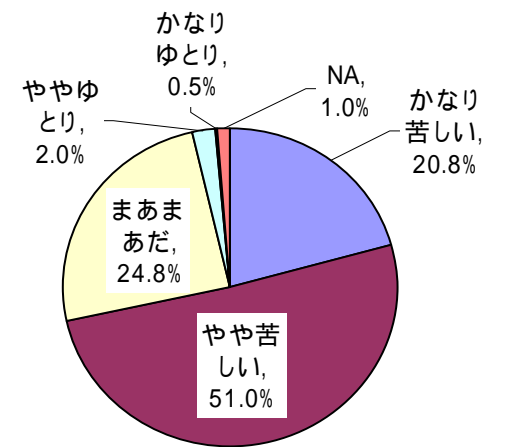


苦しくてやりきれない!

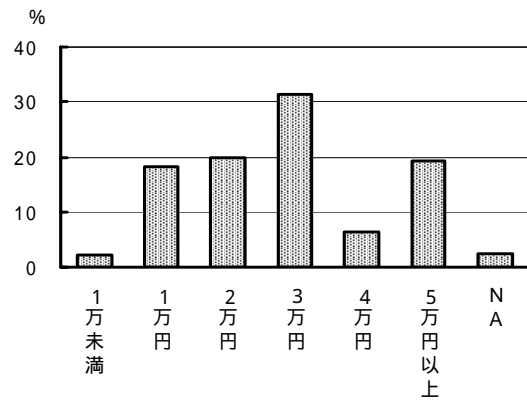
電機懇・05春闘要求アンケートの集計結果（日立関連分）

7割の人が苦しい生活実態

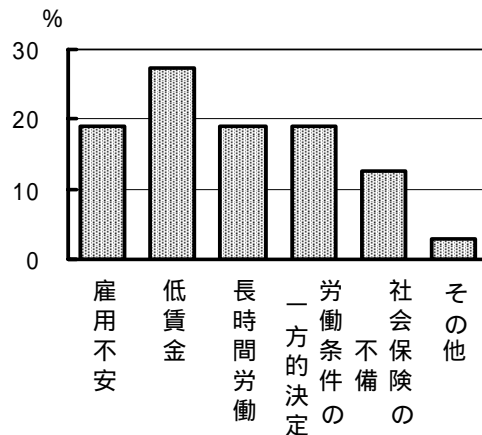
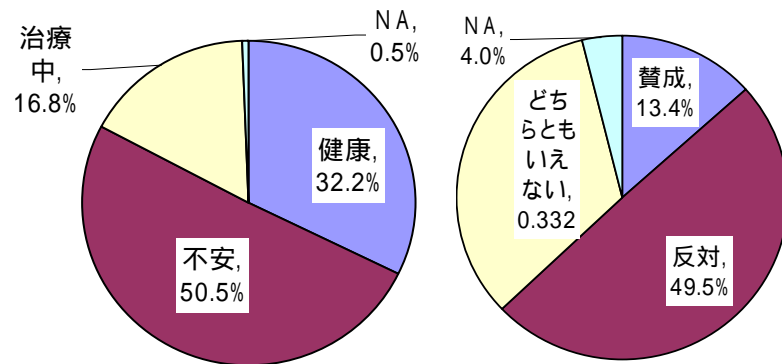


日立労組は05春闘において、5・2ヶ月の一時金を要求していますが、ベースアップは要求していません。しかし電機懇春闘アンケートの結果では、苦しい生活の中で、圧倒的多数の人が1万円以上の賃上げを求めています。また成果主義については会社の説明とは異なり、半数の人が反対しています。健康に不安を抱えている人が多いのも日立の特徴です。電機連合中央委員会で日立労組は「守りから攻めに転じる」決意を表明しましたが、日立関連全体の生活向上のために、もっと会社にきちん并要求し、たたかうべきです。

要求額は1万円以上が圧倒的多数



日立の人は不健康? 成果主義に半数が反対



困っていること、不安なことは、低賃金



近頃の若いモン

映画「パッチギ!」と曲「イムジン河」と
時々映画を観るんですが、つい先日観た映画が凄く面白かったので紹介します。井筒監督作品「パッチギ!」です。テーマは日韓問題と重いですが、主人公やその周りの人物の個性が面白いので、明るい雰囲気で見ることができました。
この映画では「イムジン河」という曲が大きな位置を占めるのですが、この曲、朝鮮の統一を願った歌なんですね。劇の設定は1968年。当時は朝鮮の曲というだけで、この曲をメディアで流すことを禁じられていた

映画「パッチギ!」と曲「イムジン河」

そうです。劇中、ラジオ番組でこの曲を流す流さないでもめるシーンがあるので、「表現に制限なんてないんだよ!」と一喝して放送してしまいます。表現の自由、映画監督ならではのメッセージですよ。
またある場面では、戦時中、日本人が朝鮮人に対してしてきたことを主人公に語る場面もあります。「このひとつでも君は知っていたかね?今知らなかったら、今後知ることなかったらどう?」
最近では、韓国の映画やドラマなど日本でブームになってますが、これをきっかけにもっと歴史について知る機会も増えればいいと思いますね。

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>
2005年3月
第125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

(電力)「業績改善対策」に

経営責任を問う声!

