

NEEDS月間

労働時間と自由時間

あなたは何時間？

**みんなて帰ろう
定時一斉退勤日**

日立労組は現在NEEDS月間として、総労働時間短縮の取り組みを行っています。しかし定時一斉退勤日なのに、いつまでも仕事で残っている職場が多くあります。けじめをつけて、みんなて帰る習慣を作りましょう。

**お父さんも
家族と一緒に夕食を**

家族のある人は、家族に対する責任を有しています。仕事に対する責任だけが優先され、家族に対し無責任な態度を取っていません。子供と一緒に夕食をとることは、家族に安らぎと信頼をもたらします。

**自由な時間が増えれば
もっと楽しくなる**

自由時間は仕事の疲れをいやすだけの時間ではありません。会社、家庭、地域、社会を含めた生活の全体を、自分らしく生きていくことを可能にしてくれる時間です。いまや自由時間の長さが、豊かさをはかるものさしにもなっています。

**労働組合の取組みこそ
労働時間短縮のカナメ**

労働時間の短縮のためには、法律や行政による規制、労働組合による取り組み、個人の権利に対する自覚などがあります。そのなかでも特に重要なのは、労働組合による取り組みです。労働組合が本格的に労働時間短縮の運動を行えば、過労死・精神障害の解消だけでなく、雇用の拡大にもつながります。仕事中心の価値観から人間的な生活中心の価値観に変えていくために、労働時間短縮の本格的な運動を進めましょう。

処遇制度の改悪は許せない

清水/土浦で宣伝行動

10月12日、日立関連の中でも劣悪な条件の処遇制度の清水（日立空調システム）に対し、7月に続いて宣伝行動を行いました。宣伝終了後、会社に対し静岡県評と日立懇の連名で要請行動を行いました。門前で若干のやりとりの後、4名の代表が会社の応接室に入り、勤労と庶務の担当者が対応しました。その後、前回に引き続き、静岡労働局で相談を行いました。

翌日の10月13日、土浦（日立インダストリーズ）で、日立懇による初めての宣伝行動が雨天の中、取り組まれました。1年遅れて処遇制度の導入が図られていますが、ピラの受け取りは良好で、ハンドマイクの声職場で窓を開けて聞いていたり、昼休みにピラを見ながら話をするなど、職場でも盛り上がったようでした。



10月12日 清水門前宣伝

近頃の若いモン

人に喜んでもらえる仕事をしよう。みんなの生活をもっと快適に。でも、そんな気持ちも、忙しさに追われて忘れてしまいがち。そんなに簡単なことじゃない、ということもわかってきたから？

働きがい

与えられた事をやって給料がもらえれば良い、と言う人もいる。でも、働くのは生活の糧を得るためだけではないはずだ。同じ思いでいる人は案外身近にいると信じたい。仲間と仕事への思いを分かち合いながら、いつも夢や希望を持って働きたいと思う。



投稿歓迎



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)

ハロー！
日立懇
です

日立懇 <発行> 2004年11月 第122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)

いま輝く憲法9条【戦争の放棄】

働くの者の要求実現に向け 皆さんと一緒に取り組みます

トの人たちの労働条件改善など、働く者全て



日立懇は第13回総会を行い、日立関連職場での動きや問題点を出し合い、みんなで働きやすい職場をつくらうと、具体的な方針を話し合いました。

日立関連の職場に「成果主義賃金」が急速に広がっています。導入時の会社説明では、「人件費の削減が目的ではない」「成果をあげればだれも賃金上がる」ことを強調しました。しかし、導入後の職場の実態は、それを真つ向から否定する結果になっています。「降格もある賃金制度」の下で、中高年は実質賃下げで昇給の機会が奪われ、青年は賃上げの保証がなく将来の生活設計がたてられません。

日立懇は、「成果主義賃金」

の欠陥を明らかにして、良い仕事をするために誰でも賃上げでき、将来の生活設計ができる賃金制度を提案します。

「成果主義賃金」とセットで導入されたHIワークは、定額の手当てで成果（ノルマ）達成のためにいっその長時間労働となり、健康破壊・過労死や家庭生活の崩壊につながっています。日立懇は、適用除外時間を、厚労省通達が「健康障害を防ぐために設定した月45時間」に引下げるとともに、ノー残業デーの全員適用などを提案します。

