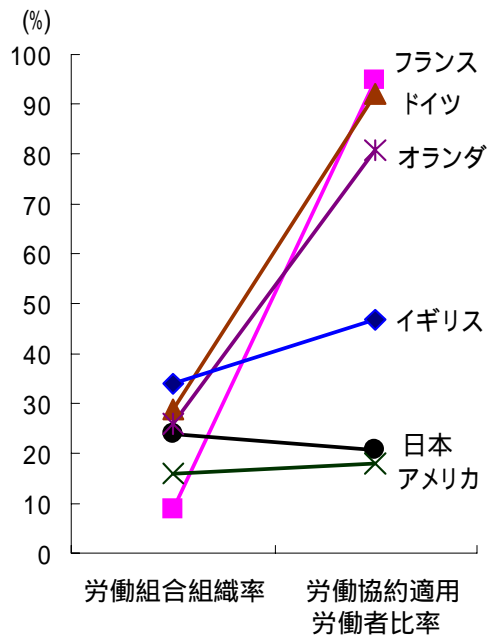


会社は大もうけ！ たたかえばきっと良くなる

労働組合組織率と
労働協約適用労働者比率
(1994年)



出所 OECD、Employment Outlook 1997
(注) 日本の労働組合組織率は2006年には18.2%となっています。

派遣社員は1年〜3年間、同一職場で働けば、派遣先で雇用するのが原則ですが、現実ほとんど無視されています。派遣法を労働者の保護ができるように抜本的に改正する必要があります。また同時に、日立の労働協約を求められます。

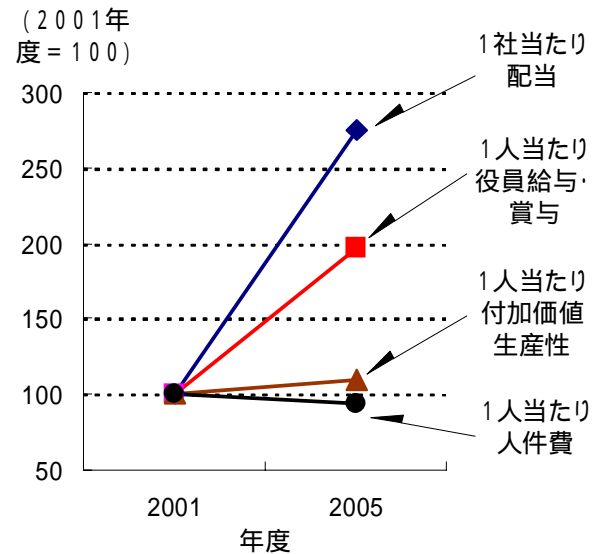
組合員だけでなく、派遣社員等にも適用し、労働条件の向上を図ることが必要です。ヨーロッパでは労働協約を組合員だけでなく、未組織の人にも適用させています。日本でも労働組合の取組みの転換が求められます。

派遣社員にも労働協約を適用

成果主義賃金制度の下では、たとえ春闘で賃上げがあっても、成果配分という理由で、すべての人の賃上げが行われることはありません。すべての人の生活改善のためには、成果主義を廃止すると同時に、憲法で保障されたストライキを行使して、労働組合が本気になってたたかうことが必要です。

成果主義を廃止してすべての人に賃上げを

もうけは株主と役員に
大企業の付加価値配分

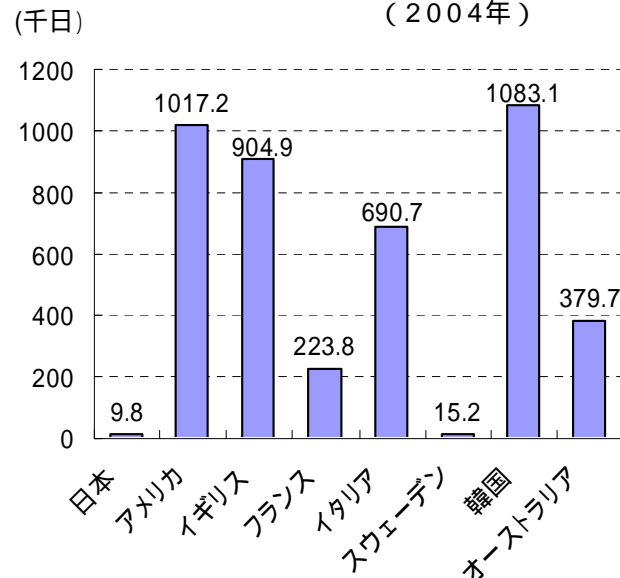


資料：財務省「法人企業統計年報」
注：資本金10億円以上の大企業

日立ではここ数年、株主中心の経営が進められてきました。その結果もたらされたのは、株主配当と役員報酬の大幅な増加です。日立の連結内部留保は現在3兆円にもなっています。これは従業員一人当たり884万円になります。会社が賃上げを拒む理由はどこにもありません。

日立の連結内部留保は『3兆円』

争議行為による労働損失日数
(2004年)



出所 日本労働研究機構『データブック国際労働比較2007』



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>
2008年3月
第156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 090-8747-6239 (馬場)

東京 090-3534-8626 (谷口)

神奈川 080-5060-7728 (中村)

