

# ポイ捨てしないで

# あなたの権利

## 近頃の若いモン

### 投稿歓迎

投稿歓迎  
のはいかがでしょう。気分転換にもなっています。一石二鳥?

**歩いて通勤**  
私は、勤務地の近くに住んでいるため、毎日歩いて通勤しています。会社までの往復にかかる時間は約1時間で、朝はなかなか快適です。理想的なのは1日に1万歩以上歩くことですが、そこまで行くにはもう少し必要です。また、徒歩や自転車通勤すると高血圧や糖尿病の予防にも効果があるようです。とは言っても会社の近くに住むのが難しくなったり、寮が遠くにあたり、通勤のため電車で通勤している人も多くいます。そこで、昼休みや休憩時間に外を歩いてみる



(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!!

## 派遣社員も労働組合に入れる

派遣社員も正社員と同じように、労働基準法によって保護されています。誰でも入れる個人加盟の労働組合も各地にあります。詳しくは日立懇のもよりの連絡先にご相談ください。

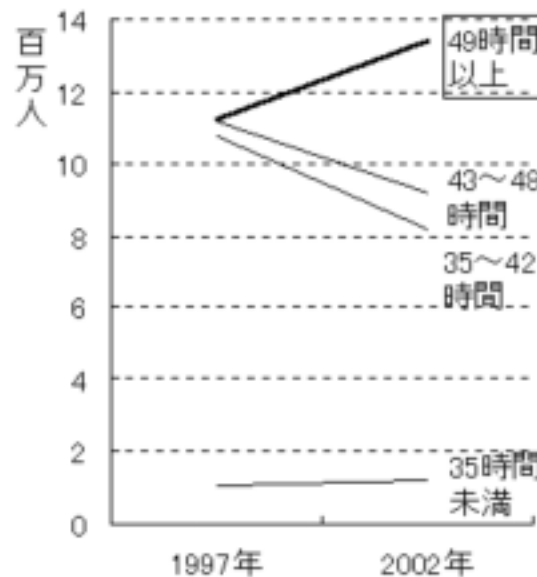
### 派遣社員の有給休暇

有給休暇は6ヶ月間継続勤務して、出勤率が80%以上の労働者であれば、7ヶ月目から最低10日の有給休暇が取得できます。(労働基準法第39条1項)派遣先企業が変わっても、同じ派遣元で6ヶ月継続勤務していれば、要件を満たすことができます。

派遣先や派遣元は一般に仕事が忙しいだけの理由で、派遣社員の有給休暇を拒否することは出来ません。また有給休暇の権利を行使したことを理由とする派遣契約の解除は、労働者派遣法第27条の解除禁止規定に違反し、違法・無効です。

「最新労働者派遣法Q&A」旬報社より

週間就業時間別雇用者数(男性)



就業構造基本調査(総務省)より

## 「もう帰るのか」

「この仕事が終わるまでは帰れないよ」こんな風に言われたことはありませんか。日本人(男性)の労働時間は、週49時間以上働く人が、この数年間に200万人以上も増えています。この背景に長時間残業をしなければ片付けられないほどの仕事量が押し付けられているのではないのでしょうか。

会社の業務命令に対して、働く人には守られるべき権利があります。1日8時間の労働時間が基本ですが、労使協定で労働時間の延長が許される場合でも、1ヶ月45時間、1年間360時間を超えないものとしなければなりません。

現代は身分差別がまかり通る時代ではありません。仕事上の立場の違いはあっても、人間的には対等です。

## セクハラ・パワハラお断り

男性の女性に対する性的いやがらせ(セクハラ)や、上司の部下に対するいじめ(パワハラ)に対しては、勇気をもって告発しましょう。泣き寝入りは、相手の思うつぼです。会社の上司であることを利用した、悪質なセクハラ・パワハラは、卑劣な犯罪行為であることを広く知らせましょう。告発の方法は事前に相談してください。



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6月  
第139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

# 問題だらけの雇用継続に 高まる抗議と運動

## 厚生労働省へ要請

5月12日、電機労働者懇談会は、改正高齢者雇用安定法の実施に伴い、希望者の雇用継続が認められない様々な問題が起こっているとして、厚生労働省への要請を行ないました。NEC、東芝、沖電気、ルネサスの職場から参加しました。日立とルネサスの制度は、会社が提示した職務に対して「同意」又は「合致」した者としており、結果的に継続雇用を希望する人が「再雇用」されない結果になりやすいことを訴えました。

## ルネサス武蔵で宣伝

5月22日、ルネサス武蔵で早朝の門前宣伝行動が行われました。全国の日立関連の職場や地域の支援者を含め、23名で600枚のビラを配布しました。これは武蔵の事業所では過去最高となる枚数で



