

モノ作り現場では＝猛暑と負担増

最近では量産化される前から原価低減のノルマが出て来て機械加工も大変である。台数持ち設定にされるとST（加工時間）が実質ゼロとなり、タダ働きのようになり負担ばかり増えて意欲がなくなってしまう。

作業量が少なくなると必要以上に人員が減らされ鋼材加工の人が、アルミ成形品作業などの経験も無いのにやらされて不良が続出している。安全も含めきちんと教育しないとモノ作りは駄目になってしまう。

モノ作り現場の作業環境はいつこうに改善されていない。温暖化で今年のような猛暑が続くと仕事中に熱中症で倒れてしまう。今時、機械設備の制御部にエアコンは常識なのに。

組立ラインでは日程に遅れがでると他部門から人が集められるが、予定どおりとは行かない。頭数（人員）だけ揃えればと言う考え方ではかえって混乱する。

海外調達の部品が増えているが不具合が出ると送り返すわけにも行かず、関係者で手直し作業が頻繁で本来業務がおろそかになっている。

主要部品はほとんど海外調達でも、国内で組立るとメイドインジャパンになっている。納得のいかない気持ちで仕事をしている。

闘う労働者たちの輝き

9月18、19日、神戸で電機労働者懇談会の第23回総会が開催されました。

電機大企業に対し、派遣切りや偽装請負を告発し、各地で裁判闘争をしている労働者の切実な訴えに、大きな共感が寄せられました。

また、青年、再雇用者、管理者も含め、電機ユニオンに加入し、団体交渉を通じて、要求を実現している報告が、数多く紹介されました。

新しい労働組合運動の可能性を示す総会となりました。

電機労働者懇談会第23回 2010年9月18日～19日 in 神戸



争議支援の会場カンパを渡す

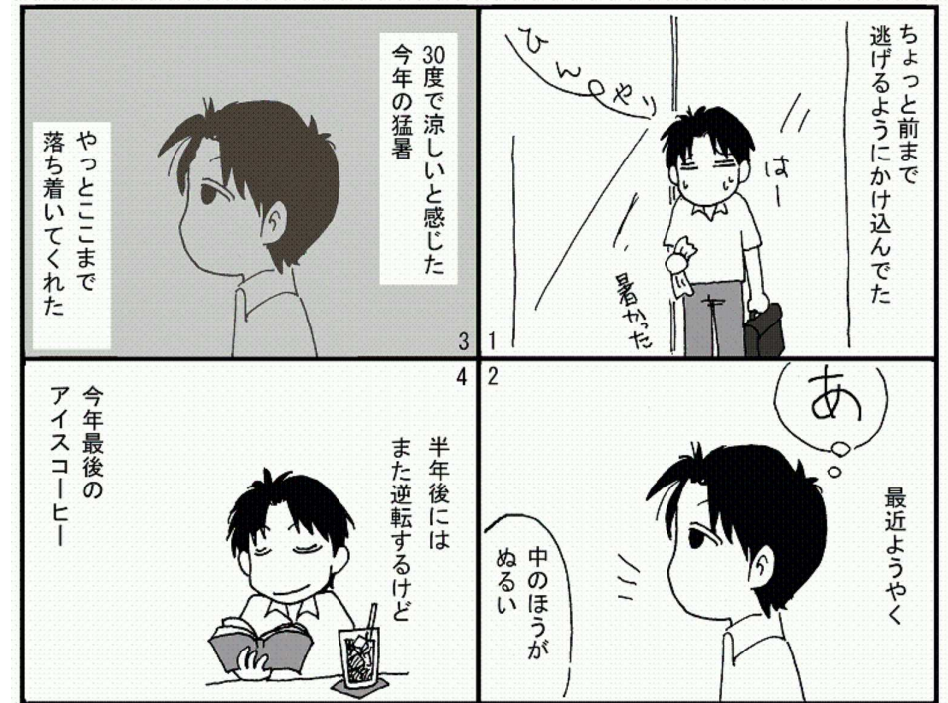
2009年度の実績と2012年度の目標

	2009年度実績	2012年度目標
売上高	8兆9,685億円	10兆5,000億円
営業利益	2,021億円(2.3%)	5%超
当期純利益	△1,069億円	2,000億円台
海外売上高比率	41%	50%超を目標
国内人員数	231千人	217千人
海外人員数	129千人	161千人

日立は今年5月に、「2012中期経営計画」を発表しました。経営戦略は「社会イノベーション事業を中心としたグローバル企業への変容です。グローバル成長戦略（数値目標）は、上表の通りです。

