

日立式偽ワークシェアリング

09時短取組日

日立製作所は今春闘において、「緊急業績改善対策」を提案しました。その内容は、無給の「ワークシェアリング休日」（最終的に「09時短取組日」に名称変更）を年に12日設定し、3%の賃金カット（コンシューマ事業および自動車機器事業は、年18日設定で5%の賃金カット）
 福利厚生費用の削減として、09年度のカフェテリアポイント（年5万円相当）付与の停止
 経費節減のための出張に伴う諸当分の削減
 というものです。
 この内容は大変大きな問題があり、断固撤回をさせましょう。

一方で人減らし 他方でワークシェアリング？

日立は、7千億円の赤字対策として、日立グループ全体で、7千人を超えるリストラで、大量の派遣切り、休業、早期退職などを進めています。ワークシェアリングは本来、雇用の確保と創出を目的に行われるものです。人減らしをしながらのワークシェアリングなどというのは、前代未聞です。

無給休日〓人件費削減が目的

労働時間短縮と会社は言っていますが、時短は賃金カットしないのが原則です。今回の施策は単なる操業短縮による人件費削減が目的です。しかし一般的に、そのような休業に対しては、「雇用調整助成金」なども活用して、70〜80%の賃金保障が行われています。「緊急避難型」だからということで、無給休日を受け入れることは、長年の運動で勝ち取ってきた権利を放棄するものです。

内部留保を活用して雇用確保

日立の内部留保は、08年12月期連結決算で2兆5千億円以上あります。今回の無給休日や人減らしを止めさせるためには、わずか1〜2%の内部留保を取り崩せば可能です。日立が2兆円超ある内部留保に手をつけずに、人減らしや賃金カットで働く人に犠牲を押し付けることは、企業の社会的責任を放棄するものです。



働くルールの厳守と 労働時間短縮による 雇用創出を

日本では「ワークシェアリング」の前に、改善すべき問題があります。日立においても、あいかわらず無法なサービス残業が、まかり通っています。

このサービス残業を根絶し、年休を完全取得して、働くルールを厳守するだけで、272万人の雇用が生まれます。

また週38時間労働制を実現することにより181万人の新たな雇用が創出でき、合わせて453万人となります。

そして、この賃金増加分は、日本の全産業の内部留保403兆円（2007年末）の、わずか4%を取り崩すだけで可能となります。（労働総研試算）

ルネサス 賃金カットに 不満集中

03年4月に日立と三菱電機が半導体事業統合で設立したルネサスは、08年度に約2000億円の赤字決算になるとして、経費削減に関する全ての施策を提案してきました。平均10%の賃金カットを始め、一時金や残業の減少などを概算で計算をすると「年間で約百万円」規模になりそうで、安易に了解ができる状況ではありません。

職場では「社員に賃金カットを提案をするなら、役員の実務や管理職のカットを明らかにすべきだ」、「今までの黒字分を出すべきだ」、「業績が回復した時には、減額分を戻すべきだ」などの声があり、約600項目に渡る要望・意見が出されるほど矛盾が集中しています。



止めよう派遣切り、ゆるすな賃金カット

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>
2009年4月
第167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)

09春闘 二重(ダブル)の賃下げに 「ストだ!」の声

3月18日に春闘要求に対する会社回答がありました。職場に貼り出された回答速報を見た組合員が「定期昇給の半年間凍結は、スト決行のレベルだ」と声をあげました。

日立労組の要求、ベア4500円、一時金5ヶ月に対して、会社回答は、ベアゼロ、定期昇給維持も半年凍結、一時金4.2ヶ月で、とても職場の切実な要求に応えるものではありません。

一方で組合は、春闘交渉中に会社側から異例の「緊急業績改善施策の申し入れ」を受け入れ、「ワークシェア休日」という名の賃金カットを認めました。

その結果、09春闘は、賃上げどころか、ワークシェア休日の賃金カットと定期昇給半年間凍結で、二重の賃下げを許す結果となりました。会社の社会的責任の放棄とともに、労働組合の存在意義が問われます。

近頃の若いモン



「やるしかない」は実は「無理!」

よく会社で耳にする「やるしかない」と言う言葉。だいたいの場合は、仕事が予定通りに進まなくて期限がせまっている時に言われることが多い。

大学4年生の2月、卒業研究の発表の準備をしていた時に、研究室の教官から「準備は間に合うか?」と聞かれ「やるしかない」と答えたことがある。その時は良い返事だと言われたのだが、最近会社で聞く「やるしかない」はそれとは違う感じがする。

