

・・・実は、**変**だと思ってました。

こんにちは。K助です。今日はいつもの4コマから飛び出して、「社内では普通に行なわれているけど本当は変だよね?という出来事」をご紹介します。

タダ働きの別名

うちの部署では、たまに特許のブレンスミーティング(検討会)をやるのですが、いつも定時後に開催され「自己啓発」扱いだと言われます。「自己啓発」だと労働時間に含まれず、賃金は支給されません。

でもこれ、課長の指示でやっているのです。それが「自己啓発」というのはかなり変ではないでしょうか?各自が自主的にやることなら「自己啓発」になると思いますが、上長の指示で集まってノルマもあるのですから、これは明らかに業務では?まあ、昔は研修論文を書くのも「自己啓発」だったと言っている人もいるので、今は少しはましになってきていると思います。が、やはり仕事をしている以上は賃金を支給すべきでしょう。そうしないと、やる気もアイデアも出なくなりそうですよ、ホント。



「K助」強制された自己啓発って変ですね。でも結構ありそう。

福利厚生関連事務局名

会という名前が非常にまずいと思います。この冠がついた社内向けツアーには絶対参加したくありません。一刻も早く改名して



欲しいです。つか、なんで誰も言わないの。



うです。

部署別残業予算

申請できる残業時間は、僕のいる会社では部署ごとに決められているそうです。そしてその理由はあらかじめ部署ごとに予算があるからだとのこと。更にくどくどありますが売り上げと連動しているとか。まるで会社に勤める個人事業主ではないですか。これっておかしくないですか?また残業予算の決め方わからないのも変な気分です。サービスマン業に対してせめて根拠を明確にして改善への道筋を管理者現場担当者共に考えられればいいとおもいます。

食事、睡眠、時々運動

忙しい毎日を送っていると、食事、睡眠、運動を十分に取ることがとても難しい。特に運動は意識的にやるようにしなければ、ほとんどやらなくなってしまう。

何か一人でも手軽にできる運動はないものかと考えていたところ、友人から、最近職場で流行っている1日1時間程度のフィットネスを勧められた。「学生時代は運動していたし、その程度なら」と甘く見ていたが、試してみるとかなり体力が衰えていることに気が付いた。翌日は激しい筋肉痛に襲われ、完治には3日を要した。完全な運動不足である。運動を毎日続けられる体を作るところから!ということ、まずはジョギングでも始めようと思う。



(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!!



「A子」
「残業予算」
「びびっく」

給料ドロボーを促進する会社

私はA社からB社に派遣されてソフトウェアの評価をやっています。B社では、業務時間内に、インターネットで業務と無関係なものを閲覧していても、寝ていても、業務と関係ない話をしていても、ゲームをしていても怒られないませんが、情報処理の勉強をすると怒ら



「U太」時間があれば、仕事の勉強はしておいた方がよいと思います。僕、ここにはハケンされたくないな。

れます。もちろん時間内といっても、業務自体が準備期間中で特に与えられていない期間です。B社の社員の言い分によると、派遣にはそこまで期待していないし、ほしくない、だそうです。私は少し前までC社に派遣されていて、C社はB社の仕事を請け負っていました。そこで情報処理の勉強をする機会があり、その時はB社からは何も指摘されませんでした。その後、B社に直接派遣されることになりました。寝たり、喋ったり、ゲームしたりすることは良く、勉強することは良くないというのはどうも変だと思えます。

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9月
第151号

もよりの連絡先

茨城 029-273-2785 (舞良)
茨城 090-8747-6239 (馬場)
東京 090-3534-8626 (谷口)
神奈川 080-5060-7728 (中村由)
静岡 090-9121-0602 (多田)
愛知 090-4253-1217 (成木)
大阪 06-6939-2905 (森)

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

憲法が守ってきたものは平和・生活・人権

たった300円 100 100 100 されど300円 100 100 100

日立労組は、07春闘で懸案になっていた組合員一人あたり300円を使っただけの「処遇制度のブラッシュアップ」について、中央賃金委員会で会社と合意しました。

合意の内容は、「最高本給到達者及び、上級専任職のモチベーション向上を図る」として、総合職5級(S5)及び専任職1級(E1)の最高本給引き上げ、S5、E1のレンジ上限突き抜け、工事補・主事補の新設、上級専任職(E1)の本給加算の引き上げとなっており、300円原資が賃金が高い一部の組合員に当てられただけで、多くの組合員は改善されませんでした。

