

おととと...あけてびっくり60歳以降の雇用継続 経験・体力のない人が現場で夜勤？

ひどい「ルネサス」の例

ルネサス武蔵事業所（元日立製作所武蔵工場）の谷口利男さんは、今年の11月に定年を迎えるというところで、昨年からは60歳以降の継続雇用の希望を表明していました。しかし、4月に会社から提示された再雇用先は現在勤務している職場ではなく、これまで総合職として働いてきた職務とはまったく無関係な製造現場での夜勤勤務が提示されました。職場の人からは「60歳になつてからの夜勤は体力的に無理」と言われ、産業医にも相談したら「心身ともに大変となり無理である」との指摘を受けています。谷口さんは、人権侵害・イヤガラセともいえる会社の提案に強く抗議し、現職での継続雇用を強く要求しています。同時に、60歳以降も継続雇用を希望する人達が安心して働き続けられるよう、人材募集のようなおおきな制度を改善させるために、会社や組合にも要請を続けています。



希望者全員の雇用が原則

60歳以降の雇用継続は、年金支給年齢が60歳から65歳に引き上げられ、働かなければ生活できない状況に対応するため、「高齢者雇用安定法」を改正し、企業に雇用継続を義務付けるものです。しかし希望者全員の雇用が原則であるにもかかわらず、多くの企業で選別基準が設けられ、会社の気に入らない労働者を排除することが可能になっています。厚生労働省は労働者・労働組合などの抗議により、選別基準の修正を行いました。また十分でなく、企業がこれを拡大解釈して運用することにより、希望者全員の雇用が骨抜きにされています。引き続き、法の趣旨に沿った是正を求めて、厚生労働省やハローワークなどに適切な指導を求める運動が重要です。

日立関連職場でチエックを

日立では、再雇用を希望する全ての者に対し、職務等の提示を行い、本人が同意した場合に再雇用する」となっていますが、ここには会社の選別を許す多くの問題があります。ルネサスの例からは次のような問題点が浮かび上がっています。

職務のハードルを高くすることにより、能力的に本人が無理と判断させる。
これまでの職務と全く異なる職務を提示し、やる気を失わせる。
体力的に大変な職務を提示することにより、健康上の不安をあおる。
労働運動の活動家をねらい撃ちにすることで、会社に反抗すると雇用継続されない雰囲気を作る。
60歳以降の雇用継続は高齢者だけの問題ではなく、職場全体の権利をまもり、働きやすい職場にするためにも重要な内容です。



チーム・マイナス6%がわからない人はwww.hitachi.co.jpを見るように

近頃の若いモン

「階段を使う」

最近、駅のホームの作りがとても気になる。ホームとの連絡に階段がなく、エスカレーターだけの駅が多くなったような気がするのだ。エスカレーター自体は便利なものだし、高齢化社会が急速に進む日本なのだから、増やすこと自体は良いと思う。しかしエスカレーターは階段よりも混雑する。ラッシュ時など、エスカレーターの前で5分くらい行列した経験のある人も多いだろう。何かと物騒な昨今、駅のホームで事故が発生した場合にはとても危険だと思ふ。鉄道会社にお願したい。エスカレーターの隣には必ず階段も設置するように。



投稿歓迎

そして自分たちも、健康のためにもできるだけ階段を使うようにしよう。

(このコーナーへの投稿をお待ちしています。)

Ex-ル info@hitachikon.net にどうぞ!!

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。

Ex-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5月
第138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)

国民投票法案のネライは戦争する国づくり

現場の要求に沿った 実効性あるものに

F・Fプラン の推進

06春闘では、労働協約改訂の女性に関連ある項目で、一定の前進がみられましたが、組合要求の意見の吸い上げ方や、会社提案の内容の提示などで十分な論議のないまま、集約してしまいました。

- 前進とみられる項目は
- (1) 出産、育児のために退職し、再雇用制度登録した者が再雇用を申し出た場合、時期を現行の小学校入学前から、小学校卒業まで延期されたこと。
 - (2) 「配偶者の転勤」を再雇用制度の申請理由に加えたこと。
 - (3) 短時間勤務者の勤務形態を原則実働6時間としつつも、5時間、4時間勤務も可能

にしたこと。
(4) (3)の短時間勤務者にもフレックスタイムが取得できるようになったこと。

一方、07年度から施行される「改訂均等法」に向けた、労使懇談会の設置や職制等への意識付け等は、組合員の意思がどれだけ反映されるか不透明です。
次世代育成支援策の基本は「仕事と家庭の調和」を理念に規定した施策を推進して欲しいものです。
現場から働きやすい職場めざし、多いに声を上げていきましょう。



