

# むさしNet

(発行)

- \*働きやすい職場をめざす (連絡先) 日立武蔵の会
- \*東村山市恩多町3-11-18 谷口利男
- \*電話・FAX ; 042-394-0937
- \*メール; hitachikon@jcom.home.ne.jp
- \*要望・意見を気軽にお寄せ下さい。

## 03年春闘に期待する声!

### 要求アンケートで切実な願いが届く

電機労働者懇談会(電機懇)は、03年春闘にあたり「要求アンケート」を全国の電機の職場で取り組んでいます。

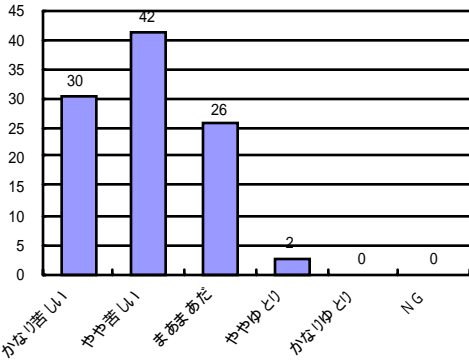
日立の職場から寄せられたアンケートの中間集計をお知らせします。生活実態について、左図のように72%の人が苦しさ

を訴えています。

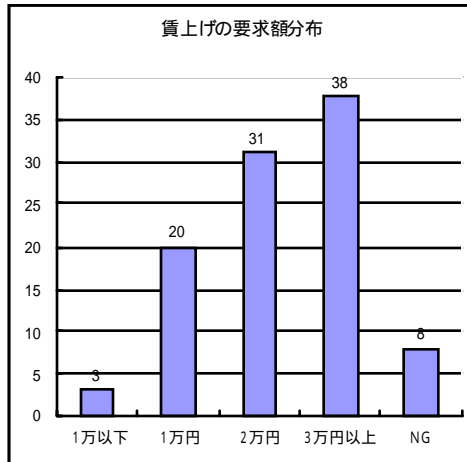
賃上げについて「ベアゼロ」の状況の中でも下図のように生活実態を反映した要求額となっています。

回答は、若い世代から50歳代までまんべんなく寄せられています。

生活実感の結果



賃上げの要求額分布



## むさしやかな要求、満額回答で応えよ

03年春闘は、賃上げでは「定期昇給」確保、年間一時金で5ヶ月を要し、3月13日の「回答指定日」に向けての交渉がスタートします。職場討議において、ベアを要求すべきとの願いが出

されています。

03年3月決算の見通しも発表され、連結での営業利益が1500億円とのこと

です。私たちは、ガマンを重ね続けてきました。会社はささやかな要求に対して満額回答で応えるべきではないでしょうか。

春闘を頑張りましょう。

### 集積回路

「メンタルヘルス(心の病)による長期欠勤者が増えてきている」と組合の評議員会だよりに載っていた。

新聞報道ではメンタルヘルスは大企業に増加しているとのこと。リストラ、長時間残業、仕事のストレス等今の世相を反映しているのではないかと思ふ。自分の健康は自分で守らなければならないが、ノルマに追われつい無理をしてしまうことが多い。病気になるためにはまず休養を取ることが大切だ。長時間残業にならないための監視はいうまでもなく、年休の切捨てゼロにむけても取組みを強めて欲しい。欧米では夏のバカンスは一ヶ月が普通で、バカンスを楽しむために働いていると聞いたことがある。日本はこんなに働いても生活に余裕がないのはどうしてか不思議だ。国によって文化の違いはあるが、仕事を終え夫婦でパーティに出かけたり、観劇を楽しんだりしている。なにか夢のような話だ。しかしいつまでも夢にさせたくない。その実現を一步一步近づけたいものだ。(S)

# 組合員の声に基づくと春闘を！

日立労組の03春闘方針の職場討議が行なわれました。職場の切実な要求を反映した取り組みが強く求められています。

## 1、取り組みの基調について

「賃金体系の維持」だけを決めた根拠に「デフレスパイラルからの脱却」

「組合員のモラル向上」を上げているが、まったく根拠がないと言わざるをえない。

なぜなら、デフレスパイラルからの脱却には、国民の購買力の向上が必要であり、組合員のモラル向上には、適切な賃上げが必要である。

## 2、取り巻く情勢について

政府の4兆4000



春闘頑張ろう

億円の国民負担増は、生活不安の増大や個人消費をより一層冷え込ませる政策であり、組合として反対運動を展開すべきである。

日立の業績について、

「その水準は不十分」との認識であるが、営業利益目標2000億円に対して1500億円の見

通しであり、賃上げは十分できる内容である。

組合員の生活実態は「調査結果以上に深刻である」との認識を組合執行部はもつべきである。組合員の期待に応える方針で取り組むべきである。

## 3、闘い方について

春闘の構築が、個別企業労組の方針にまかされており、闘い前から問題があった。ナショナルセンターや産別労組が何のために存在しているのか問うべきである。

重要な労働条件を決める春闘が、要求提出から集約日程では、議論も十分できずいわゆるスケジューリング競争になってしまう。

労働組合が、経営側の「ベアゼロ」の攻撃に負けず返す闘いを望む。

## 4、具体的要求について

定期昇給だけでは、3200円とのこと。ベアを要求すべきである。

一時金の5カ月要求は、ギリギリの水準であるとの認識で取りきる闘いを望む。

# 職場要求に根ざした運動を

## 電機連合の02年春闘方針

「えー、ベースアップを要求しないの。それじゃ生活は良くならないよ」「消費税(10%)の新設ですって」など春闘方針に対して驚きの声があがっています。

電機連合は03春闘方針を1月24日、第89回中央委員会で決定しました。主な方針は、ベースアップの要求はしない、賃金体系の維持、一時金は年間5ヵ月となっています。また、年金目的消費税(10%程度)の新設を要求しています。

