

アーせめてあと一人二人 いればナアー

いま職場は人手不足と、不十分な安全・技術教育

最近、日立の関連を含めた職場で、労働災害や製品事故があいついでいます。労働災害では、派遣で雇用されている青年労働者が犠牲になってるのが目立ちます。製品事故では、短期間に労働者が変わってしまい、物づくりの技術が伝承されないことがあります。

派遣社員の労働災害

去る5月7日、機械旋盤作業中、伸びた切粉を処理する時、親指を切創する労働災害が発生しました。

作業者は派遣社員で、旋盤作業の経験はなく、仕事を始めて5ヶ月余りです。

(旧)勝田工場は、4月1日より日立協和エンジニアリング(株)に業務移管され、20代の派遣社員が職場に入ってきています。

以前は、一人前になるまで指導員がついて「安全」「技術

を教えてくださいましたが、今は、そんな余裕はありません。人手不足のなかで、生産・納期に追われる日々を余儀なくされています。

「アーせめてあと一人二人 いればナアー...」と

の声をきこえてきます。まわりの職場の人も大変ですが、特に仕事に慣れない派遣社員は、つらくなって、職場を去って行く人が増えてきています。(旧)勝田工場



あいつく製品事故

(情制シ)では、昨年来、重大な製品事故が相次ぎ、04年度の品質重点管理事業部に指定されました。職場では、「今までモノ作りを外に丸投げしてきたつけ」「早期退職の影響がでてきた感じ」「モノ作りのコスト軽量化のし過ぎ」「基本の遵守と、最短の工程・最少の人員は矛盾」「外注への発注費の削り過ぎも」「このままでは、モノ作りは、あと何年ももたない」など、心配を含めていろいろな声があがっています。これから、品質改善の施策が実施されるようですが、「絶対に人が足りない」「事故対応ばかりで、本来の仕事ができない」「モノ作りを覚えるには時間が必要」といった声にも応え、抜本的な対策をしない限り事故は繰り返されます。(大みか)

百万人の業務請負

最近の求人の実態を見ますと、昨年12月の厚生省の調査では、求人全体のうち派遣が5%、請負が28%もある。横浜職安の調査では、製造業の求人の6割以上が請負であります。

請負というのは、メーカーなどの製造ラインや営業を一括して労働者を送り込むわけです。日本の大手の電機や自動車などの工場は今や多くが業務請負。請負業界は急成長していて、規模は一万社、百万人と言われている。

私は、4年間で8カ所の職場を転々としたとい

う話を若者から聞きました。青森で働いていたのを、明日から佐賀へ行くつてくれと言われたという話も聞きました。

この業務請負というのは、どこも監督官庁がない法律もないんです。これが今の実態なんです。

労働条件の過酷さから過労死事件まで起きています。職業能力を高めることもできない。こんなことしていたら本当に日本の経済にとってマイナスになる、日本の社会の基盤を本当に揺るがすことだ。

04年3月11日(木)「しんぶん赤旗」より抜粋

ピラや情報をホームページで見られます。
 パソコン <http://www.hitachikon.net>
 ケータイ <http://www.hitachikon.net/i>
 仕事、生活などの相談も受け付けます。
 Eメール info@hitachikon.net
 TEL(携帯) 090-3534-8626(谷口)



日立懇 <発行> 2004年6月 第118号
 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

もよりの連絡先
 茨城 029-273-2785 (舞良)
 茨城 0294-32-1048 (馬場)
 東京 042-394-0937 (谷口)
 神奈川 0465-48-5327 (中村)
 静岡 0543-65-0433 (多田)
 愛知 0561-54-6222 (成木)
 大阪 06-6939-2905 (森)

処遇制度で宣伝

茂原

4月30日に、千葉県の日立ディスプレイズ(旧茂原工場)で、朝出勤してくる労働者に日立懇ピラを配布し、ハンドマイクでも訴えを行ないました。日立ディスプレイズは、日立関連の中でも新処遇制度の内容が最も悪く、多くの人が降格・賃下げをされている実態があり、記事にしたので、配布は、職場での闘いを支援する行動となり、専任職3級に格下げから、Mさんは、納得できないうと抗議し、改善させました。

世界に広がる平和の声「イラクから撤兵を！」

導入1ヶ月で健康管理時間オーバー HI(ハイ)ワークの矛盾見えた!

