

言っちゃえば…?

変わるかもしれないよ

定期大会に向けて、日立関連の組合員有志で日立労組本部へ要請しました。(6月2日)

今年の春闘は
久々のベア要求で、誰もが2千円の賃上げということで個人的にも期待をした。しかし結果は500円で評価による配分ということで期待はずれに終わった。労働組合の力が会社を打ち破るものになっていない。

成果主義では
メンタル疾患が深刻になっており、労使双方で対策を真剣に考える必要がある。メンタルヘルス疾患は30代が多い。働き方を変えることが必要だ。適正な人員配置と労働時間短縮が組合としての対策になると思う。健康管理時間についても、働く人の立場に立った対策をやってほしい。

派遣・請負社員が
増加しており、一緒に労働条件の向上に取り組まないと労働組合が弱体化する。派遣社員が何年も働いているのに正社員にされない。正社員にするようにしてほしい。年休の計画行使については、派遣の人も含めて取りやすくする様に検討して欲しい。

再雇用制度は
本人の希望が優先されるべきだが、ひどい高齢者いじめが起こっている。ルネサスでは「適職」を決めて、それに合致した人を再雇用するとなっている。この間、勤労や組合と2ヶ月話し合ってきた。また厚生労働省にも、こんな制度でいいのかと要請した。抜け道はあるが、法の趣旨に沿った運用をしてほしい。

法律を守る
ということは会社も言うが、実態はサービス残業や下請けいじ

めが行われている。労働組合としても法律を守ることを明確に言っていたらいい。転属については、労働条件が細かく明示されるべきだ。

業績に
応じてと言いなから、実際は悪い時に下げられるが、良くなっても上がらない。日立空調は合併して日立アブライアンスになったが、賃金は日立より低い。今後の労使交渉は日立労組と日立アブライアンス労組とで、共同で交渉することを検討願いたい。

賃金カットや
カフェテリアプランが使えない業績改善が電力グループは2年目に入り、早く廃止してほしい。賃上げゼロで働いていてもむなし。日立事業所は予算削減で安いところならどこでも良いと言っている。このままでは六ヶ所村のような事故を招く危険がある。

次世代支援では
短期間勤務など多様な働き方ができるようになった。ただ賃金は勤務時間に依り下げられてしまい、キャリアが評価されていない。高齢者の再雇用制度では、賃金が半分にフルタイムで働いており、時間評価になっておらず、不合理だ。



労働条件の統一が
日立とオムロンとで検討されているが、オムロンの35年リフレッシュ休暇は一ヶ月もある。各々の良いところは採用して欲しい。

憲法9条改悪の
動きやサラリーマン増税、教育基本法の改悪など悪政が押し付けられている。平和の取組みにも積極的に対応して頂きたい。

(要請書全文についてはホームページをご覧ください。)


近頃の若いモン

株ブーム
ホリエモンや村上が証券法違反で逮捕されたり日銀の総裁が村上ファンドに1000万を預けて2倍以上にしていたなどで、一般人にブームになりかけていた株式投資の熱も若干下降気味ですね。
ところが、私のまわりでは株ブーム到来です、それというのも給料がなかなか上がらない中、15%も奨励金をくれる持ち株会があるため。日立製作所の株価も最近では下降気味だけど銀行に預けるよりは100倍ましだし。また、会社の経営状況に目を向ける良いきっかけにもなっています。せっかくの制度、利用しないと損ですね!



(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!!

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7月 第140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条はアジアへの平和のメッセージ

労働者を戦争にまきこむ

憲法九条改悪

憲法改正の手続きを定める国民投票法案や教育基本法改悪など、自民党・公明党による改憲機運を高める動きが急ピッチに進んでいます。

憲法改悪は財界の要求

日本経団連など財界は、憲法九条の「改正」を取り組めと、政府にハツパをかけています。日本経団連は、「グローバルに展開する日本企業の権益を守るためには、海外での軍事活動、積極的な外交が必要」と主張しています。しかも、それを、日米同盟の強化を通じて表現し、そのためにも憲法



における自衛隊の役割や集団的自衛権の明確化が必要であるとされています。

労働者を戦争にまきこむ改悪

憲法九条改悪が強行され、戦争と軍隊を認める憲法になるなら、世界のどこかで自衛隊と米軍が共同作戦に突入すれば、「いざ有事」となり、地域住民や労働者はその戦争に参加し、協力することが憲法上の責務になります。さらに、兵役は国民の当然の義務とされます。