日立労組中央委員会の春闘総括では、支部代表からの「300円の配分にあつ

ては、できるだけ多くの組合員がその対象となるようお願いする」という意見がだされました。また、職場集会でも、「賃金の高い人ばかり上げないで、みんなを引き上げるべきだ」「組合員全員の賃上げに繋がる本給レンジ全体の水準引き上げをすべき」の要求がだされました。労働組合のあり方としては、「薄くても広く反映を」が基本で、その方が、組合員全体のモチベーション向上になる、と考えます。

S5及びE1で現在調整給のある人は、最高本給額との差額が調整給から本給に組み入れられ、調整給が減額されるので今回のレンジ改訂によるメリットは少なくなります。ちなみに、S5で1万円以上、E1で5千円以上の調整給のある人は、メリットはありません。

あなたの最低生活費は？

最低生活費って知ってますか？これより収入が低い場合は、生活保護を受給することができます。住んでいる地域や世帯人数、賃貸住宅等により基準額が変わってきます。下表はその一例です。派遣・正社員にかかわらず、右欄の最低生活費(月額)を上回る収入があるかチェックしてみましょう。

住居		世帯	第1類 基準額	第2類 基準額	住宅扶助額 (賃貸の場合)	最低生活費 (+ +)
茨城県	日立市	4人世帯	138,760	50,200	46,000	234,960
東京都	東村山市	(12~19歳	152,500	55,160	69,800	277,460
神奈川県	横浜市	:2人、	152,500	55,160	59,800	267,460
静岡県	静岡市	41~59歳	138,760	50,200	48,000	236,960
愛知県	一宮市	:2人)	138,760	50,200	48,100	237,060

(湯浅誠著「貧困襲来」付録CD【最低生活費を知ろう!】坂田建夫作成より試算)



「ぐるみ選挙」の 政治的風土なし

10月のひたちなか市議選に向け6月早々より後援会事務局の6名専従体制がスタートした。また暗い憂鬱な日々が始まるのかと不満がささやかれています。

来年の6月には組合員でなくなる人を組織候補にするとは、それは言っても、もう会社候補なのでは、就業規則で構内での政治活動を禁止しているのに労使でやりたい放題状況です。

この間、分割・譲渡されたプリンター部門のリコーは「ぐるみ選挙」の政治的風土がないとして、専従者は派遣せず。こんな事やってんのは時代遅れの日立関係だけなのか、「政治とカネ」が大問題になってるのに彼らの人件費

はどうなってるのだ、投票の自由を土足で踏みじらないでほしいとの声がだされています。

日立工機

貧困に耐える 派遣労働者

給与から家賃、光熱費と税金が引かれると手取りは僅か。少ない中から郷里に仕送り、家族の生活を支えている。そのため食事は一日二食と切り詰め、質素に暮らし、周りの人には昼食抜きで働いているのを悟られないよう振る舞っている、と小耳に挟んだ。一瞬、発展途上国の人の話かと思つたが、これは現場で働く若い派遣労働者の実態だった。こんな身近に格差社会での貧困の現実。日本全体が昔にタイムスリップして行くのでは、と不安に駆られた。

日立IEシステム

ビアガーデンが開催

7月27日(金)から8月3日(金)までの平日の6日間、



ルネサス武蔵事業所内で日京クリエイトによるビアガーデンが開催されました。雨のためには開催できない日もありましたが、毎日午後5時半から午後9時までの間、武蔵事業所内の敷地を利用して行なわれました。開始時間は直後はさすがに人もまばらでしたが、7時をまわると人も増え、用意した座席も足りないう程の盛況ぶりでした。

これまでも、事業所や食堂によっては夜の営業時間にお酒を出す所もありましたが、屋外で職場の人たちと飲めるのもまた楽しいものです。会場が久しぶりに見かける知り合いも多く、社内のコミュニケーションに役かっていたのではないかと思います。

ルネサス・武蔵

長時間労働の 実態がはつきり

大みか支部の第56回定期大会議案書に「労働時間短縮についての労使協議内容」の項があり、長時間残業者の実態や部門別時間外労働時間などの詳細なデータが掲載されています。データからは、恒常的な長時間労働の実態が見えます。職場では、「こんなに詳細なデータを公表するなんて、組合も思い切ったことしたなあ」「それだけ長時間労働が深刻な問題なのでは」などの感想がありました。説明には、「近々においては、直接員、間接員とも時間外労働時間が増加傾向にある。HIワーク者も同様」とあります。職場ではメンタル疾患を中心に健康破壊者が増大しており、長時間労働が主な原因と言われています。組合として、「人減らしのやり過ぎだ、人を増やしてほしい」の職場の声を耳を傾けて、労働時間短縮にいつそう取り組んでほしいです。

日立・大みか