日立懇は、サービス残業をなくす取り組み、出向・転属の強制を止めさせる取り組み、請負・派遣社員、パ

の要求実現に向け、皆さんと一緒に力を合わせて取り組んでいきます。

日立労組が政治団体「日立労組政治活動委員会」を8月に設立しました。目的を「組合員と家族が営む生活の維持改善のために必要な政治活動を行なう」ためとしています。

組合は、選挙の度に特定の政党への支持や選挙活動を押付けています。さらに、組合費を候補者宣伝、選挙動員、専従活動などの費用に使ってきています。職場では、「組合の中

労働組合に「政治活動団体」は必要なのでしょうか？

心は選挙か」「選挙に組合費を使うな」などの怒りの声があがっています。これから月会費1000円で会員募集をするとのことですが、そもそも思想・信条の自由のもとに要求で団結する労働組合が、お気に入りの特定候補者のために組合費を使って政治活動を行なうことは、憲法に違反する行為であるとともに、労働組合の団結を破壊するものであり許されません。よく考えましょう。



「ボーナス4割カット」 だつてえ！

HEC（日立エンジニアリング・本社日立市、従業員2千名）（日）の関連会社（日）が大リストラ計画を発表しました。「受注減と赤字」を理由にした、「人員の軽量化、冬のボーナス4割カット、来年度賃金見直し、各種手当廃止」という内容です。「入社したときより下がっちゃう、冗談じゃない」「若い人が怒って抵抗してくれないと、非組合員はゼロになっちゃうよ」「月俸者は前からカットされてきた。サラ金に手をだす主任技師まで出ている」等々の声があがっています。日立市にある3つの子会社（合計約2千名）にも波及が予想され、地域経済への打撃も深刻なものとなります。（HEC）

総ざらい運動で 「組合員の創意」を

HIC労組（土浦）では、処遇制度改定と裁量労働制導入の論議が進められています。労組では「総ざらい運動」と称する、全員対象で質問・要望を提出させ、会社に文書で回答を求める運動を展開中です。第1回は、700人の組合員から86件の質問・要望で「こんなこともあるのだなア」と思える多岐にわたる内容で、組合員の総意といえるような内容になっています。今後3回にわたって実施の予定ですが、問題は会社の回答です。質問にまともに回答せず、どうにでも取れるような回答も見受けられます。回数を重ねるに従い、質問数も少なくなりませんが、これをもって組合員の理解を得られたとして幕を引くのではなく、「組合員の生活を守る立場を堅持してほしい」と、労組に対する期待と不安を話している人も少なくありません。（HIC）



五段階評価で 「昇給ゼロも」あり

半導体事業の「ルネサス」では、来年4月から導入される処遇制度の職場討議が行なわれています。新しい評価制度に対する会社説明は、平均的な昇給額は、プラス1号俸（7000円）と±0号俸（0円）の間となる事を想定しているとしています。つまり、毎年の昇給がゼロになる事が考えられる制度となっています。さらに評価制度は、5段階程度（+2、+1、0、-1、-2号俸）との考えが出されているので、相対評価とすれば、概ねその割合を出さなければ各人がどうなるかも検討ができません。相対評価とは、総額原資の中で分け合う考え方であり、自分は成果を上げたかと考えても、下がる事態も発生し、賃金が減給になる可能性があります。（ルネサス武蔵）

「発電機から火花」 作業員が全身やけど

9月28日夜、日立事業所で、発電機の試験中に派遣会社員2名（別会社）が被災し、重体の1名がその後亡くなりました。推定原因は、試験中に発電機の下で油漏れの油回収をしていた時に作業服が高圧端子に接触して短絡が発生して出火し、作業服に燃え移ったとのこと。作業は3人のチームで昼、夜交替で実施され、夜勤には（日）所員はいなかったようです。油漏れの油回収作業が予定外作業であれば、電源を切つてから実施するのが基本では。会社は、「請負会社員の災害」と言っています。作業の責任と指揮命令系統が不明です。「改正」派遣法が4月から施行されて、製造現場に大量の非正社員が導入され、働き方・働かされ方が一変し、全社で労災を含め様々な問題が発生しています。会社は、被災者への十分な補償と原因究明・再発防止に万全を期してほしいものです。（日立事業所）