

男性も女性も、派遣もパートも正社員も、組合員も管理職も

みんな一緒に



ルネサスは最悪です。現場の人はみんなそう思っています。仕事上の休憩も取れない。人がいなすぎる。装置を止めると怒られる。
(ルネサス・那珂・30代)

海老名事業所の廃止は経営陣の失敗の結果か。経営陣は従業員に不安を持たせても平気な顔をしている。無責任な経営者の姿勢は日立をダメにする。
(日立・えびな・50代)

成果主義は評価を公平にできるかどうかだが、不満が出る。
(ティー・テック・土浦・50代)

裁量労働時間と実労働時間のかいりの改善を求む。
(日立・中研・30代)

5年間以上残業代がついていない。毎日終電で帰るので土日の時々の休みも疲れていて家族とのレジャーも考えてしまう。働いた分はきちんと残業代として払ってほしい。
(日立・横浜・30代)

製造部門に近いほど、できて当然の仕事のため、成果主義は不利である。
(日立IE・稲沢・40代)

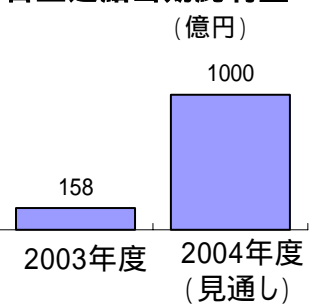
社員が少なく、個々の負担が大きい。今働いている部署は黒字なのに人員を削り社員も入れない、こんなやり方にうんざりです。
(日立空調・清水・20代)

作業者がパートを含んで4名。担当が決まっています。一人であり、休みを取ると仕事が山になってしまい年休がとりづらい。
(HBS・中部・50代)

仕事は社員と同等に要求されるが待遇が伴っていない。忙しい時だけこき使い、いざとなったら雇用を失う。一生懸命やるのがバカバカしく感じられてしまう。
(日立オムロン・旭・20代)

電機懇アンケートの声 聞いてください

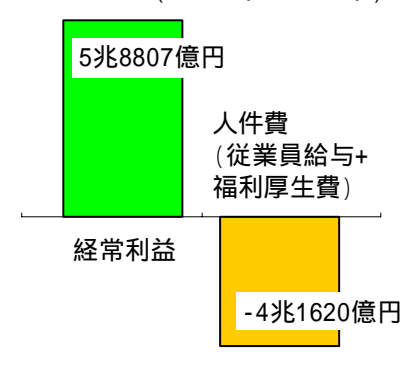
日立連結当期純利益 (億円)



日立製作所04年9月中間期決算資料
2004年10月29日時点見通し

庶民教育の確立、医療・生活最低保障年金の確保、失業対策・生活保護の充実を望む。派遣社員の希望を正社員に縮め、雇用拡大を廃止と残業の短縮で実現したい。新待遇制度・調整給分を一時金に100%反映を。賃金レンジの水準アップと調整給分を新給分に見合せて格付けを。残業なしで生活できる賃金を。残業なしで生活できる賃金を。残業なしで生活できる賃金を。

利益の増加と人件費の削減 (1997年:2003年)



注：全産業、資本金10億円以上規模
「2005年国民春闘白書」学習の友社

近頃の若いモン

先日、青色発光ダイオードの裁判が「和解」という中途半端な形で決着した。どちらの言い分に正当性があるかは分からないが、労働者の立場でみると、中村教授を支持したい。同様に発明対価を求めた裁判が数件あるが、是非白黒つけて欲しいものだ。まあ、庶民には6億円+でも十分ですが、成果主義からすれば、相当の対価を払うのは当然だと思えます。みなさんはどう思いますか？

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)



日立懇

<発行>
2005年2月
第124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)

今が旬、憲法9条で戦争のない世界を

こんなやり方で、業績回復は本当にできるのか!

(電力) 緊急業績対策申入れに、職場は怒り」の声々...

「これ以上、人が少なくなったらどうなっちゃうの?」「こんな乱暴なやり方で業績が良くなるのか」。昨年末の押し迫った時期に突如として出された電力グループの大リストラ策。職場は驚き、怒り、嘆きの声で渦巻いています。

(電力)業績改善対策申入れ内容 (日立労組日立支部「FACE」を元に作成)

| 項目 | 内容 | 実施時期 |
|------------------|---------------------|------------------------------|
| 人員軽量化 | 550人 | 別途協議 |
| 1日の実労働時間の延長 | 15分延長し、1日8時間とする | 2005年2月1日 ~ 2007年3月31日 |
| 一斉年休の行使凍結 | 年5日の一斉年休行使は行なわない | |
| 旅費削減 | 出張日経費及び休日移動経費を支給しない | 2005~2006年度 |
| | 宿泊に関する経費1,500円を返上する | |
| | 海外出張費の削減 | |
| カフェテリアポイント付与凍結 | 400ポイント/年(4万円相当) | 2005~2006年度 |
| 賞与減額 | 10%削減/期(職場での説明内容) | |
| 時間外、休日、深夜勤務手当の減額 | 時間外勤務手当(130% 125%) | 2005年2月1日 ~ 2007年3月31日 |
| | 休日勤務手当(145% 140%) | |
| | 夜勤勤務手当(30% 25%) | |
| H1ワーク・業務手当の減額 | 時間外手当見合いで引き下げる | |

