

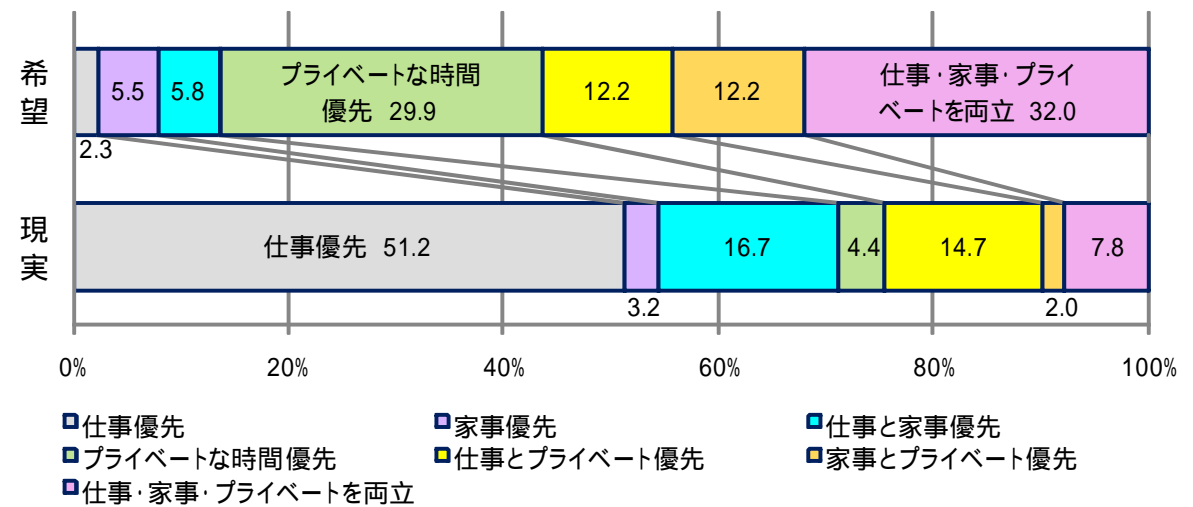
めざせ！ マジ ワーク・ライフ・バランス

法律で改訂された項目と日立労組の労働協約改訂

法律で改正された主な内容	日立労組の改訂された労働協約
3歳までの子を養育する労働者について短時間勤務制度を設けることを事業主の義務とし、労働者からの請求があった時の所定外労働の免除を制度化する	小学校就学始期に達する迄「所定外労働」の免除を制度化していく
介護のための短期の休暇制度を創設する 要介護状態の対象家族が、1人であれば年5日、2人以上であれば年10日 子の看護休暇制度を拡充する (小学校就学前の子が一人は年5日、二人以上は年10日)	介護休暇は対象者1人あたり5日・賃金60%支給 家族看護休暇の拡充では、小学校就学前の子一人あたり年間5日 取得理由に「子の疾病の予防を図るために必要な処置」を追加
年次有給休暇は1年5日分を限度として時間単位で取得できる	時間単位年休の新設はできず
育児・介護休業、短時間勤務、短時間正社員制度、テレワーク、在宅就業などの個人の置かれた状況に応じた柔軟な働き方を支える制度整備と利用しやすい職場風土づくりの推進	在宅勤務制度を従来の制度に加え、「会社が必要と認めたもの」を在宅勤務可とする
行動指針に掲げる目標 育児休暇の取得率-2017年までに男性0.5% - 10%に	今年の組合要求にはありません。

ワーク・ライフ・バランスの希望と現実

「ワーク・ライフ・バランス」推進の基本的方向報告(平成19年7月)男女共同参画会議より



じ希望
やは望
あはな
ない事
ん優
だ先
よ

男女共同参画会議の調査(上右図)によれば、既婚者の男性において、生活のなかで「仕事優先」を希望する人は約2%に過ぎず、「仕事・家事・プライベートを両立」を希望する人が約32%を占めています。しかし、現実には、5割以上の人々が「仕事優先」となっており、希望と現実の間に大きな差が見られます。

今春閣で改訂された労働協約(上左図)は、4月1日から改定施行される働き方にかかわる法律の具体的策定を、各企業と労働組合が交渉し、労働協約改訂として反映されたものです。びつくりするほど良くなった訳ではありませんが、世論と運動を反映して改訂されたのだから大切にして、働きやすくするためにおいに使っていきたいですね。



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>
2010年6月
第179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 090-8747-6239 (馬場)

茨城 090-6142-6153 (堀)

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)

働くルールの確立と、社会保障の拡充を

姫路に行けない人はクビ!

