

# いつまで続く？どこまで減らす？

昨年末からの会社の諸施策で賃金を始め、様々なものが減らされてきました。最近でも追加の施策が出されており、「一体いつまで続くのか？」といった感があります。これまでに日立グループ内で行われてきた諸施策について、職場の声を集めてみました。

## ・無給休日

まだマシだと思う（「休日でない、ただの賃金カット」に比べれば）

## ・休日でない、ただの賃金カット

日立グループすべてが無給休日ってわけじゃないです。うちはカットのみです。

## ・残業規制

そんなすぐに代休とれるくらいならね、休出なんかしないでしょ。

残業規制が強化されても、中身の業務内容が削減されぬままで、サービス残業が増加しています。（残業規制 残業時間の見かけ上の減少 サービス残業の増加）

早く帰れるのを喜んでたら給与明細を見てビックリしました。

## ・休出不可（上司がハンコを押さない）

どうしろと...

## ・派遣激減（更新しない）

人を代えてすぐに出来るようになる仕事じゃないわけだし。作業効率が落ちます。

いわゆる正規雇用の従業員ですら仕事がない状態。今は派遣を減らす段階ってだけで、来年は自分達もどうなっていることが。。

## ・出張旅費（日当、宿泊費）削減

出張成金という言葉があったらしいね。

## ・エアコンの温度制限

（夏28 ・冬20）

うちの職場も扇風機の持込を許したらいいのよ。

冬はパソコンの熱で暖かいよ。

## ・蛍光灯間引き

効果のほどを知りたいです。

ポーズなんじゃないかと思いません。

## ・エレベータ使用規制

効果のほどを知りたいです。

ポ（以下略）

・時間が遅くなると問答無用でトイレを消灯

入り口に懐中電灯を備え付けてください。

中に入っているのにいきなり消灯されるのは...ちょっといただけないかと。

## ・印刷枚数削減

会議で資料は配布せずにスクリーンに映すだけ。ワード文書は文字が細かすぎて見えません。

従業員全員にノートPC配れば解決！

## ・裏紙専用プリンタ

他のプリンタは裏紙じゃなかったりして何がしたいのかわかりません。

正式な文書を誤って裏紙専用プリンタで印刷してしまうと、新しい紙に印刷し直すので結局紙を多く使ってしまうこと...。

・カラープリント禁止

モニターだと色の違いが分からなくて仕事が無効率にいたりします。状況に応じて使い分けるのが良いのでは。



## ・観葉植物、玄関マットのレンタル中止

そういうのもレンタルでまかなってたんですね。

## ・職場レクの補助金無し

毎年やってた遊び企画がなくなってしまったのは寂しいです。

呑み会の補助金は、恩恵に預かる人とそうでない人が確実にいるので無くてもいいなあと個人的には思います。

## ・受注した時点で赤字

こういう仕事は受注しない方が良いのではないのでしょうか？一体どういふことなのでしょう。

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](mailto: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9月  
第171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

# 会社幹部からのひどい言葉

日立懇に次のような匿名のメール相談がきました。  
「数年前、うつ病と診断され、通院しながら勤務を続けています。体調が悪いときには、休職をさせてもらいました。先日、会社の幹部から、次のようなことを言われました。「おまえは何時になったら、仕事をするのか。甘えているのではないか。」等々です。皆の前で、幹部からこのように言われ、ショックで休んでしまいました。ぜひ、会社の幹部の方には、うつ病に関する知識を知って、対応して頂きたいと思います。」

このようなメンタル疾患がひき起こされる背景は、個人の人格の問題ではなく、その職場環境に問題があるというのが、専門家の意見です。急速に導入された成果主義による競争、一層の労働強化と長時間労働が背景にあると考えられます。その中で膨大な仕事量をこなさず、職制も含めて余裕がなくなってきたおり、パワハラや弱い者いじめが行われるという現状があります。