電機連合の生活実態調査によると、現在の賃金で「生活を維持できる」は6割、今年の年間賃金

見込み額は前年より減るも6割、夏の一時金は12.4万円減と生活は苦しくなっています。その上3人に1人は異動等を経験し、7割の人が雇用不安を抱いています。

日立でも転籍や早期退職、5%の賃金カットをはじめ様々なリストラ受け入れ、管理職も含めて大変な状況に置かれてきました。

いまこそ、労働組合は生活向上のためにベースアップを、安易な分社化や海外進出を許さず雇用を守ること、消費税の新設や引き上げではなく予算を組替えて社会保障の充実させることなど、組合員の声に耳を傾け、要求に根ざした運動が強く求められています。

# 日立超し(職場で不満の声) 福利厚生で一定の成果もでる

大幅な切り下げに  
改善を要求する

前回の「むさしNet」  
のように、(日立超し)  
職場では福利厚生制度の  
大幅な切り下げが計画・  
実行されようとしていま  
す。

これは、寮費の大幅値上  
げ・入居期限の引き下げな  
ど、福利費の大幅削減が目  
的です。

改善を求める声  
一定の成果が

この間の経過の中で、組

## 定昇見直しの動き 制度の改悪許さず

競争力の維持・回復を狙いに、賃金の定期昇給(定昇)を見直す企業の動きが広がってきた。キヤノン、ホンダなどに続き、7日には富士通が定昇に相当する本給の上げ幅を圧縮する方針を決め、労組との交渉に入ることを明らかにした。日立製作所、三菱電機、NECなども追随する見通しだ。今春闘では定昇見直しが最大の焦点に浮上。ベースアップ(ベア)と定昇を二本柱としてきた日本の賃金制度は大きな転換点を迎えた。(2003/02/08「NIKKEI NET」より)

合員の強い要求もあり、

寮使用料の値  
上げ・入住期限  
の引き下げは経  
過措置を実施す  
る。

寮入居資格  
のある単身者に  
も住宅手当を支給する

制度改定の時期は延期  
する。

などの一定の成果も出て  
います。

さらなる改善を

求める声が続出

職場からは「全ての単身  
者に住宅手当を支給しても  
らいたい」「住宅手当は収  
入を基準に支給してもらい  
たい」「組合は組合員の利  
益を守って、頑張ってほし



い」などの意見が多く出さ  
れ、改善を求めています。

女子寮の改善を  
求める切実な願い

寮の廃止で日  
立製作所の寮に  
移り寮費が上がっ  
たなどの弊害が  
生まれている女  
子寮では、03年  
度の女子新入社

員の全員が日立製作所の若  
葉西寮に入寮することになっ  
ているなど、福利制度の切  
り下げが先行しています。

会社は安易な経費削減に  
走るのではなく、安心して  
生活できる制度を充実させ  
てこそ、従業員の意欲喚起  
につながるのではないしょ  
うか。

(メール投稿を頂き、  
見出しは編集部にて)

### 休憩室

## 春一番

もうすぐ春です

気象庁

春真っ盛りです

大企業

春は来そうにありません

庶民

# 職場だより

## 労組の役割とは

03春闘が始まりました。今年ほど「ベアゼロ」が話題になったことはありません。トヨタの経営者が日本の「財界代表の顔」をして、ベアゼロを貫き「模範」になっているのなら、労組も働くものの生活を向上させる「模範」の取り組みをしてもらいたと思います。

## ルネサスの新会社で職場はどくなる

4月からいよいよルネサスになります。労働契約継承法によって処遇や労働条件はそのまま引き継がれることにはなっています。

しかし三菱では現場は全部関連会社にやらしているという。そうなる日立の現場で働く私たちはいつまでこのまま同じ状態でいられるものやら。当面ということは1年くらいのこと、2年3年先が心配だ。

(E男)

トヨタ労組は、ベアを要求しないかわりに、年間6万円(月額5千円)の成果配分を求めるとしています。これってベア5千円にあたると言えないではないでしょうか？

(K)

## 生活は大変に

4月からの医療費個人負担が三割など各種値上げが予定され、国民負担は4兆円を超えるとの試算もだされています。

これではますます生活が厳しくなつて来ます。せめ

てベアゼロでなく、希望がもてる春闘にしてもらいたいものです。

(I)

## せめて5ヶ月を

一時金要求が年間で142万9500円(5カ月)で出されました。トヨタの年間237万円とは、約100万円違いますが、せめてギリギリの要求となつている、年間5カ月満額の回答を望みます。現状が年間4カ月なので増額が多そうに見えますが、現状が異常な水準なのです。

(Y)

## 解雇は原則自由!?

労働法制改悪の動きが急ピッチで進められています。昨年12月に発表した労働政策審議会の内容は、有期雇用の期限を原則1年から三年に、裁量労働制をホワイトカラー全般に適用できるように、派遣労働を

絵手紙で「挨拶



製造業についても解禁する。それだけではなくさらに重大なことは、「解雇自由の原則」を盛り込もうとしています。

「裁判所が解雇を無効としても、一定の額の金銭を支払えば労働契約を終了させることができる」というとんでもない内容です。そうでなくとも終身雇用制が崩れつつある今、この動きにストップをかけましょう。

(M子)

## 編集後記

「むさしNet」を愛読されている皆さんから日立懇HPで読んだけれど事態はこうだと投稿がされます。「職場の様子がよく分かって助かります」と言う激励も寄せられています。今後紙面を「職場の声」満載で埋め尽くしたいと考えています。今後ともお寄せ下さい。お待ちしております。