

できることから始めよう

育児休暇を、男性も使える環境にしていきたい。



業務命令と法令順守が対立した場合、業務命令を拒否できるセーフティネットの仕組みを作って、違法行為を許さない体質にしよう。



分社化といっても、これまで赤字を作ってきた経営陣がそのまま新会社の幹部になっていくことに、組合員の中には不安がある。

介護休暇や慶弔休暇は、歩引きをやめて100%補償にしてほしい。



日立労組本部へ伝えてきました

「派遣、請負」で1年以上勤務し、入社を希望する全員を正規採用する制度を、会社に要求しよう。またヨーロッパのように、労働組合の労使協定を、派遣社員にも適用させるようにしよう。

派遣社員の場合、夏の休暇は欠勤となる人も多いため、派遣先と派遣元で手当を支給することも考えてほしい。



再雇用の人にも、組合員として、これまでと同じ権利を与えてほしい。電機連合の最低賃金を割ってしまっているのを、時給1000円以上にするなどの要求をしてほしい。

09時短取組日は、もともと働き方を変えようと言っていたが、実態は忙しくて、そうなっていない。
「無給の休日」による、3〜5%の賃金カット、カフェテリアポイント撤廃を止めさせよう。



毎年恒例となっている、日立およびグループ会社の組合員有志による日立労組本部への要請行動が、6月12日に行われました。
この取り組みは、職場の要求実現や労組の取り組みなどについて、直接、日立労組本部に伝え、今後の労組活動への反映を期待して実施しているものです。労働条件の向上を、できることから始めましょう。（要請内容の詳細は「日立懇」ホームページでご覧いただけます）

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>
2009年7月
第170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)



止めよう派遣切り、ゆるすな賃金カット

派遣社員に夏休み手当

日立の夏休みは、5日間の年休一斉行使となっています。これは労使の合意による年休の「計画的付与」にあたります(労働基準法第39条第5項)。年休の計画的付与は、労働者が個人的な理由で年休を取得できるように、最低でも5日間は必ず残しておかなければなりません。

また、年休の一斉行使は、新規採用者やパートタイマーなど、5日を超える年休を持たない労働者に対して、特別に年休付与日数を増やすか、使用者都合の休業として扱い、平均賃金の60%以上の休業手当を支払うことが必要になります。

こうした措置は派遣社員にも適用されるべきです。日野自動車で働く日研総業の派遣社員は、労働組合の団体交渉で、5月、8月分の連休手当3万円(連休時の収入減を補填するための手当)を獲得しています。日立関連の派遣社員にも、生活改善のため、こうした手当を要求しましょう。

近頃の若いモン

●日本の皆既日食と私の気づき

先日、知人から7月22日(水)に日本で皆既日食が起こることを教えてもらいました。実際に皆既日食が観られるのは一部の地域だけだそうですが、部分日食は日本全国で観られるそうです。また、日本で皆既日食が観られるのは46年ぶりで、次回は26年後になるそうです。

そこでふと、46年前(1963年)にあった出来事や、26年後(2035年)がどんな年になるのか気になり、調べてみたところ、今年のある出来事との意外な共通点に気がつきました。今年は米大統領が「核兵器のない世界」をめざすことを公式に表明しましたが、1963年は米英ソが部分的核実験停止条約に調印した年でした。また、核兵器廃絶を目指す世界的な運動組織『グローバルゼロ』が2035年を核兵器廃絶の目標の年としていることがわかりました。

「日本の皆既日食の年には、世界平和への革新的な出来事が起こる！」なんて考えると、ちょっと違った想いで日食観察ができるのではないのでしょうか。

今回の日食は残念ながら観察できるのが午前中の仕事の時間帯なので、「気がついたら働いてるうちに終わってた」なんてオチになりそうですが。。。

(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!!

日立 掲示板

成果あげても 赤字理由に大幅ダウン

ボーナス支給額を見て、「大幅ダウンだ」「思いつきり減らされた」という声が多かった。春闘での一時金は前年比で月数で0.71ヶ月、年間額で約20万円(15%)のマイナスなので、支給額は、組合員平均で10万円程度の減額にはなります。

しかし、ボーナスの部門別業績評価が最高の「E」であり「がんばって成果をあげ、個人評価も悪くないのに、『日立グループ全体で7873億円の赤字により今回は大幅な減額になります』と説明されても」と、不満気味です。

一方で、「来年も赤字というから、期待はできない」という冷めた見方もあります。

日立・大みか

小さな会社になって、 休んでいる場合か

コンシューマ事業グループ(コンシ)でも、四月から五%の賃金カットで時短取組日を設定し実施してきました。四・五月は一日でしたが、六月には三日も休みました。三週間連続金曜日を休んだため、外部との調整に苦労し、休んだ分の仕事は結局自分でやらなければならぬ状態です。「ワークシェア休日」だなんて

全く言えない実態でした。「年休も取りにくい」と不評です。

今月から、会社分割で八二五名(予定)の子会社「日立コンシューマエレクトロニクス(株)」になりましたが、時短取組日は七月も三日を設定しており、「休んでいる場合か」と心配する声も聞かれます。黒字化の早期実現へ全力をあげて頑張ろうと決意している少数になった社員の賃金の5%を固定費削減とすることに、どれだけの意味があるのでしょうか。早急に通常の状態に戻し、社員が全力をあげてがんばれるようにしてほしいものです。

日立コンシ・横浜

高卒女性の昇進、処遇改善

最近、RSD事業部で、高卒女性の昇進、処遇改善がめだつて進んできています。事務系の職場で2人の女性が総合職に昇格したり、育休明けの短時間勤務者が原職復帰し、男性と同様の仕事を任されたりと。

今国会で育休・介護休業の改正法案が審議されています。改正前も、育休明けの処遇は、元の職場で働くことが原則とされていましたが、短時間勤務を取得すると、以前の仕事に就くことが難しい状況にありました。そういう意味では、育休明けの女性が原職復帰できたことは、画期的なことと言えるのではないのでしょうか。

日立・小田原



夜の放送を再開して

ルネサス武蔵事業所では、夜7時と夜10時前に構内放送が行なわれています。夜7時には、事業所の周囲の住民の方に配慮して窓のブラインドを下ろすように放送されます。夜10時には、深夜残業・長時間労働を避けて帰宅するように放送されます。どちらの放送も良識的で大切な内容だと評判になっているようです。

ところが、5月末に放送設備が故障したという理由で、何週間経つてもこれらの放送が停止されたままです。修理するのに何週間も必要な程の故障なのか?もしかして、もっと長時間労働をさせたいのではないかと勘ぐってしまう程です。はやく放送を再開してほしいと、職場の話題となっています。

ルネサス・武蔵

鳥インフルエンザにエアコン

日立アプライアンスの石津社長は、全社員に向けてメールを送信しました。その内容は、冷蔵庫のエコ偽装宣伝を反省したばかりなのに、またしても消費者をあざむくような宣伝が計画されていることに、怒ったものです。

日立のルームエアコンを使うと、「リラックス効果がある」「ドライアイに効く」「鳥インフルエンザにかからない」という宣伝文句です。しかも「まだ検証されていない」ということで、「こんなことを消費者がまともに信用するわけがない」「この間の反省はどうなったんだ」と、怒り収まらずの感でした。

コンプライアンス(法令順守)が、この会社に根付くのは、まだまだ時間がかかりそうだなという一幕でした。

日立アプライアンス・清水