

# 全国の職場に広がる HITACHIシンドローム

# 日立病にご用心?!

## 近頃の若いモン

**投稿歓迎**

私は桜よりも花粉で春の訪れを感じる。そう、花粉症である。デビューは入社と同じ年だった。以来この時期になると、くしゃみ、鼻水、目のかゆみにより仕事にも集中できない日々を送っている。職場にも花粉症の人は多く、同じように悩んでいる。花粉症に良いと言われる食品を摂取したりもするが、全然効果が実感できない。

しかし、それほど悪く考えなくてもよいのかもしれない。確かに花粉症はつらいが、それで死んだ人はいないのだ。逆に花粉の季節が終われば、自由に呼吸できることを幸せに思えるだろう。今だけの辛抱である。花粉が飛ばなくなるその日まで、眼鏡とマスク着用で辛い季節を乗り切ろう!

### 天気の良い日は憂鬱・・・



(このコーナーへの投稿をお待ちしています。)  
Eメール info@hitachikon.net にどうぞ!!

働き過ぎへの抵抗力は個々人により様々である。上長と部下は相互理解を深め尊重しあうこと。



日立製作所コピキタスプラットフォームグループ「健セだより vol.32」『産業医の「遺言」』より引用

「働き過ぎによる精神障害」の予防法を以下に紹介します。他人事や自己責任で処理しないで、真剣に取り組むことが求められています。労働者は限界ギリギリまで働かないこと。例えば80%までを目標にする。働き方はリズムと緩急を交えて、のべつ幕なしには働かないこと。土日のどちらか(なるべく両方)は休むこと。残業は60時間以内なら持久力回復可能、80時間で疲労が蓄積し、一〇〇時間以上は日立病になる危険領域。労働時間も含め自分の健康状態を自己管理する力を失わないこと。皆が働いているのに自分だけ先に帰れない、課長が働いているのに先に帰れない、部長がそう言うから徹夜する 等々は駄目。残業時間は正しく申告し、長時間残業者健診を受けること。正しく申告されないこと。ストレス状態を正しく判定出来ない。上長と部下は相互理解を深め尊重しあうこと。

## 働き過ぎの予防法

「日立病(Hitachi Syndrome)」とは、「真面目で几帳面、責任感が強く融通が利かない」人が多い日立製作所等で、「先ず不安症状から始まり種々の自律神経失調症状を伴って、最終的にはうつ状態となる」という「働き過ぎによる精神障害」のことです。この5年間に急増し、日立だけでなく日本企業全体の構造的な問題として、注意が喚起されています。その原因が過重労働や長時間残業にあるということに明白で、成果主義がさらに発病を加速させています。病気になるた人を切り捨てるだけでは、やがては会社自体が崩壊するだろうと指摘されています。

## 06春闘「500円」にも成果反映 要求しない限り前進はない

久々にベースアップの期待が大きかった06春闘は500円回答に「期待はずれ」の感が職場で広がりました。成果主義賃金に移行後、初めてのレンジ更新を要求しましたが、会社の壁を打ち破ることはできませんでした。レンジを変えなかったら上限者や調整給受給者は賃上げゼロです。さらに、わずか500円の賃上げさえ成果能力で決めるといふのですからあきれます。成果主義の害悪はますます明らかになりました。同時に、「要求しない限り前進はない」ことも明らかになった春闘でした。会社は好業績でも、賃上げはしません。要求を掲げ、交渉したことによりわずか500円でも賃金をより良くすることを実証した意義は大きいものがあります。



ピラや情報をホームページで見られます。  
パソコン <http://hitachikon.net>  
ケータイ <http://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)



QRコードにアクセス!

**日立 懇** <発行> 2006年4月 第137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条は日本の平和の防波堤

# 60才以降の再雇用、これでいいの？

60才以降の雇用の問題が06春闘での焦点のひとつとなりましたが、法律と労使合意の中身を再検討してみました。



## 法律は65才まで の雇用義務付け

今年の4月1日から施行される「改正高年齢者雇用安定法」は、年金支給開始年齢の65歳までの安定した雇用機会を確保するため、**定年の引き上げ**、**継続雇用制度の導入**、**定年の定め廃止**のいずれかの措置を実施しなければなりません。

期間	雇用年齢
2006年4月1日～2007年3月31日	62歳
2007年4月1日～2010年3月31日	63歳
2010年4月1日～2013年3月31日	64歳
2013年4月1日以降	65歳

