

仕事がいっままでたっても終わらない

深夜0時の風景 ルネサス武蔵の本館 2006年11月17日(金)



上野の真夜中、11月17日のルネサス武蔵の本館を、深夜0時に撮ったものです。ほとんどの階に灯りがついていません。終電で帰るか、それに間に合わない場合はタクシーで帰ります。

上野の真夜中、11月17日のルネサス武蔵の本館を、深夜0時に撮ったものです。ほとんどの階に灯りがついていません。終電で帰るか、それに間に合わない場合はタクシーで帰ります。

日立労組武蔵支部の発表(当時は、日立労組武蔵支部の定期大会。その後、ルネサス労組武蔵支部が結成される)によれば、月80時間残業の一年間(05/4~06/3)の平均協定者は、月45人です。厚生労働省は「2~6ヶ月平均で月80時間を超える残業は健康障害の危険性が高くなる」と指摘しています。実際、ここ数年間、日立の職場で「疾病休業者数」は増え続け、特にメンタルヘルスに関する疾患での休業者数は、悪化の一途を辿っています。

うつ病・自殺・過労死などを、これ以上増やさないために、働き方を抜本的に変える必要があります。仕事に片付かなければ帰れないのでは、限界は肉体的限界しかありません。労働時間の上限を抑えることが、仕事を管理することになります。労働時間短縮の実現のために、次のような多面的な運動を展開していきましょう。

- 労働協約で締結した残業時間(月40時間)の厳守。
- 管理職、派遣社員も含めた一斉定時退勤日の設定。
- 労働時間規制を外そうとする労働法制改悪に反対。
- 家族的責任を含めた余暇の豊富な社会のヴィジョン。
- 労働時間に関するILO条約を批准し、すべての人に「人間らしい仕事(ディーセント・ワーク)」を。

電機懇春闘アンケートにご協力ください

原価低減のあるべき姿

先日、古川社長の今後の方針発表があったらしいが、原価低減のみを追求する内容であったと知人がいっていました。既に、人員削減が横行している職場も数多くあり、最悪徹夜してまで仕事をやっている人がいる中で、何を原価低減しろというのでしょうか???

そのような状況の中、私が受け持っている仕事は、幸い、品質のいいものを作り、クレームを減らし、結果的にクレーム対応の人員が少なくすむという夢物語で開発を進めています。私の職場も人員に関しては、ぎりぎりの状況ですが。

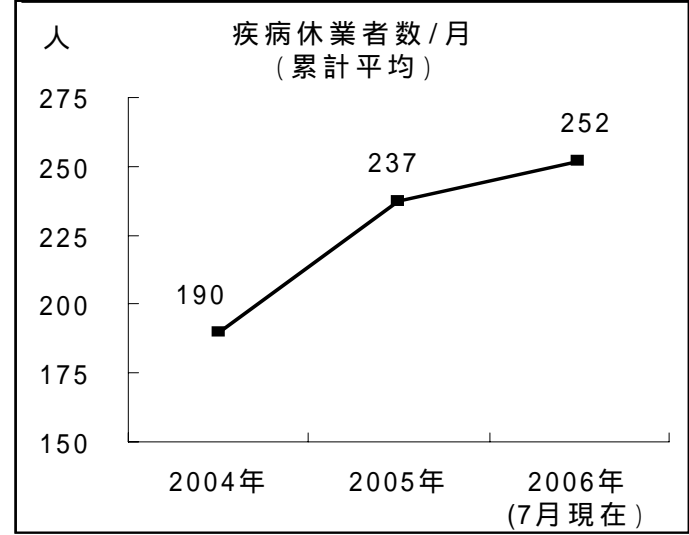
せめて、夢物語でもいいので、世界一の品質を作る。そのために、正社員をもっと多く雇う。クレーム対応を減らし、原価低減を図る。長い目で見て顧客の信頼を回復し、リピータをより多く獲得して、更なる利益を狙う。という話にでもしてほしいなあ。



投稿歓迎

(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!!

疾病状況(日立労組機関紙より抜粋して作成)メンタルヘルスに関する疾患での休業者数は悪化の一途を辿っている。



憲法9条はアジアへの平和のメッセージ

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) 090-9121-0602(多田)

QRコードにアクセス!

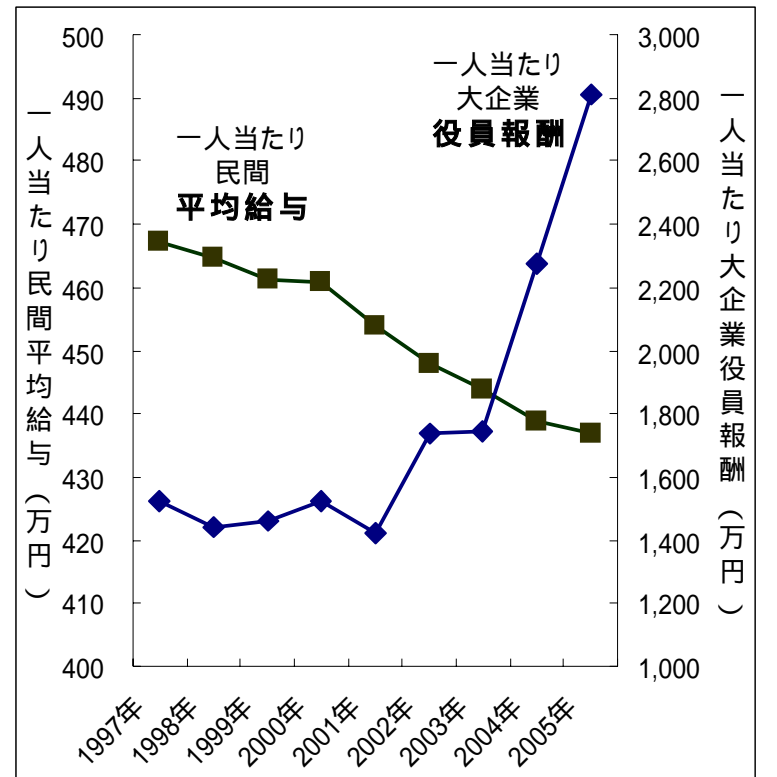
日立懇 <発行> 2006年12月 第144号
日立関連労働者懇談会
〒108-0073 東京都港区三田3-2-20
(電機労働者懇談会気付)
TEL(03)3455-6006 FAX(03)3451-3595

