

休みが多いと生活できないなんて

近頃の若いモン



とにかく最近人との付き合い、関係が希薄になってきていると思われ、今日この頃。小生も寂しい日々を送っています。それと関係があるのが労働時間。僕のような場面で知り合った仲間はいつも仕事で大変。なかなか連携を深められずにいます。そのような中、ゴールデンウィークに日本各地回って来て来ました。そうでもしないと仲間関係を維持できない発展できない。この現実はこの社会の困難な面が見えている気がします。仲間も作れず、ただ仕事やっているだけの人。そうでもしないとつとまらない会社。とにかくはかないはかない。。。。。

とにかく最近人との付き合い、関係が希薄になってきていると思われ、今日この頃。小生も寂しい日々を送っています。それと関係があるのが労働時間。僕のような場面で知り合った仲間はいつも仕事で大変。なかなか連携を深められずにいます。そのような中、ゴールデンウィークに日本各地回って来て来ました。そうでもしないと仲間関係を維持できない発展できない。この現実はこの社会の困難な面が見えている気がします。仲間も作れず、ただ仕事やっているだけの人。そうでもしないとつとまらない会社。とにかくはかないはかない。。。。。

仕事と友人

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!!!

青年の2人に1人は非正規雇用で働いている時代、しかもまともに働いても生活できない賃金にされています。アパート代を払えず、ネットカフェ難民で暮らしている青年もいます。これは自己責任ではなく社会の責任です。自分たちの置かれた劣悪な条件を告発し、たたかいて立ち上がる青年が増えています。偽装請負の告発、派遣から直接雇用への実現、不払残業代の支払いなど、各地で労働組合を作り、団体交渉で要求を勝ち取っています。青年たちの反乱が始まっています。

広がる青年たちの反乱

労働組合も派遣社員に働きかけを

2005年の連合・青年組合員意識調査では非正規労働者の問題について、取り組む必要はないは1割に満たず、何らかの対応をすべきがよいと考える組合員が大多数を占めています。対応の程度は「加入促進」が2割、「労働条件改善に関わる」が3割、「相談の体制づくり」が4割弱となっています。青年の中に非正規労働者への働きかけを放置できない状況になってきたという認識が広がっているといえます。

夏休みなどの一斉年休は、もともと年休行使が低いため、行使率を上げようとして導入されたものです。年休を捨てている人には問題になりませんが、派遣社員のように、まだ年休が少ない人は、年休ではなく欠勤扱いとされ、収入減となってしまいます。年休の少ない派遣社員などには、生活保護のためにも、一斉年休分を特別に供与するなどの施策の検討が必要です。

何とかして！派遣社員の低賃金

5月の連休や夏休みなど、長い休みはわくわくして楽しいものです。しかし派遣社員の場合、必ずしも喜んでばかりはいられません。例えば時給1100円の製造現場で働く人の場合、残業がなければ月19日で16万円、月16日なら13万円となってしまいます。日立の年齢別最低賃金は30歳で18万2700円ですので、最低賃金に届かない状態となっています。

一斉年休を派遣社員に特別供与

S O S

パート 派遣 管理職 正社員

誰でも入れる、一人でも入れる労働組合

電機ユニオン



電機産業で働く仲間で作っている労働組合「電機ユニオン」は、派遣の人が1人でも入れます。連絡先は左の日立懇(電機労働者懇談会気付)の住所、TELと同じです。



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) 090-9121-0602(多田)



QRコードにアクセス!

日立懇

<発行>
2007年6月
第149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)

憲法9条は日本とアジアの平和の宝

ワーク・ライフ・バランスって何？

労働時間短縮が基本

ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）という言葉が最近はやっています。本来は労働時間の短縮や子育て支援で、仕事と家庭・趣味・地域生活などの両立を図ることです。

ヨーロッパ各国では男女平等の観点から、保育サービスや長期休暇などの家族政策を充実させてきました。またアメリカやイギリスでは、企業が生産性の向上や人材確保の観点から、休業制度や雇用制度を実施してきました。

日本では少子化や高齢化による人材不足に加え、長時間労働で家庭や健康を犠牲にして働く人が増えて、組織の活力低下や不満の増大に直面しています。このような背景から、政府、企