した。また3ヶ所でハンドマイクを使い、かわるがわるルネサスの制度の問題点、とりわけ、総合職で働いていた谷口利男さんに対して現場で「夜勤」を提示してきたことはイヤガラセであり「現職での継続雇用を」と宣伝しました。職場の中でも「出勤時、周りから音がするので何かあったのかと思つた」と話題になり、ビラに興味を持って読んでいました。

## 「自己責任」で働く制度に未来はあるか

日立製作所の報告によると、メンタルヘルス疾患による長期休業者の8割が30歳代と、通院や診療所を繰り返したり、予備軍の青年は、その何倍にもなると考えられます。慢性的な人員不足のなかで、青年たちは、「がんばった人が報いられる」成果主義賃金制度と

「労働時間管理を本人に委ねる」裁量労働制のもとで、ひたすら大きなノルマ達成のために、まるで「ゴールのない高原をひたすら歩かされている」ようにハードな長時間労働を半ば強制されています。青年たちが、働くことの意味さえ分からずに自らに鞭を打って働く職場に、会社の未来はあるのでしょうか。

## 日立親 掲示板

### これで技能の伝承 大丈夫なの？

日立協和の職場では、現在6ヶ月契約と1年契約で働いている作業者がいます。今年の春には、新たに工業高校卒の新人社員も現場に配属されました。今は忙しいが、仕事量が減ってきたときに、いつ契約が廃棄されるかと不安の声が出されています。同じ仕事をし、仕事も出来るので、正社員になって安心して働きたいとの願いも語られています。

### 「コッソリ取締役 賞与20%アップ」

会社幹部は、今3月期決算で設立以来の最高利益を確保し、更なる拡大のための増産体制をと、ハツパをかけています。職場ではこれまでの、残業や休日出勤の連続と「生産改革」運動にガンバツて来

たのに、恒久的措置だとして賃金3%カットの押し付けが固定化されました。儲かっているのに、こんな会社の話なんか、聞いたことがないと不満がいつぱいです。

こんな職場の声のなか、発表された決算では取締役賞与が前年比で約20%も増額されていきました。我々には賃金カット、一時金だつて前年水準なのにそれはないよ。取締役は何人いるんだ。これは一回分の金額か???。などみんなが怒っています。

### 過去の栄光よりも 新たな発想を

「電力事業部は06年3月期は、予想を下回る赤字決算である」と日立事業所長からの業績と経営方針の説明がありました。あれほど忙しかったにもかかわらず、そこで働いている者にとつては、ガツカリです。

電力グループ業績改善対策と称して労働条件を一方的に切り下げ、国内原子力物件を見込んで07年度3月期で黒字化すると言う経営方針で良いのか。受注が予定されている

原子力物件は数年先にはなくなるのであつて、「栄光の過去」にしがみつき開発戦略のない企業は、いずれ衰退するしかない運命にあるのだなと感じられてならないのです。

### なぜ6年間だけの 保障なんですか？

5月の連休直前に日立IEEから子会社（IEM）へ出向中の社員を、7月1日付でIEMに転属させると発表されました。対象者は管理職を含む45歳以上で基本給を2割カットし、カット分は6年間調整給として支給するとの内容です。理由なき賃金カットは不当だ、中高齢を標的にしたイジメだ。会社の為に額に汗をか、許せないとの声。今回は対象から外れた出向中の人達からもやる気無くするよな、との声が出されています。

### 「五百円はどこと？ やっぱり日立は低い」

春闘の結果を受け、日立オムロンの賃金規定が変更され

た。しかし、日立出身者の規定はレンジの変更もなく何もかわりません。一方、オムロン出身者は「資格給表」が各資格で二百〜八百円の幅で軒並みアップされた。

日立労組の五百円はまぼろし、五百円はいつたどこにいったの？ 組合員レベルの最高額比較でも日立の最高額55最高で39万3千円、オムロンの主査5号50才で42万9千円と3万円以上の差がある。やっぱり日立は低いし、成果主義で益々賃下げとなつたのがハッキリした。

### 防災ボランティア 研修参加

日立製作所主催の第2回防災ボランティア研修に参加しました。実際にまちを歩き、防火水槽・消火栓・避難所・危険箇所・役に立つ場所等を見て回りました。普段何気ない場所の役割が見えてきた感じがします。まちの特徴、災害時のまちの強みと弱点がわかります。防災・減災の考え見方が大事だと感じました。

(HES)

(日立IEEシステム)

(日立工機)

(日) 国分生産本部)