日立DPで大リストラ

日立ディスプレイズ社(以下日立DP)とパナソニック社の合併企業(株)IPSSアルファテクノロジ(以下IPSSアルファ)、千葉県茂原市、TV用液晶パネルを製造(日立DP)グループから出向中の従業員約800名のうち、約300名が(IPSSアルファ)に転属(転籍)されようとしています。

「兵庫姫路市(IPSSアルファ)の新工場が4月より稼働」での勤務賃金15%カット等労働条件の大幅な切り下げをのむ者だけ再雇用する」とし、介護の親を抱えていたり、持ち家のローンがある、主婦などで「辞めるしなくなる」、「今でも苦しいのに、生活破綻になる」など会社の無法に怒りの声があがり、「転属拒否」のたたかいがすすめられています。



統合後の不安解消を

5月11日に「ルネサス」と「NECエスレ」との会社統合された新会社の10年3月期決算が発表されました。その内容は、旧NECエスは「純損益は同286億円改善の564億円の損失」、旧ルネサスは「純損益が同1219億円改善の813億円の損失」と、合わせて1378億円の赤字となりました。新会社の経営目標は「市況の回復と統合効果を発揮すること」で統合初年度より営業黒字化を目指す。「必要な構造改革を統合の初期段階に集中して取り組む」としています。職場内では、会社統合後に進められようとしている1000億プロジェクトによる「事業構造改革」と言う名の下でのリストラ策など、将来不安の払拭を図るためにも労使の取り組みが緊急に求められています。

(日立コンシ)がどうなるのか

4月16日に突然、横浜事業所内へのソフトウエア事業および防衛・社会インフラ安全保障事業の拠点集約が発表されました。現在更地となっている中央工場跡地を中心とした新拠点の建設で、2012年春に竣工予定です。(日立コンシ)では即日、従業員に対して「無用な不安」を抱かないようにとのコメントが出されましたが、「横浜事業所内に日立グルー



近頃の若いモン

それぞれの市場

投稿歓迎

最近、来年予定されているアナログテレビ放送の終了や3Dテレビの登場などで、薄型テレビの売れ行きが好調なようです。以前のブラウン管テレビの時代には、壊れるまで買い替えないのが当たり前でした。しかし、最近は購入して何年もたっていないうちにテレビを買い替える人が多いそうです。放送を観ること以外の機能も日々発展していますから、それもそうなのかもしれません。

同じことは携帯電話にも言えます。通話やメールが使用出来れば良いのであれば毎シーズン毎に発売される新機種がこれ程売れるはずは無く、携帯電話メーカーはやる事が無くなってしまわずです。そうならないのは、やはり新機能を搭載した機種が次々に投入されるためでしょう。

それとは少し趣が違うのがLED電球です。LEDは寿命が長い上に電球に新機能を追加する事はおそらく無いでしょうから買い替える人はいないのではないかと思います。各社がLED電球を市場に投入し始めていますが、この市場はこれからどのように発展して行くのでしょうか?国内の家庭に一通り普及した後は、輸出に頼るしか無いのではないかとも思いますが...。それとも、電球も好みに応じて買い替える時代になるのかも。

(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!!

プの二つの重点事業の拠点ができ、約5600人の大部隊が入る」という突然の発表は、長い間再建策に耐えてきた従業員に、(日立コンシ)の将来だけでなく、自分の将来にも再び「不安」を抱かせました。早急に、横浜事業所におけるデジタルメディア・民生機器事業の具体的な将来像を明らかにすることが必要ではないでしょうか。日立コンシ・横浜

開発担当者と受賞者は別?

昨年(清)新型モータを搭載した圧縮機が開発され、冷凍空調学会「技術賞」や電気工業功績「優秀賞」の受賞が発表され、工場新聞などに掲載されました。みなさん、いろんな苦労の末、受賞された時には、それなりの喜びを感じているのではないのでしょうか。しかし、開発の中心的な担当者ではなく、その管理者(主任技師、部長)だけが受賞しているようです。これって、なにかおかしくないですか?開発の担当者と一緒に受賞しても問題ないですが、開発の中心役割の担当者が外され、管理者であるというだけで受賞するのは、受賞する方も、受賞から外された担当者も釈然としないのでないでしょうか。管理者だけが受賞して、実際の開発担当者が外されるようなことは、社会的常識に反するのではないのでしょうか。

日立アプライアンス・清水

成果が実感できない評価

組合の春闘で一時金の支給額が決まっても、実際の支給額は、事業グループ毎の業績差、事業所の業績差、部署の業績差などが反映される。また「ボーナスの

工場全体の慰労会

4月末、退勤時間後の17時30分から国分生産本部予算達成慰労会が工場内の食堂で開かれた。課・係などやプロジェクトに関係した少人数での慰労会はあったが、工場全体では初めてである。酒・ビール・お茶を飲みながら、お互いの労をねぎらった。残念なことに仕事が忙しい設計者は慰労会が終われば、また職場に戻るよう、作業着姿での出席であった。

日立・国分

「安否の番人」システムで監視?

日立全社のシステムとして、4月より登録するようになった「安否の番人」。自宅に所持しているパソコンや携帯電話に登録されたメールアドレスを、その「安否の番人」システムに登録するように説明されました。このシステムは日立に働くすべての人が対象で、派遣社員など非正規で働いている人たちから「個人情報保護」に抵触するのではないかと、会社の勤務を終えてまで非常時の安否を会社が責任を負うのかなど、多くの質問が出されました。パソコンも携帯電話もな人はFAXでも止むを得ないなどと、一体このシステムが何を目的としているのか皆目わからないというのが一番多く出された質問でした。

日立・小田原