

生活こわす「成果主義」

年間百万円以上の賃下げ

「成果主義」の名により導入された処遇制度は、その問題点が浮かび上がってきています。なによりも総合職では、格付けの低い人ほど賃下げが大きくなるシステムとなつています。しかもその規模は年間百数十万円にもおよび、これまでも生活が苦しい人が、生活保護を受けなければならぬような水準にされてしまっています。まじめに仕事をしている労働者に対し、これほど大幅な賃下げは、企業による犯罪的とも言える行為です。日立と関連会社の「成果主義」に対し、怒りの声が起つていきます。

賃下げは本人同意が必要 静岡労働局が見解

日立製作所よりさらに条件の悪い日立空調システムでは、3年後の補償が明確にされていないことから、7月に早朝の門前宣伝を行った後、静岡労働局に相談に向きました。その中で「賃下げなどの不利益変更は労働者本人の同意が必要である」ことが労働局の見解として示されました。

新たな苦情申し入れ

日立空調システムの多田義幸氏は、6月に労働組合へ苦情処理の申し入れをしたのに引き続き、9月には勤労を通じ苦情処理の申し入れを行いました。そして改めて、今回の賃下げに同意しないことを表明しました。

人間らしい生活を求めて

「成果主義」は一方で長時間労働と労働強化をいっそう激しくし、他方で格付けの低い労働者は、いっそうの低賃金により、家族を養うこともできない劣悪な生活を強いられることとなります。すべての働く人から、人間らしい生活を奪うような「成果主義」に対し、「ノー」の声を上げていきます。



新しい運動が生まれている

電機労働者懇談会第17回総会開かれる

9月18、19日の2日間にわたり、東京の日本青年館で電機労働者懇談会の第17回総会が開催されました。職場の要求実現と仲間づくりをテーマに、交流が行われました。成果主義とのたたかい、サービス残業の是正、派遣労働者の権利拡大、青年の要求実現など、各地でさまざまな形で新しい運動が取り組まれていることが紹介されました。

日立関連の職場からも多くの人々が参加し、全体会議で日立懇の活動紹介、労基署の活用、成果主義への抗議、職場の要員拡大の実現などが報告されました。

ちょうど同じ日に行われていた「日本プロ野球選手会」のストライキに対し、連帯のアピールが採択されました。

ビ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10月
第121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)

近頃の若いモン

プロ野球選手会が史上初のストライキを決行した！一般企業では、ストライキそのものが形骸化しているにもかかわらずだ！選手会の決断には、無条件で賛成したい。経営側があまりにも選手(社員)、ファン(顧客)を無視した結果だと思う。一般企業でもM&Aは頻繁に行われているので、経営側の言い分は理解できる部分もある。ただ、合併しても赤字経営なのに、何故身売りではないのか？買いたい企業があるのに……ここまでは、ファンを無視して合併した球団を、一体誰が応援するのだろうか？



投稿歓迎

ストライキ！



いま輝く憲法9条【戦争の放棄】

転属に不安がいっぱい

転属は、あくまでも個人の意思を尊重して

日立素形材本部（旧勝田工場）が今年4月1日で、日立協和エンジニアリング（株）に業務移管されました。管理職が転属させられたのに続き、10月には組合員も・・・。

これまで、会社の個人面談では、退職金、差額補てん等の説明と「全員転属してほしい」という説明がありました。一方、組合も、全員集会で、執行部から「一体化と人員確保のために転属を」と転属を強制するような発言があり、個人面談でも「感触から、8割が転属をOKしている」との数字をだしてきて、「そんな

なにいるなんつて、おかしいよ」と問題になりました。会社と対策委員会で交渉が行われてきていますが、特に、若年層は、補てんされても一時金、福利面等で大きな開きがあり、「これからの長い会社生活を考えると不安だ」という声が高まっています。

大事なことは、もっと時間をかけて話し合うことです。そして、なによりも大切なことは、転属は、あくまでも個人の意思を尊重し、会社は強制しないこと、組合は、個人一人ひとりを擁護することではないでしょうか。

