ワークシェアリングはもともと、労働時間の短縮で仕事を分かち合い、雇用に拡大することです。「仕事の分かち合い」で雇用を守るといいながら、もっとも緊急の対策が求められている派遣など非正規雇用労働者の大量解雇は予定通りすすめ、新たに正規雇用の労働者の賃下げをするのは単なる操業短縮にともなう賃金カットであり、正社員の雇用をおどしに使った賃下げ攻撃です。