3年前の「全社緊急対策」よりもひどい会社の申入れに、該当する職場では「なんで、またこんな目にあわなきゃならぬのか」という怒りの声が溢れています

「前にも早期退職など業績改善策をやったのに、また赤字とは」「長期的な見極めができる(電力)事業で何故こうなったか疑問」「こんなやり方でホントに2年後に黒字になるか心配だ」「従業員の給料を下げた利益を上げたら、そのおカネは株主の所へいくのか」など、会社の経営責任を問う声が今までになく渦巻いています。また、「これ以上、人が少なくなったら、ミスや事故、不良発生で人員削減効果を食いつぶす」の声も。

職場からの「ノー」の声が結論に反映

職場からの怒りの声で、申入れ内容に対して、「労働時間延長は実施せず、出

張経費の休日移動費は現行通り支給、業務手当ては19時間に」など一定の押し戻しが図られました。

今後も、人員軽量化(人員削減)や賞与の減額の協議が行なわれますが、今回の施策は2年の長期にわたるものです。理不尽な「業績改善対策」は事態を悪化させるだけです。生活を守り安心して働ける職場を守るために、職場からいっそう声をあげていきましょう。

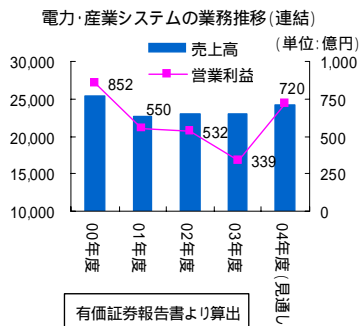
「(電力)業績改善対策申入れ」に対する中央執行委員会の見解

項目	内容
人員軽量化	550人人員シフト実施
1日の実労働時間15分延長	実施しない
一斉年休の行使凍結	年5日の行使を凍結する
出張日経費	支給しない(休日移動は現行通り支給)
宿泊費の減額	1,500円減額(旅館等11,000円 9,500円)
加付ポイント付与の凍結	2005年度分の利用は凍結(4万円相当)
賞与減額	減額実施(職場への説明は10%減/期)
時間外割増率の引き下げ	時間外勤務手当(130% 125%)
	休日勤務手当(145% 140%)
H1ワーク手当の減額	夜勤勤務手当(30% 25%)
	(本給+本給調整額)×29.5%(現行:30.5%)
業務手当の減額	時間割賃金×135%×19時間(現行:20時間)

電力が赤字って?

会社が公表している有価証券報告書では、電力、電機、産業をまとめて「電力・産業システム」として業績を報告しています。

電力・産業システムの業績推移は、売上高は、2兆3千億円/年程度で推移(下表)しており、仕事の絶対量は減っていません。一方、営業利益は、03年度を境に減少しています。赤字に転落したわけではありません。02年度は早期退職を含む大リストラ、賃金カット5%を実行して「V字回復を実現」した年です。02年度と同じような従業員を犠牲にした「業績回復」は決して長続きしません。



何のための内部留保か?

日立の連結内部留保額は、04年3月期決算で、3兆5855億円にもなっています。日立単独でも1兆242.6億円です。一方で、03年度1年で従業員は1万3652人減少しています。

今回の業績悪化の原因が経営施策にあることには明らかです。巨額な内部留保の一部を必要な業績改善にあてること、従業員が安心して働ける本場の業績改善につながります。

年度	内部留保額
01年度	33,299
02年度	42,611
03年度	35,855

全労連・労働総研編「2005年国民春闘白書」から

「成果主義賃金」制度「斬り」

「本当に」残業しない日を

ある日の会話「なぜみんな毎日こんなに遅くまで働いているんだらうね?」「一度、全員が本当に残業しない日を作ってみたらどうなるかな?」「やってみたら、仕事はいつもと同じように進みました。でも、事になったりして...」たまたまには定時に帰りたい、と願う人はたくさんいます。でも、そんなことが夢になるなんて、ちよっとおかしな世の中なのではないでしょうか。

(日立GST・旧小田原)

「よく笑い明るい」制度統一がいい

年頭の社長の挨拶で、「労働条件の統一」が課題と聞いていましたが、日立とオムロンでどれだけ賃金が違うのでしょうか。学卒や若い人はあまり差がありませんが、35才以降だと2万〜3万もオムロンの方が高いことが分かりました。また、オムロンは年功賃金を守っていて、誰でも50才までは最低でも1200円程度は昇給します。ところが



日立が海老名市から「撤退」

昨年11月、またも突然、日立製作所は「海老名在勤者の移転」の申し入れと(株)リコーへの(え)土地・建物の売却を発表しました。職場では、「俺たちは将棋の駒じゃ

(ルネサス武蔵)



特急通勤手当や単身者住宅手当の新制度導入

(日立労組)

2005年度の福利制度の見直し結論がでました。今回の福利制度の見直しは向こう5年間の福利制度を決める改訂で、最終結論は、独身寮・社宅使用料の改定は行なわない、単身者住宅手当の新制度導入(30歳まで)、特急列車利用通勤の新制度導入、カフェテリアポイントの繰越(05年度分から)などです。

各項目に不十分さはありますが、組合員の要求に沿った内容であり一歩前進です。



波田陽区風

会社も組合も 結果をだせばむくわれる 成果主義がいつて言っじゃナイ

でも、あんた! 利益が上がっても ちっとも給料上がりませんからー!! 残念くん!

成果主義賃金制度斬り! 拙者、成果が認められず切腹!