業、労働組合などからワーク・ライフ・バランスが提案されています。

残業代削減がネライ

しかし政府や財界の言うワーク・ライフ・バランスは、本来の仕事と生活の調和ではなく、非正規雇用の増大とホワイトカラー・エグゼンプション（残業代ゼロ法）の導入が目的です。国民の大反対で国会提出を見送った「残業代ゼロ法」を、今度こそ実現させようとして持ち出したのが、ワーク・ライフ・バランスです。耳ざわりの良い言葉で、大々的なキャンペーンを行って、働く人にさらなる痛みを押し付けようとしています。必要なのは、労働時間短縮と生活保障を伴う男女平等の実現です。



やっぱりメーデーは5月1日でなくては

ストップ！戦争をする国づくり。なくせ！格差と貧困。安心して暮らせる社会を実現しよう！のスローガンのもと、茨城労連の県中央メーデーに参加しました。地域の働く仲間、日立懇OBの皆さんと共に、オレンジの日立懇の旗を掲げ、水戸市役所を一周するデモ行進。「人間らしく働き続けられる職場」「働くルールの確立を」のシュプレヒコールを響かせてきました。

日立関連組合が主力の連合は、日立地区は連休の初めに、統一地方選挙のなかつたひたなか地区は4月21日にメーデー集会。働く者にとって意義ある祭典をバザーと抽選会のイベントにして良いのでしょうか。

今年は、（電力と情制シ）の関連職場は、出勤の工場カレンダーに。労使

協定でも休日になっているのに、組合はメーデーの歴史と意義、労働者の団結をどう考えているのだろうか・・・
（投稿）



2007年5月1日 茨城県中央メーデーにて

日立 目立看板

内科医師が増強される

ルネサス武蔵では、長時間労働による健康問題が発生し、全社ピラでも深夜労働について実態調査に基づき写真入で訴えました。昨年12月から応急措置として「過度の長時間就業者に対する健康確保措置」として産業界との面談強化が実施されました。

そのためもあり、健康管理センタでの産業界との面談件数が多く発生し、一般診療にも一定の影響が出てきました。職場新聞「むさしNet」でも長時間労働の解消と診療体制の拡充を訴えてきました。

この4月から、内科医師一名の増加が図られ良い状況となりましたが、健康で文化的な働く環境を一日も早く実現したいものです。

ルネサス・武蔵

特別一時金65万円？

売上高営業利益率12%を超える、増収増益の日立工機の連結決算の発表があった。会社は売上高、利益の伸び率の鈍化は将来へ向けての注意信号であるとしながらも、株主配当は一株当たり昨年の24円から38円に引き上げています。連続する好業績のなか、昨年6月には賃金の3%カットを固定化させる一方で、株主には連結配当性向（純利益に占める配当金の割合）30%を目安とする方針だそうです。

日立工機

有給休暇なしで

格差拡大

突然、仕事が無いから一日

休めとの業務命令で休業補償は無し、ゴールデンウィークの一斉年休も有給休暇がない派遣の人達に取っては迷惑な話だ。一斉年休日には社員は出勤、有給休暇が無い人達は休み、と歓迎されない休日派遣の人達からは有給休暇が無い俺達のこと少しは考えてくれとの声。派遣の人達は一日休むと手取りが減り生活は大変、ゆとりある生活はいつになつたら実現することやらと格差社会に将来不安ばかりだ。

日立Eシステム

プライバシー侵害

日立エンジニアリング・アンド・サービスでは「個人所有PCでのWinny等不使用者」協力依頼の件が社員に出されました。これはHESでのWinnyによる再三にわたる業務情報の流出によるものです。

そして「個人所有PC等の業務情報削除再点検報告書」が社員・協働会社員に出されました。同意書もとり、

裁量勤務は不人気

1、点検対象機器を会社に持ち込み、上長による点検実施
2、自宅へ上長が訪問し、点検を実施するというものです。
不満があっても上長（査定者）で進めています。「会社でも家庭訪問があるのね」「掃除をしてきれいにしなくては」と本人以外のところで大変な状況です。個人のプライバシー、家族のプライバシーに踏み込むものです。
HES

日立アプライアンス・清水では、今年の4月から裁量勤務が導入されました。会社の事前説明会でも、サービス残業についての質問が出るなど、警戒心を多くの人が抱いているようでした。裁量勤務対象者のうち、実際に適用することにしたのは約半数でした。すでに導入されている他の日立の事業所の情報などから、「サービス残業にされてはたまらん」という意識が働いたのでしょうか。
日立アプライアンス・清水