大学の発表会なら、出来るところまでやった後、最後は指導教官が助けてくれるという救いがある。学生なので求められる水準もそんなに高くはない。しかし仕事は、出来るところまでやれば良いのではなく約束したものを完成させる義務があるはずだ。それを「やるしかない」という一見勇ましい言葉で取り繕ったところで、最終日に泣きを入れるのが関の山。それなら「無理です」と早めに言ったほうが、むしろ最終的に成功する可能性は高まると思うのだが。

(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!!



不況で浮足立つ

この不況で縁の下の力持ちだった非正規社員たちが一刀両断で切られ、社員からは仕事に支障を来す、慣れない仕事を押し付けられるのでは、と不安の声が出ている。

切られた派遣社員は、俺達は何も言えず、苦勞も分かってももらえず、使い捨て人間扱いされているのかと疑心暗鬼になる。俺達のことを少しでも思いやるなら、会社は俺達が汗水流し得た利益を今こそ吐き出し社会的責任を果たすべきだと怒り心頭。去るも残るも地獄だよな。声。
日立Eシステム

横浜工場創立・ 横浜支部結成五十周年

2月23日が日立労組横浜支部結成五十周年ということで、翌日から記念品が組合員に渡されました。受け取ってみて、びっくり。当然「五十周年記念」が記載された品物だと思っていたら、一万五千円分の日立家電ギフト券と千円のクオカードでした。昨年からの不安と我慢続きの(コンシ)で働く私たちも、思いがけない臨時収入で、久し振りに嬉しい気持ちになりました。

ところが、2日前の2月21日は横浜工場創立五十周年だというのに、会社は事

業部長メッセージを出しただけで、記念品どころか、春闘の最中に「無給の休日」で5%の減給や5万円のカフェテリアポイントの付与停止、そして、旅費や食費補助の大幅減額を迫ってきました。
組合のように日立家電ギフト券を配って、創立五十周年を機会に(コンシ)製品の販売促進につなげるという積極的な戦略も持たず、ひたすら事業縮小と減員、固定費削減を押し進める経営陣の度量のなさに、(コンシ)の未来がますます不安になるばかりです。
日立・横浜

ロッカーがガラ空き

日立RSD事業部の女子更衣室で、最髙時30人以上もいた派遣社員が雇い止めになり、後から空いたロッカーに入ってきた人も含め、ロッカーを利用している人が3分の1位に減ってしまいました。
残った女性たちは「今度は私たちがリストラされる番かしら」などと不安をつのらせています。そんな中、雇用延長をする女性が元気を与えています。日立GSTに勤める女性から「私も定年延長の希望を提出してみようかしら」などと頼もしい声もあがっています。景気悪化の大旋風が吹き荒れても、希望だけは捨てず、尊厳をもって勤めきたいですね。
日立・小田原

「派遣切り」の一方で 期間従業員募集!

アメリカカ発の世界同時不況、円高現象を理由に三月末までに国内生産の三割を海外移転し、工機グループ連結で約30%近い減産を表明している会社。仕事量

不足だとして、「派遣切り」を強行に進めながら残された派遣労働者を対象に期間従業員の募集を発表しました。
職場では「先月までに切られた人は何だったんだ」「派遣法違反の悪質な脱法行為だ」「本来なら正社員化すべきなのに」「まもなく定年だが若い人の事が心配だ」などと会社のやり方に批判の声が上っています。
日立工場

誰がワークシェア してくれなの?

日立が組合に提案した「ワークシェア休日」はTV報道もされ話題をよびました。職場では、「ワークシェアというけど、自分の1日分の仕事をだれにシェアするのか、だれにもシェアできない」「個人の作業量が減らなければ、結局、自分の『裁量』でただ働きすることになる」との声がでています。
実際、組合員の6〜7割を占めるHIワーク適用者が「ワークシェア休日」に勤務しても無給扱いというひどい施策です。

会社は職場の批判を気にしてか「ワークシェア休日」の名称を「09時短取組日」に変更しました。会社の都合のための緊急避難型の業績改善時短なら賃金保障があつてしかるべき。
日立・大みか