改悪反対の一点で力を合わせよう

文化人らの呼びかけで2004年6月に発足した「九条の会」

自分に「生きてる」という感じがするものです。いつまで続くかわかりませんが、自己満足にならないよう職場のみんなの声を載せますので、これからもご愛読よろしくお願います。

日立超 掲示板

「職場の声を聞いて1000号を発行」

一九七七年二月から始まった「HBS京都」は、1000号を向かえました。労働組合運動の基礎は「機関紙」と当時、よくいわれました。職場では要求や不満を聞くために聞き上手になるし、情報集めや情勢分析もなくてはならないし、自分自身が物を読んだりして勉強しなければなりません。職場の声を聞くことは、まさに労働組合の土台だったのです。

また、機関紙を書けば、会社に憎まれ査定もされず。でも人間の一生は短いものです。長時間労働の中で毎日「会社の奴隷」としてダラダラ一生を終えるよりも、緊張した毎日の中で過ごす方が、

「基本と正道」でモラルは何処へ」

会社は「基本と正道・法令の遵守」を説きますが実態はサービス残業、下請けイジメや社員に対する思想信条差別等々、未だに違法行為が見受けられます。

今年も既に公正取引委員会や労働基準監督署の行政指導を受けました。指導は真摯に受け止めて、公にして、是正すべきです。日立の看板を汚さない為にも社会的責任を果たし、全社で社員のモラル向上と信頼回復に努め、違法行為を繰り返えさせない企業体質にすべきだ、との声が上がっています。

(日立Eシステム)

は、全国の地域、職場、学園で思想・信条のちがいをこえた様々な「九条の会」がつぎつぎと誕生し、現在、5200近くが発足しています。憲法を職場に活かすことも含めてこうした組織が多く職場に広がり、文字通り国民の過半数を結集できれば、憲法改悪を阻止することができます。

品川正治さん (経済同友会終身幹事) の講演録から抜粋

戦争を起こすのも人間なら、戦争を許さない、それを食い止めようと努力するの人間だということ、もうひとつは、憲法9条2項、これを日本が、国民が改正を許さないとなくなった場合の世界史的な意味をご理解願いたい。中心はこの2点でございます。それを私が、いまあちらこちらでこういうお話をしております。

「たった一年で京浜支部解散」

一九九八年八月にえびな支部を約千名で設立しましたが、翌年から三年間で設計部門・製造部門の秦野地区への移転で組合員は一気に半減、さらに〇四年から二年間でサーバ事業の移管とプリンタ事業のリコーへの譲渡で二〇〇名にリコーへの海老名事業所売却に伴う〇五年五月の横浜地区への移転で名称を「えびな支部」から「京浜支部」に変更して一年、PC事業の「構造改革」などで六四名になるため本年六月で解散。

えびな支部設立以来の組合員の減少は、すべて会社施策によるもので、結果的に七〇〇名を超える組合員が秦野に戻ることになったのは、秦野から海老名への移転、さらに横浜への移転の施策は失敗であったと言わざるを得ません。従業員は会社施策が突然発表される度に、不安を抱きつつも一生懸命に頑張ってきた。会社が早急に的確な施

(投稿)

アキレタ！ 「教育勅語」礼賛

大畠議員の国会での発言

「教育基本法」改悪をめぐる国会論戦のなかで、民主党で日立労組推薦議員である日立市選出の大畠章宏議員は、教育勅語の現代語訳を配り、「いま日本社会を見ると、こういう基本的な考え方がどこか薄れはじめています」という考えを示しました。これに対し、安倍官房長官は、「(教育勅語は)大変すばらしい理念が書いてある」と応じました。「教育勅語」といえば戦前の絶対主義的天皇制の精神的・道徳的支柱です。それを礼賛するところに、民主党および大畠議員の平和に対する姿勢が示されていると言えます。

「何よりも平和を」求める労働組合が推薦した議員が平和憲法を否定するような言動は大いに問題があります。

(US事業部)

「ブログ活用で活発な意見交換」

今年(日立超)では、イントラネットに「社内ブログ」が開設されました。社員個人の意見を自由に書き込むことが出来て、書き込まれた意見についてみんなで議論が出来るものです。仕事上の人間関係の枠を超えて情報や話題を共有し、意見交換が出来るという点では大いに期待しているのですが、実際に活用している人はまだまだ少ないようです。

Googleなどの企業では、こうした技術を社内でのコミュニケーション手段としてとりいれ、成功しています。ぜひ、活発な意見交換の場を成長出来るよう工夫して欲しいと思います。

(投稿)