雇用年令の延長は上表の期間で段階的引き上げも可能です。この法律に違反している事業主には、助言や指導、勧告が行なわれます。

継続雇用制度では、希望するすべての労働者を対象にすることが原則ですが、労使協定によって継続雇用の対象者となる基準を定めれば、対象者を限定することができます。しかし「会社が特に必要と認めた者に限る」など事業主が恣意的に継続雇用を排除したり、「男性に限る」などの条件も違反です。雇用条件については、労働法規を除いて法律では定めもないため、パートや嘱託など1年ごとに契約を更新する形態に変える例も少なくありませんが、厚生労働省のQ&Aで「65歳までは原則として契約が更新されることが必要」としています。企業に対しては「継続雇用定着促進助成金制度」があります。

## 成果主義、 労務屋さんも悩んでいます！



産業界のシンクタンクとして活動している社会経済生産性本部がまとめた「日本の人事制度の変容に関する調査」によると成果主義は約86%が導入していると答え、導入企業は、業績・成果評価により「昇格・昇進には相当の開きが出ている」との問いに「当てはまる」「どちらかいうと当てはまる」が合せ96%となり、従業員間で格差が広がっている。

一方、「現場評価者の評価能力はほとんどバラつきがなくほぼ適正にできている」との問いには「当てはまらない」「どちらかいうと当てはまらない」が約5割となり、評価について労務屋さんでさえ問題があると考えられているようです。

「日本の人事制度の変容に関する調査」  
(254社回答、06年3月16日発表)

## 「再雇用の労使合意」 制度は問題です

06春闘における日立労組の合意内容は、労組要求であった「希望する組合員全員の雇用」ではなく「会社は、再雇用を希望する全ての者に対し、職務等の提示を行ない、本人が同意した場合に再雇用する」となっています。これでは、現行の「マッチング」制度と何ら変わりなく「アンマッチ」となれば雇用されません。健康理由での雇用除

外も問題です。障害者の人々からは「障害を理由に雇用を拒否されるのでは…」との不安の声も出ています。

立法の主旨に立つなら、職種勤務条件などは、まず本人の希望が優先的に反映できるものに改善する必要があるのではないかと。



## 「労働条件引き上げ リクルート」

先日、雨の降りしきる中、傘をさしながら派遣元の人事担当者が、出社してきた派遣社員に「君は会社に来ていないけど、どうして？」とタイムカードを見ながら、友達と思われる人に聞いていました。友達もなぜ休んでいたのか、わからない様子でした。いま派遣社員の中で、かなり流動的に職を変えている状況が生まれています。わずかも労働条件（主に賃金）の良い会社を求めて、転々と職を変えています。大企業とか

中小企業とかのこだわりもなく、ブランドも求めない派遣社員の労働条件引き上げリクルートが起きています。

(小田原)

## 「なんて名前だっけ？」

日立空調システムでは4月から、日立H&Lと合併し「日立アプライアンス」という名前になりました。朝礼で最初にこの名前を聞いた時、「なんて名前だっけ?」「サラ金業者みたいな名前だったみたいだけど」「これで空調の会社だとわかってもらえるのかな」と、社員の反応はいまいちという感じでした。

(日立空調システム・清水)

## 「タダ働きのうえに 電話代まで」

設計で仕事をしている青年たちの共通の問題。「仕事の

都合で会社や顧客に自分の携帯電話番号を教えているので、夜間や休日に問い合わせやトラブルの連絡が携帯電話にある。自分から電話しなければならぬことも多く、電話代が半端ではない。残業がつかないただ働きをさせられているうえに電話代も自分持ちで、たまらない。主任技師以上では会社の携帯を持っている人いるけど、でも、会社の携帯を持つたら、24時間監視されているようにいやだし。何かいい対策を考えてほしい。」

(情シ・大みか)

## 「同じ500円でも チヨット違う!」

06春闘では賃金水準改善額として500円で集約となりました。ところが労使合意には違いがあります。日立では「評価に応じて本給500円の引き上げを実施する」、

日立GSTでは「CADP評価に応じ標準として本給500円の引き上げを実施する」、ルネサスでは「現行テーブルに一律500円加算する」となっています。つまり、ペアで500円上がるのと、査定によりいくら昇給するか分からない組合に分かれました。同じ500円ならみんな同じがいいのではないのでしょうか。

(投稿)

