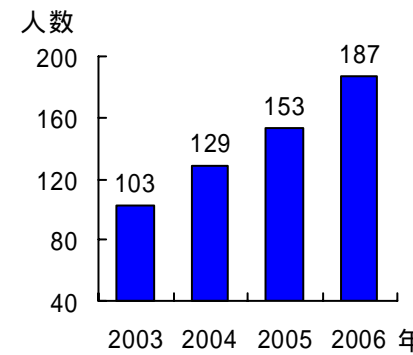


増大するメンタル障害

日立労組ではNEEDS月間（秋季組織強化月間）の一環として、12月を「安全衛生・交通災害撲滅」と設定し、その中で「メンタルヘルス対策への強力な取り組み」を行うことにしています。しかし、具体的にどのような対策かは示されていません。

日立労組の定期大会議案書によれば、メンタル障害での休業者数は、03年の103人に対し06年には187人に増加しています。04年に成果主義賃金が導入されましたが、メンタル障害の増加の重要な要因と推定されます。

抜本的な対策としては、人員増によるノルマの軽減、労働時間短縮、成果主義の廃止などがあげられます。



メンタル障害での休業者数
（日立労組の2007年定期大会議案書より）

メンタルヘルス対策は？

があります。つまり企業の人事・雇用政策そのものが大きなストレスといえます。

神経疲労が身体疲労と違うのは、ぐったりする不快なだるさで、休んでいけば回復するのではないこと。神経疲労の回復には積極的休養といって、スポーツや趣味でリフレッシュすることが必要になります。何よりも時短がメンタルヘルスの向上をもたらします。

メンタルヘルス対策とは病気の早期発見・早期治療ではありません。職場での1人の発病は、その職場・組織が病気になるということを示しているのであり、メンタルヘルス対策は組織的なものであるべきで、予防的な対策が重要です。

（鈴木安名氏HP「職場のメンタルヘルス」より抜粋）

いまやサラリーマンの10%がうつ病をはじめとした不安障害（神経症）で苦しんでいます。精神の弱い人が心の病になるというのは大きな誤解で、カラダの病気と同様、誰しもがかりうる病気です。

うつ病の場合、治るまでの時間が長く数ヶ月、1～2年の休養が必要になります。うつ病は、きちんとした治療を受ければ必ず良くなる病気です。しかし職場の理解がえられないために、多くの病人が適切な医療が受けられず苦しんでいます。

職場のストレスを対人関係の葛藤と狭くとらえる人がいますが、これは大きな認識不足です。大事なことは長時間労働そのものが、うつ病をもたらすことです。職場のストレスには、リストラ、不安定雇用、出向・転籍、単身赴任、成果主義のような競争をあおりたてる賃金制度など



「あーあ、ついに「プリウス」生産停止

10月23日、日立はコンシューマPC「プリウス」の開発・生産を停止したことを発表しました。ビジネスPC「フローラ」については、既にHPへの生産委託をしています。セキユリティPCの自社開発・生産は継続します。職場では夏モデルまでで開発を終了したため、設計開発部門の人が別事業部へ転勤となったり、関連会社への出向、関連会社の人の異動などで激減し、座席のいない席が目立っています。さらに在籍はしても、ほとんどテレビ関係の工場などへ行って仕事を人が増えており、職場に残っている人は「プリウス」後のことが定まっておらず、不安が広がっています。生産停止は残念な

ことですが、会社が「プリウス」後の体制や各人の役割を明確にして、早急に従業員の不安をなくしてほしいと思います。

日立・横浜



PCBが検出

過去にPCBを使用した変圧器などを製造していた、旧国分工場の南側表層土壌とグランプ内の敷地の地下水からPCBが検出されました。会社は10月19日、工場敷地と隣接する日製多賀病院に、遮水壁および揚水設備・排水処理・土壌処理設備を設置し浄化すると発表し、翌日の新聞で報道されました。「昔からつわさされていたこと、今回の発表があつていような気がする」「飲んでいる工場の井戸水は大丈夫なの？」「工場建屋内を通っているマンホールにはPCBが浸透していないだろうか？」など心配する声

がりました。日立/日本AEPワー・国分が印象的でした。

日立GST



防災訓練中に急死

日立GSTは07年なんとも赤字解消をと、なりふりかまわぬ人減らし「リストラ」に乗り出しました。アメリカ、サンノゼを主に110名のスタッフを即日解雇のレイオフに乗り出し、これにより4500万ドル（約54億円）の固定費を削減できたとし、これをワールドワイドに押し進めると宣言しました。これに伴い小田原事業所でもスキルアップと称する個人面談が始まり、中国（シンセン）やアメリカ（サンノゼ）への事業再編成にもなう各人の「身の振り方」が話し合われています。これのみでは各人のモチベーションが低下すると考えたのか、期単位の褒賞制度を月単位に改め、成果を上げた個人・グループに3万円の褒賞金を与えることしました。「いつの時代も考えることは同じだな...」さめたつばやき

設計の40代の主任技師が、防災訓練中に突然倒れ、救急車で病院に運ばれましたが、そのまま死亡しました。普段から夜遅くまで働いていた人で、最近健康も問題があったようで、「過労死では？」との声もあります。これを機会に会社や組合も、長時間労働に対する規制の取組みを始めたいです。一斉定時退勤日の設定、夜11時以降の退場者の氏名記載、月80時間以上残業者の健康診断など、これまでも実施されてきたものですが、取組みを強化するとしています。しかし一人当たりの仕事量が多い状態では、焼け石に水の感もあります。人員増や技術者の育成など、抜本的な対策が必要です。

日立アプライアンス・清水