もよりの連絡先

茨城	029-273-2785	(舞良)
茨城	0294-32-1048	(馬場)
東京	090-3534-8626	(谷口)
神奈川	0465-48-5327	(中村)
静岡	090-9121-0602	(多田)
愛知	090-4253-1217	(成木)
大阪	06-6939-2905	(森)

広がる格差にストップを 大企業の役員報酬は急増 民間平均給与は減少

02年に始まった日本の景気拡大は4年10ヶ月に入り、戦後最長だった「いざなぎ景気」(65年〜70年)を超えたと発表されました。しかし、この間進んだのは大きな格差拡大です。下表に見られるように、大企業の役員報酬は急増していき、民間平均給与は減少を続けています。特に、年収200万円以下の人が増加し、給与所得者全体の30%を占めています。派遣社員等を利用して、大企業はもうけを続けてきました。派遣社員も正社員と同等の権利と労働条件を保障することが求められています。



注1) 「一人当たり民間平均給与は」国税庁「民間給与実態統計調査」より作成した。平均給与は平均給料・手当+平均賞与の合計。

注2) 「一人当たり大企業役員報酬」は財務省「法人企業統計調査」から作成した。大企業は資本金10億円以上、全産業、役員報酬は役員給与+役員賞与の合計。



日立懇話会ホームページから「日立懇ブログ」に入れます。今度、寄ってみてください。



「「パワーハラ」で
つらい思い」

社内の「パワーハラ」スメント」の被害者は今だに「心の病」が長期化し、悩み続けている。上司は仕事上の些細な事と怒っているかもしれないが、被害者にとっては人生をも狂わせる重大な問題だ。治療に費やす時間も長期に渡り、費用も被害者負担で大変だ。「パワーハラ」は職場環境の悪

化を招き、優秀な人材を駄目にする。会社にとっても損失である。「パワーハラ」は大人の「いじめ」。最悪の事態を招かない内に何らかの対策が必要なのでは？

(日立Eシステム)

「労組も「やらせ」
対話集会!?!」

日立労組各支部では、「本部委員長と組合員との直接対話を」と、「本部対話集会」が実施されました。

ある支部では、支部執行部が渡したメモをもとに質問するという「やらせ」が、「そんなのイヤ」と断った人もいたようです。タウンミーティングというやつが大問題になってるけど、何やってんだろうね」という声も。「執行部に聞きたい、言いたい」という一般組合員も参加させたら、そんなことしなくてすむのでは。(投稿)

「診療所が使えない」

03年4月、ルネサステクノロジの設立により全員が移籍しましたが、健康保険組合は日立健保に在籍したまま推移してきました。この度、ルネサス健保を設立する事になり、当然ルネサス社員は全員加入する事になります。そうになると、ルネサスの職

場に勤務している他の会社の方々は、事業所にある診療所が使えない事態となるそうです。武蔵事業所には日立超しなど多くの日立関連会社の方々が働いています。その方々はルネサス武蔵診療所が受診できない事態となり問題となっています。

(ルネサス武蔵)

「50歳以上の管理職は
もういらない?」

今年4月に、HECとハイコスが統合してできた日立ICSで、50歳以上の管理職全員対象に早期退職の肩たたきが行なわれています。面談を受けた管理職からは「合併の時もリストラしたのでどこまで減らせば気がすむのか」「こんな絶対おかしいと思うけど、面と向かっては誰もノーと言えないんだよ」と怒りとあきらめの声。10月、11月の人事で既に40名を超える退職者が発表され、「削減目標が100人というのもウソではないな」「50歳以上の管理職は、もう会社には要らないということか」との話。

一方、(情制シ)の職場でも、「ええ!彼、辞めちゃったの」「ICSだけの問題じゃないよ。これからだれが仕事してくれる!」と怒りの声。(情制シ)

「派遣と請負の
区別を徹底」

情Gでは、請負社員が06年9月までに5,400名おり、設計請負3,500名、製造請負1,900名が働いています。06/下期のコンプライアンス活動では、IT業界、製造業での「偽装請負」による是正指導の急増という現状に、労働局の監視が強化されていることに鑑み、峻別(派遣、請負等)の徹底が必須だとして施策を打ち出しています。

この実態に県労働局はどう是正指導しているのかを問い直す対県交渉(神奈川県)を11/16に行ないました。回答の中で労働局担当課長は、全県で請負1,600社を対象に11/14に指導を行った。県で監督官が5名しかいない中、調査・指導をするだけでも相当時間がかかるとし、苦しい言い逃れに終始していました。(RSD・小田原)