静岡 090-9121-0602 (多田)

愛知 090-4253-1217 (成木)

大阪 06-6939-2905 (森)

なくそう貧困、止めよう憲法改悪

組合活動に民主主義を 貫く---建交労HBS

全労連に加盟している建交労HBSは、08年春闘に取り組んでいきます。1月下旬からアンケートを集め、2月下旬にまとめ、いくつかの項目を「要求」のかたちにして全体集会にかけ、組合員全員で要求を決定という方法で春闘をすすめます。会社との交渉の結果、回答に不満ならストライキを行使したり、時間外拒否（残業拒否）を実施しています。こうした行動が出来るのは、要求を決める時も、闘争を決める時も、組合活動に民主主義が貫かれていくからだと思います。（HBS）



近頃の若いモン



会社と労組

労組からアンケートが組合員に来る。このアンケートは、生活実態などのアンケートで、これを元に、会社との交渉の場へ労組の執行部は利用しているようである。しかし、組合員からの回収率が低いと、交渉の場で、会社側から回収率が低いということは、組合員の不満がないと考えられるようである。労組側は回収したくてもしきれない。組合員は、労組に期待しない人や忙しすぎる人がアンケートを回答していないのでは。組合員の立場からみると、執行部と会社との関係は、密だが、執行部と組合員は疎であり、どちらを向いているかということ、会社を向いているように感じる。アンケートの回答だけで言っても、執行部は会社との交渉に利用していることや、会社側から組合員は不満がないと言われているという事実を伝えるべき。執行部は、組合員の目印となるべく、もっと包み隠さず組合員へ伝えるべきだと思う。それでも、会社に不満がない人がいるのかなあ～。

（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！！

投稿歓迎

目立親 掲示板

ストレスいっばいの 社員

社員の仕事の内容を知ってか知らずか、あれもこれもと指示ばかり出す上司。しつぱ返しを恐れ我慢、我慢で上司の命令に黙って従っているストレスいっばいの社員。成果主義能力主義導入で自己主張もせず、不満も言わず、いつ精神疾患に陥ってもおかしくない状況だ。既に精神疾患で休んでいる人の職場復帰もメンタルヘルスの教育が行き届いていない会社の現状では無理。メンタルヘルス教育をしないで済む会社に早く脱皮することが必要なのは・・・。

日立Eシステム

今はもう動かない 記念の掛時計

休日明けの仕事前の会話。勤続十五年記念でもらった掛時計が本人の定年退職前に壊れてダウン。マイホームを取得してから和室で二十数年間家族の成長を見守って来たとの事で大ショックの様子。同じ物をもったはずなのに

方不明。今時そんなに長持ちには上出来。会社に交換してもらったら。などなど・・・

永年勤続褒賞と言われ、長く勤める事がヨシとされた時代とは違い、高齢者が粗末にされる職場や社会に、技術の伝承・モノ作り力の強化の掛け声もあつたものではないと妙に意見が一致しました。

日立工機

早く実現して！ 派遣・請負の正社員化

日立オムロンの現場は、たくさん派遣・請負の人たちの力で成り立っています。しかし、あまりにも派遣・請負が多すぎて作業指導や教育、作業指示さえも満足にできません。その結果、作業不良も多発しています。労働組合もこうした異常な職場状況を改善するため、昨年12月の中央経営審議会では「派遣社員の正規従業員化」を要求しました。会社側も「即戦力が期待できる一定規模の経験者採用を派遣社員の正社員化」も含め実施すると回答しました。派遣・請負を差別せず、早く多くの人たちが正社員として登用され、安定した労働条件の下で働くことが「良い製品」を作る力となるのではないのでしょうか。

日立オムロン・旭

派遣社員の教育

正社員と派遣社員は、賃金や福利厚生での違いももちろんありますが、教育の機会があるか無いかという点でかなり大きな違いがあります。「賃金が安いのは残業を増やせば何とかなるが、教育は制度上受けられないのがキツイ」と言う人もいます。確かに、社内で受けられる教育は基本的に正社員が対象で、派遣社員が受講するのは大変です。派遣会社が自社できちんとした教育を行なうことも稀なので、技術力の向上には相当な個人的な努力が必要になります。そのあたりをもう少し整備してもらえれば、全体的な技術力の向上にもつながると思うのですが。

ルネサス・武蔵

「大手企業で働こう！」 で人は集まるのか

新聞折込みの「求人いばらき」のチラシに、日立製作所情報システム事業部の名で、「大手企業で働こう！アルバイト急募！未経験者可！」が掲載されました。職種は配電盤や電子部品の組立て、溶接、プレス作業などで、時給は850円～1500円。職場では、「大手企業で働こう！で、時給850円は、はずかしくないか？せめて千円だろう」

強みは担当者の頑張り

ソフトウェア開発のプロセス診断が、専門家チームにより実施され、その結果が報告されました。組織としての「強み」と「改善すべき点」に分けて報告されましたが、「強み」が数件に対して、「改善すべき点」は数十件と膨大な数にのぼりました。数少ない「強み」のひとつが「担当者の頑張り」にあると指摘されて、納得するとともに情けない感じがしました。

日立アプライアンス・清水