企業には労働者が働くための環境を、安全・快適にしておく義務があります。うつ病に対して誤解している人もいるため、管理職に対して適切な教育が必要です。

(詳細は日立懇ホームページを参照ください)



## 近頃の若いモン

### 事後対応・事前対策

今年の夏は、地震などの自然災害やインフルエンザの流行など、自然の脅威をあらためて認識させられる出来事が多くあった。突然の自然災害については、事後対応になってしまうのは仕方がないと思うが、感染症の流行については、ある程度、事前に対策を打つことが可能だ。日立健保が行なっている、各家庭にインフルエンザ予防のための医薬品を配布するという対応は、とても良いことだと思う。

さて話題は変わるが、この文章を書いているのは衆議院選挙の真っ最中である。選挙によって政策の転換を求めるという視点で捉えると、これは事後対応だということになるが、もう一方で選挙によって将来の社会の在り方を変える訳であるから、これは事前対策である。さて、今回の選挙結果はどうなるのか。有権者が適切な処方薬を施してくれることを願っている。

(このコーナーへの投稿をお待ちしています。)

Ex-ll info@hitachikon.net にどうぞ!!

## 日立懇 掲示板

### 大流行の前に

#### 新型ウイルス対策を

今年は冷夏ではと心配されていますが、職場では相変わらず暑さ対策や熱中症予防などの働く環境改善の要望が多くいただいています。

そんななか社内で新型インフルエンザの感染者が出たとのこと。発熱がある場合は出社せず、保健所又は医療機関での診察が呼びかけられています。「発熱外来とかはどこにあるのか、自分の年休で行く事になるのか」「うがいと手洗いで大丈夫なのか、マスクの効果は・・・」など不安の声が出されています。社内にも手の消毒剤が置かれ始められています。秋には感染が広がる大流行が心配されています。多くの人が働く職場でのしつかりとした対策が必要です。

日立工機

### 事業構造の改革

昨年度後半からの景気悪化で半導体関連の業界では低迷が続いています。その影響で、7月には今年度下期の休日を振り替え、休日が増えました。会社は、

事業構造の改革が必要だということを盛んに強調しています。確かに、改革は必要かもしれませんが、少しでも早く業績が回復してほしいと思います。しかし、現実には改革はあまり進んでいないように見えます。掛け声だけに終わったり、後で切羽詰まって社員に負担を押しつけることにならないように、情報を公開しながら、上位の人から率先して取り組んでほしいと思います。

日立超L

### 「ゲン木クラブ」は 会社の誇れる施設?

2000年、FFプラン制度の運用開始と同時にスタートした企業内保育「ゲン木クラブ」が開所されました。開所当時は庄山社長(当時)の訪問やCSR報告書に掲載されるなど、内外に対して「子育て支援策」として、会社の目玉キャンペーンを繰り広げました。

ところが最近になって、入所希望者から、かなりの不満が寄せられていたことがわかりました。入所条件に「電車通勤者は対象外」などの厳しい条件があり、定員25〜27名の少数精鋭の対象者のみとなっていたとのこと。神奈川県保育待機児童は1300名弱と、全国でもまれにみる「子育てしづらい県」です。

CSR報告書に載せられる程、誇れる施策であるなら、せめて従業員のニーズにかなった施設にすべきではないでしょうか?

日立・小田原

### エコでないエコポイント制度 社販でエアコンを購入

「エコポイント制度」対象商品で、エコポイント数は9千ポイントだった。エコポイントを使用するには「エコポイント登録・交換申請書」に申請者情報と「エコポイント交換商品カタログ」から希望の商品を選択して記載、さらに「保証書」「領収書」(原本)を貼り付けて「グリーン家電エコポイント申請係」に郵送しなければならぬ。

購入者も面倒だが、膨大な件数の受付・処理をする事務局の作業量は膨大と想像する。「エコポイント制度」の措置に、09年度補正予算で約3千億円が計上された、という。やっていることがエコになってないのでは。

日立・大みか