日立関連各組合「06年春闘回答」状況

組合名 (会社名)	賃金	一時金回答額	
		年間回答額(円)	月数(カ月)
日立製作所	賃金体系維持、500円	1,450,150	4.85
日立グローバルストレージテクノロジーズ	賃金体系維持、500円	1,300,094	4.25
日立オムロンターミナル	賃金体系維持、500円	1,485,556	4.85
ルネサステクノロジ	賃金体系維持、一律500円	1,295,582	4.55
日立国際電気	賃金体系維持、500円	1,459,000	5.1
日立空調システム	賃金体系維持、500円	1,432,300	4.83
日立インダストリイズ	賃金体系維持、500円	1,460,100	4.65
日立建機	賃金体系維持、500円	1,575,000	5.27
日立工機	5,553円	1,506,006	5.01
日立電線	賃金体系維持	1,273,000	4.41
日立ハイコス	賃金体系維持、500円	1,211,910	4.22
日本AEパワーシステムズ	賃金体系維持	1,214,508	4.00
日立水戸エンジニアリング	賃金体系維持、500円	1,115,381	4.30
日立協和エンジニアリング	賃金体系維持	1,031,082	3.61
日立エンジニアリングサービス	賃金体系維持	1,265,652	4.12
日立エンジニアリング	賃金体系維持	1,172,600	3.76
日立超LSIシステムズ	賃金体系維持、500円	1,401,200	4.66
日立電子サービス	賃金体系維持、500円	1,296,000	4.60
日立ホームアンドライフソリューション	賃金体系維持、500円	1,200,750	3.75



「日立の違法行為を 政府も認める」

「この労働災害に関連しまして調査をしましたところ(中略)実態として労働者派遣に該当するものであり、いわゆる偽装請負であったと認められるものとございます」
これは、日本共産党大門参議院議員が今年3月24日に国会で、一昨年に日立製作所日立工場で起きた爆発火災で、派遣社員2名が被災し、内1名が死亡した事故の責任追及に對して政府が答えたものです。
日立は一貫して請負会社の事故だとして責任逃れをしてきました。しかし、昨年10月に日立労基署は事故の責任は日立にあるとして、日立を労働安全衛生法違反で書類送検

しました。そして政府も、日立が違法な偽装請負を行っていたことを認めたのです。
(日立事業所)

「設立以来の最高益 でも賃金カット」

日立工機では03年10月に、プリンター部門を分割し電動工具専門メーカーに近い業態になり、「高コスト体質」の是正のためと賃金の6%カットが押し付けられてきました。会社は以後3年連続の増収・増益で、06年3月期を最終とする中期経営計画値を売上高で一・三倍、純利益では三・一九倍の超過達成で百十五億円と発表。会社予想を大きく超える高収益となっております。今春闘では誰もが賃金カットの打ち切りと、賃上げと業績に見合った一時金の獲得と、結果は五百円の賃金改善と、3%の賃金カットを恒久的措置として固定化させてしまいました。
職場では「想定外だ、会社

と組合に裏切られた気分だ」「五百円と引換えに一万円以上の減額、一時金だって前年並み、それなのに株主配当だけが24円に引上げ予定なんて」など不満と怒りの声でいっぱいです。
(日立工機)

大型車両が数台入ると直ぐにパニック状態になる構内通路。通路には空パレットや空台車等が置かれていて危険がいつばいです。
安全対策として出退勤時間帯の車両通行禁止の徹底が図られたが、通行禁止時間帯に来た車両は門前で守衛に追い返される為、仕事への影響が出るは、周辺道路での駐車待ちで渋滞の原因にもなっています。安全上、車両待機場所の確保や車両と人の通行帯の確保などの抜本的な安全対策



「事故の起きる前に 安全対策を」

3月開催の事業所安全衛生委員会において産業医から「長時間残業者はストレスを感じている。メンタルには残業が長いだけが要因ではないが、大きな原因であり、管理職は働きすぎの人がいたら『休め』と言ってもらいたい」という主旨の発言をされたこと、職場に報告がありました。成果主義賃金制度の弊害ではないのかとの指摘もあり職場環境の改善が求められています。
(ルネサス武蔵)

「深刻なメンタル問題 求められる改善策」

職場ではメンタルヘルス問題が深刻になり重視されています。ルネサスの武蔵事業所でも、今年の2月末現在の状況が報告されました。それによると、新規退職者が12名、再発4名、復職10名、退職2名との事でした。
を望む声が出されています。
(日立IEシステム)