「ニート（NEET）」という言葉を聞いたことがあるでしょうか。バイトもせず、就職も進学も希望していない若者が、25歳未満に限っても40万人いるといわれています。

きびしい成果・ノルマの追求、長時間労働と法律違反のサービスクル業。技術向上が望めない仕事。その中で人間の崩壊、肉体的な疲れと精神的ストレス。「もう限界」と

退職、退職後、ハローワークに通ってもよい仕事はない。一方、正社員としての就職ができませんに派遣や業務請負などの非正規社員で就職すると、低賃金のうえひどい労働条件、そして突然の契約打ち切り。就職、退職の繰り返し・・・。問題は本人の職業観にあるのでしょうか。大企業は、この6年間、若者の正規雇用を108万人も減らし、若者の雇用を不安定にさせると同時に、正社員の若者の労働強化を招いています。



長残者検診の「案内は私だけ？」

HIワーク（裁量労働）の導入により、一斉定時退勤日は関係なし、土曜休日出勤も自由。ついつい仕事に追われて今月も健康管理時間が60時間を超えた。それでも職場では帰宅が早い方なのに、勤労からの60時間以上の長残者検診の案内は私だけ？！パソコンのON/OFF時間で自動管理している始業・終業時間を修正してまで同僚たちを長時間労働に駆り立てられるものは一体何なのでしょう？裁量労働の矛盾は深刻です。

（情報器・旧旭）

僕は、「ほめられて伸びるタイプ」

先日、旧IBM藤沢事業所で部門統合の顔合わせがありました。新しい部長（ボス）はIBM出身者で、日立GST移籍時に難色を示した元同僚に、「あの時、GST

に移れば良かったと、言わせる会社にしよう」の言葉は印象的でした。その後、簡単な自己紹介。IBM出身者は20歳代、30歳代が圧倒的。日立出身者は40歳代、50歳代が中心でした。IBM出身の青年技術者は、日立出身の主任技師に「ボスにお願いがありま

す。僕はほめられて伸びるタイプなので宜しく」とアピールしていました。職場見学に移り、みんな、IBMの技術の高さに圧倒され、「次は小田原を案内してください」との案内者の言葉に「うちは紹介するところなんてないよネ」とのささやきが。

（日立GST・旧小田原）

国民年金の「ハンを押させられた」

会社は、10月より、パート労働者を国民年金に加入させました。今まで厚生年金に入っていたのを半ば強制的に変更させたものです。毎日残業に精を出している40歳代の女性パートの人は「みんな集められて印（ハン）を押させられた」「なんでこんな弱い私たちをいじめなければならぬの」「これでもらうお金も少なくなつた」と怒っていました。（日立工機）

制度の一元化で「懲戒条項の改悪」

ルネサス制度の一元化の詳細内容が9月に提案されました。全面的な改訂の中で労働協約の「懲戒条項」を改悪しようとしています。現行協約では「会社の施設（寮の居室及び社宅を除く）又は構内において許可なく掲示、貼紙、放送又はこれに類する行為を行なつたとき」（これも導入時に改悪して「寮・社宅を除く」もなく、「報道・宣伝・募金・署名活動・貼紙・文書配布」など具体的に事例をあげて禁止しています。こうした提案内容は、憲法で保障された表現の自由と民主主義に違反するものであり、撤回すべきです。（ルネサス武蔵）

中国景気でも「仕事量減の心配」

中国はオリンピックを控え好景気が続いています。こうしたなか、中国で日立製品の見学会が計画されています。交通システム水戸本部では、中国に設立したHYEE（日立永済電気設備公司）で広州納、北京納の地下鉄用インバー

ターが生産される事になっています。それに伴い作業指導のため多くの人が派遣される事になっています。「現地生産も良いがそれによって職場の作業量が少なくなるのではないかと心配だ。」という職場の声に組合はしっかり対応してほしいものです。（交通システム・旧水戸）

「日立懇 御中」

こんにちは。いつも活動お疲れさまです。最近、サービスクル業の問題に対して、いろいろ改善がされているようですが、いまだに解決されない部署があります。日製の職場に派遣されている知人は、夏休みがほとんど、ただ働きだそうです！もちろん、本人たちにも問題はあります。法律というものは、黙って保護してくれというものではありません。守らせる努力をしなければ、法律は守ってくれません。愚痴を言う前に、法律を守らせる努力を！（茨城地区関連会社 匿名氏より）

