

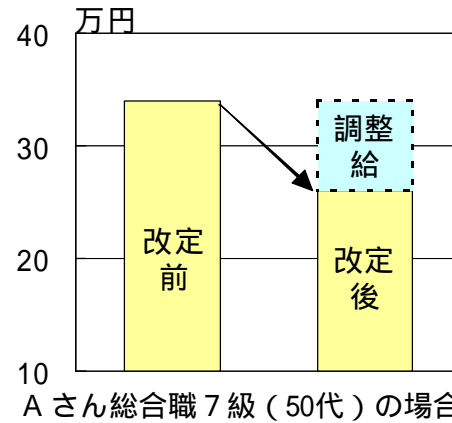
矛盾だらけの成果主義に抗議



苦情処理を申し入れ

総合職で格付けの低い中高年は、処遇制度の改定で大幅賃下げとなります。ただでも低い賃金が6〜8万円もの調整給で、生活できないレベルになってしまいます。Aさんは生活を脅かすこのような決定には同意できないとして、上長へ苦情処理を申し出、さらに「本人同意のない一方的な賃下げは違法」として、労働組合を通じて苦情処理を申し入れました。

日立空調システム



投稿歓迎

近頃の若いモン

業務時間外の会議室利用は?

自己啓発(興味ある事に関して数人の勉強会)で、会社の会議室を利用することに問題はあるのだろうか?...やはり気になるのは会議室を利用することにより、他の人が業務で利用できないことや光熱費等であり、どのように考えるべきか悩むところだ。

この勉強会は、基本的に参加者の基礎知識の向上を目的として行おうと考えている。内容については、現在の業務と興味あることが近いため、将来の業務に役立つ可能性を模索しながら参加者で決めていくのがよいと思っている。

しかし、なかなか時間がとれず実際に行動を起こせていない。いずれ仕事が落ち着いたら、後輩たちを誘って楽しい時間を過ごせたらと思っている。



専任職の評価 むずかしい?

専任職(旧技能職)にも成果主義賃金制度が導入されました。一般的に機械加工等の専任職の場合、いかに図面に忠実に製品に仕上げるか、決められた期日まで完成させるかが技能者に課せられた職務です。この技能の精度は通常、経験を重ねる事で高められ、熟練技能者になっていきます。

昨今、日立での技能者のおかれている状況は大変な様変わりで、生産現場の海外移転や、分社化での空洞化、派遣や請負会社にとつて代えられた職場等、永年培われた技能・技術の伝承もままならず、今や少数派?となりつつある専任職。その「評価はむずかしい」(主任技師)と言ったことか。

(小田原)

女性と成果主義

中央研究所の04年度新入所者は、男性21人・女性1人でした。新処遇制度の中で女性は働き続けられないと判断した結果なのでしょう。確かに日付が変わるまで仕事を続ける青年も多い職場です。

子どもを産み育てる女性の人生と成果主義を重ね合わせると、大きな問題と苦悩が生じています。働く男女が、子どもの成長を楽しみ、家族の心身の健康にきちんと向き合えることの出来る職場こそが、社会に受け入れられる製品開発を可能にするのではないのでしょうか。(中研)

日立空調システムが 三菱重工冷熱事業本部と統合

日立製作所と三菱重工工業は6月17日、日立空調システムと三菱重工冷熱事業本部を統合し、業務用空調冷凍事業の新会社を設立すると発表しました。統合時期は05年4月で出資比率は対一、三菱重工冷熱事業本部の日立空調システムへの分社型吸収分割となります。日立空調システムは99年に分社化され5年が経過しました。この間、2年連続の賃金カット、早期退職、茨木工場の閉鎖などが行われ、賃金・労働条件は日立製作所より引き下げられてきました。三菱重工冷熱事業は赤字が続

04年度の方針で、生き残りをかけた事業運営体制の見直しを掲げていました。

生産拠点は日立が清水と土浦、三菱が枇杷島(愛知)と高砂(兵庫)の4箇所ありますが、同一製品は同一拠点へ集約するとしています。また開発・設計についても各製品ごとに一ヶ所へ統合するとしています。

職場では転勤や早期退職など、新たなリストラへの不安の声が出ています。雇用確保と働く人を大切にした施策こそが求められています。

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7月
第119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)

憲法9条を守ろう、多国籍軍への参加は中止を

職場の声をとどけました

日立労組本部要請

毎年取組んでいる日立労組本部への要請を6月11日に行ないました。各職場から、関連会社・OBを含めて11名の組合員有志が参加し、一時間余の要請をおこないました。

参加者の発言は、分社化や業務移管にもなう労働条件の切り下げ、サービス残業、処遇制度改定による大幅な賃金ダウン、成果主義の下で働く女性の大変な状態、技能職の成果主義のあり方、HIEWの法的基準と職場の状態、シニア所員制度など、多岐にわたりました。