(電力)グループ各社:(日)、(国)、パブコック日立、AEパワー、HEC、HESCO
日立ES、HISEC、アイシーシー、原町電子、日立協和

会社の申入れ内容は、人員の軽量化、労働時間延長、賃金カット、福利厚生者の凍結など、労働条件全般にわたる大幅な切り下げ(表参照)となっており、関連会社も含めると1万3千名以上に及ぶ人たちが対象となります。

会社は、収益悪化の要因を受注減とともに、製品事故多発や海外事業の失敗、グループ会社業績対策などをあげながら、「過去2年間赤字が続いたので、05年度も赤字ならZ計画指定になり『事業存続の危機』に陥る」「05年度i・e・Hitachiプランの完遂のためには、電力グループの黒字化をなんとかして達成しなければならぬ」と説明しています。



会社提案では、35歳総合職の場合で、年収が約40万円減収(残業代含みの試算)。さらに、一斉年休5日分(8万円)のただ働きとなってしまう。

該当職場では、「税金は上がる。給料は減る。組合はどろしてくれんだ」「賞与の減額はどのくらいか」「なぜ、今から2年間なんだ」「今回の緊急対策で黒字化の見通しはあるのか」「経営責任はどろなっているのか」など多くの怒りの声があがっています。長期出張の多い人からは「一ヶ月過ぎたら70%になり、泊まるだけで飯は食えない」の声も出されています。

組合は、会社の申入れに対して、職場からの意見・要望を集約して会社と交渉していくとしています。

ムチャクチャなリストラは、仕事にたいする意欲を下げ、かえって事態をひどくするだけです。職場から声を上げて撤廃させましょう。



メンタルヘルス症状が「急増」

半導体の職場もメンタルヘルスの症状で休職となる人が多くなっています。昨年12月、武蔵事業所の安全衛生委員会で統計が発表になり、11月度は「新しく1名、再発3名の4名が休業になった」とコメントが出される状況です。当月の休業人員は全体で14名にも上っている状況も報告されています、半導体製品開発職場の大変な一面が明らかになりました。(ルネサス武蔵)

日立の賃金の低さに「驚く」

日立空調システムと三菱重工冷熱事業部との合併のすり合わせが遅れています。詳細

は不明ですが、労働条件の大幅な格差もあるようです。

三菱重工では日立空調より賃金は15%高いと発表されているようですが、清水の職場では三菱のほうが1.5倍、2.5倍くらい高いそうだと噂されています。あらためて日立の賃金の低さに驚くと同時に、この賃金をさらに切り下げようとする成果主義に怒りを感じます。(日立空調・清水)

「賃金カット」のトッププレイヤーだ

会社経営陣トップは、業績好調のときこそ積極的な事業展開で、毎年2桁の売上成長と利益率年率1%向上で二〇〇八年度には売上高千七百億円、経常利益二百億円以上で、「世界のトッププレイヤーを目指していくのみ」との方針を表明しました。残業と休日出勤ビッシリ



の生産計画日程に「年明けもやっぱり仕事仕事の日々か」と職場ではため息まじりの声。賃金6%カットは継続されたままで、定年まで身体が大丈夫だろうか。(日立工機)

やっと暖房が入り「ホッと」

経費節減で冬期の暖房器具の使用が昨年末まで使えず、職場では防寒対策としてマフラーやコートなどを着用しながら仕事を人もいて職場は異様な光景。来訪者もこの光景に驚きを隠せない様子で寒さを我慢。暖房を入れて仕事をしている部署もあり、不公平な扱いに怒りや不満の声。寒中我慢大会でもあるまいし仕事の効率を下げたまで我慢を押しつける経費節減はおかしいのではとの声も。やっと年始から暖房が入り、現場の人達はホッとした表情でストーブに灯油をいれていました。(日立EESシステム)

移される労働者は「どうなる」

会社はデジタル家電の開発再編のため、DVDレコーダーの東海(茨城)とパソコンの海老名(神奈川)の開発部門をDMD事業部構内(旧横浜工場)に集約すると、技術者八百人(日経報道による)を移すと発表。職場では「そんなに大勢どこに入るのだろう」「中央工場の倉庫は空いてるけど」などと話しています。移される労働者は単身赴任、長距離通勤や引越、それも出来ない人はやめることも考えなければならず大変な事態です。事業再編で犠牲になるのはいつも労働者。こんな時こそ労働組合が毅然と対応してほしいと思います。(DMD事業部・旧横浜)