4月から「HIワーク」が実施され、パソコンの稼働時間で「健康管理時間」を自動で計算して入ります。導入された職場では・

初の1ヶ月で健康管理時間80時間オーバー

勤務から異例の通達メールで対象者に送られました。「健康管理時間をオーバーした場合の翌月からの再申請の方法を知らせる」ためのものです。なぜこんな通

達が多く早くも出るのかと職場で話題となりなりましたが、新機種開発で多忙なある職場では4月だけで一六〇時間をオーバーした人がいるなど、多くの人が健康管理時間上限を超えているようです。(情報機器)

裁量なんかで仕事できる状況ではない

「とても自分の裁量で仕事ができる状況ではない。人がいなくて、グループ全体で仕事を割り振って何とか乗り切っている」「50時間や60時間なんてあつという間」一方、パソコンで時間管理するよ



うになつて、いかに残業しているか分かった」という声。(情報シ)

「HIワーク適用者は、本人が業務を遂行し成果をあげる上で必要な時間配分を自己責任の下、主体的に判断する」(会社説明)とは名ばかりで、実労働時間管理の放棄の下で時間感覚が麻痺し、ノルマ達成のためにいつそこの長時間労働が職場に広がっています。

こんなにちがう働くルール			
	日本	ドイツ	フランス
残業規制	上限なし	1日2時間まで 年60日間	年130時間
有給休暇	20日	5~6週間	
失業保険	12ヵ月	32ヵ月	42ヵ月
パート賃金	正社員の半分	正社員と同一がルール	

「サービス残業」「過労死」「単身赴任」はヨーロッパにはありません

HIワークでも残業手当がでます

法定休日(日曜)勤務、深夜勤務については、HIワーク手当とは別に残業手当が支給されます。(ただし、下命によるか、あらかじめ勤休管理者の許可が必要です。)手当の支給のためには、日々の勤休登録時に実労働時間を直接入力することになっています。

ご存知ですか

年齢制限なしの家族手当になりました

新処遇制度では、家族手当の子女の年齢制限が撤廃となりました。大学生や専門生などの子女も手当の対象となります。配偶者を含め4人目まで扶養親族1人につき月額1万1千円の家族手当となりました。



立ち作業で「足がパンパンに」

「定時ごろには足がパンパンになつてしまつ」「作業場所が狭くて、人が後ろを通るとすごく緊張する」など、働く人の声を聞かず一方的に導入された「立ち作業」が作業者の健康を蝕んでいます。さながら女工哀史の時代に逆行していることに「人間らしく働きたい!」と切実な声。(神奈川・ESD)

数万円もの「賃下げはおかしい」

新処遇制度による個別面談が実施されました。評価の基準や内容はもつともらしく見えますが、これまでと同じ仕事をしているのに、数万円も

非正規労働者が「社員の一・五倍も」

社員の1・5倍もの人が外部から入つてきています。派遣が請負か分からないが、多くの会社名が出勤簿に書かれています。来たその日からできるネジ止めやハンダ付けなどを行つていますが、毎日人が増えており、しかも長時間残業でモラルが低下して職場の雰囲気が悪くなつてきています。(日立「ミニユニケーシオンテクノロジー」)

評価者の「腕の見せ合い」

成果主義賃金制度の評価面談で感じたことは、評価は相対評価の傾向が強く、昇格さ

退職金制度のない会社へ「転属は無念」

10月のオムロンとの新会社発足の前段として、日立A Eの吸収が6月に行われます。全員が親会社に吸収されれば皆大喜びなのですが、一部の業務については日立IEと中部ハイテクサービスに移されます。中部ハイテクサービスに移される人は悲惨です。

30代で7割賃金、退職金制度もありません。移される人たちは、組合の説明会でも不満が噴出しました。しかし組合は「行かないのなら他の会社を自分で探してもらおうしかない!」とつれない対応。無念だが「転属に踏み切るしか

ない・・・」と対象者は言います。(旭・情報機器)

増益なら賃金「カット分の返還を」

日立工機では、夏の一時金で年間4・5ヶ月にプラスして「業績による成果反映分」として平均6万円が支給されます。前年末よりプラス10万円前後の増額になります。しかし昨年10月からの賃金6%カットは継続されたままで、「これまでの残業代も含めたカット分の半額にもならない」「増益なら、何よりも賃金カットを中止して返還させるべきだ」など、一時金の増額にも不満の声がでています。(日立工機)