「要望として受け入れたいと思う。労働時間・HIEWワークについては実態を把握していく。その他はできるところから対応していきたい。」との回答がありました。（要請書の全文は、日立懇のHPでご覧いただけます）



下の写真は、労組本部会館前で
参加者の記念撮影。



「幹部の意気込み」 は伝わった

四月から組織変更になり、電力グループの国分事業所（旧国分工場の受変制御）になった。いままで職制にだけ行われてきた工場幹部からの経営方針説明が、全従業員に5月8日に講堂であった。三菱自動車の欠陥隠しや再処理工場の溶接不良・ごみ発電での火災などにふれ、信頼性の確保を強調していた。幹部の意気込みだけは伝わったようだ。（国分）



益を被っています。代理人力などは、プライバシーの問題もありません。会社は責任をもって、専任職に情報に接する機会と時間を保証するべきです。（小田原・日立GST）

「シニア所員」に 「希望しづらい雰囲気」

先月、同僚が定年退職で職場を去った。数カ月前には「俺が今やめたら、仕事が回らなくなるからな」と言っていたので、当然シニア所員で残ると思っていたのである。確かに、リストラなどで人員削減が横行しており、「シニア所員」で残りたいたとは言い出しにくかったのだろうか？。公的年金の支給年齢が繰り延べになり導入された制度なのだから、権利として「シニア所員」を希望してもいいのではないかと思う。ムードとして希望しづらい状況があるなら組合に相談するのの一計か。（中研）

「夜勤一人作業で」 労働災害が発生

先日、夜勤作業で手の指を切断するという労働災害が発生しました。被災者は外注労働者で、経験が浅いうえに二人で作業を行うべきところ一人で作業したとのこと。

職場では、「あの状況なら、それが災害にあっても不思議でない」「外部からの労働者にたいする安全教育が不足している」「派遣労働者のためか、詳細な報告が他の職場の作業者にされないのは問題」と。（水戸）

未だに「タダ働き横行」

サービス残業で、一宮労基署の是正指導から4ヶ月が経過しましたが、未だにタダ働きが横行しています。サービス残業は犯罪です。残業時間の帳尻合わせなどよりは、仕事のメリハリをつけさせる指導をするなど発想転換で効率アップを図った方が企業の発展につながるのでは。なによりも、始業終業時間が正しく記録できるようにしたうえで、労働時間の短縮実現こそ肝要では。（日立IEシステム）

「オカシイよう！」

処遇改定の上司面談の時に、「日立協和エンジニアリングへの転属取り扱い」の資料が提示されました。（旧）勝田工場は、4月1日付で日立協和エンジニアリングに業務移管され、管理職は転属になり組合員は出向中です。転属取り扱いについて組合に正式に申し入れもしていないのに転属を打診してくるとは。それも日立協和の課長が取り扱うなんて。「これはオカシイよう！」職場では不信と不安の声が一層高まっています。（勝田）

「土壌汚染」が 基準値オーバー

ルネサス武蔵の再開発が決定され、この4月から本館の一部の取り壊しが始まり、来年の3月末には7階建て延べ4万㎡の新設計棟が完成します。ボーリング調査で、従来から心配されていた土壌汚染問題で数箇所から基準値オーバーの結果が出て近隣住民への説明会を行ったそうです。小平市議会の本会議での一般質問でも取り上げられ、日本共産党の佐藤市議の質問に「トリクロロエチレン」処理に石灰を入れる、「フッ素」処理は土を入れ替える、「鉛」は焼却処理を行っていると、答えました。（ルネサス武蔵）

「分からん、おかしい」

一時金の支給と一緒に、各自に処遇改定結果が通知されました。職場では、「評価結果が公表されないのはおかしい」「まともな説明もなしでよく分からない」「期待を上回る評価で2700円じゃあ定期昇給の半分だ」「調整給が5万円以上にもなった」「管理職にならない限り、もう給料は上がらないと言われた」など処遇改定結果に怒りの声。（大みか）

会社は従業員に対して、必要な情報やサービスはすべて社内イントラを通じて案内しています。幹部のメッセージや情報、各種申請、個人情報や個人案内、プロ野球やサッカー観戦等イベントの案内、労組のHPもあります。ところが専任職（旧技能職）の職場では、パソコンを支給されている人は上級専任職や一部の専任職だけです。メールアドレスをもっている人も少数。ライン等生産にたずさわる専任職は必要な情報やサービスに接する機会を持ってず、大変な不利