海外売上高比率を約10%増加させ、国内人員数を1万4千人削減し、海外人員数を3万2千人増加させる計画です。

国内のモノ作りの空洞化が、さらに加速される危険があります。



★ビ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10月
第182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)

茨城 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

「シニア社員いじめ」 3日フル勤務以下の押付け

日立オムロンでは、8月末に嘱託およびシニア社員が集められ「定年嘱託・シニア社員の取扱い変更について」の説明会が行われました。内容は「人材の流動化を推進するに当たり」「今後引当業務の確保が困難になることが予想される」として継続雇用者の労働時間を減じる必要があり次回契約更新時・新規の定年退職者は週3日フル勤務以下とすると説明されました。この説明会で「労働組合は了承しているのか」の質問に対し勤労は「了承済み」と回答しましたが、後日シニア社員が日立労組旭支部へ相談に行くと「労働条件の低下になるので会社と話し合い中」と回答。さらに再三に渡る労組要請を行った後「現行制度はそのまま。5日勤務も4日勤務も制度としてあります」と制度変更はないと回答、勤労からも説明会参加者に「制度変更はない」と訂正メールが届きました。しかし、業績悪化を理由に「3日勤務しか提示で

きない」の対応は変えていません。すでに渋々3日勤務で再雇用契約した人も出ています。

元々、このシニア社員制度は厚生年金の一部と高年齢雇用継続給付があるので定年前の賃金の50%程度でも生活ができるとしてきました。しかし、これが30%になったのではシニア勤務の前提条件が崩れてしまいます。説明会でも「アルバイトを認めて欲しい」「寮費も3日分にして欲しい」など悲痛な意見が多く出されました。シニア社員の労働条件は組合員の生活設計の上で重要な問題です。

シニア社員は半減された賃金の中でも精一杯、働き、業務の都合で残業を行っているシニア社員もいます。会社にとって経験豊かな貴重な戦力です。会社は、こんな「シニア社員いじめ」を止め、キッパリと今回の勤務条件変更強要を撤回すべきです。

近頃の若いモン



● 企業の発展が第一では・・・

過日、我が社の労働組合でも大会が行われました。そこでは、スローガンで、雇用の安定や労働条件の確保を「企業の発展」によって実現しよう、と掲げてありました。言い換えれば、正規職員の増員もワーク・ライフ・バランスの実現も企業の発展があってこそ、という風に捉えられます。やはり、会社の利益が優先という組合の体質を根強く感じたものでした。

今まで会社側は、総労働時間の縮減を目指すとして様々な施策を実行してきました。しかし、過去から利益確保を優先した人員配置を実行してきた結果、残業・休出の慢性化は変わっていません。組合は、会社の業績が悪い今こそ、労働者の立場に立てるかどうか、真価が問われる時代と思います。

(このコーナーへの投稿をお待ちしています。)

メール info@hitachikon.net にどうぞ!!!

日立 掲示板

そんなに必要なの？

大みかファミリー議員

組合機関紙(「9月10日付」)を読んだ人が「大みかから県議会議員がでるんだね・・・でも何のために?」と。今年12月に行われる茨城県議会議員選挙の候補者に、大みか支部の現職の日立市議会議員が決まりました。また、現日立市会議員の後継には、関連の日立ICSから候補者を擁立することが決まっています。大みかファミリーで、県議会議員と市議会議員、「日立グループ議員は、組合員のために政策・制度改善に取り組み」とありますが、職場の労働条件向上に寄与している実感はありません。これから来年4月まで、組合と職場は選挙一色になるのでしょうか。もう、いい加減に止めましょう。

日立・大みか

早期退職募集は

会社が認めたら人以外が対象

9月に入り、各部門の職制を通じて「100日プロジェクトの説明会」が始まりました。ルネサス労組武蔵支部では、

67項目に渡る職場意見を集約し、今後の対応が検討されています。

早期退職は想定人数1200名で、これは40歳以上勤続5年以上が対象になります。大株主(NEC、日立、三菱)への移籍は、スタッフや販売系を中心に400名が検討されています。特約店への移籍は200名が予定されていますが、労働条件が変わる事から、問題が大きいです。尚、人員削減施策として最も大きいのが工場整理によるもので、2000名が想定されています。

早期退職は会社統合前に「NECエスが685名」「ルネサスが600名」と1285名を実施しており、今回の1200名募集を完全実施するには、相当なる強要が予想されます。とりわけ、プレミアムも45歳以上に4ヶ月分の条件が出されており、「会社が残ることを認めたら」以外を対象として点が今回の特徴となっています。

ルネサス・武蔵

新人や若手は

ゆっくり育ててあげたい

同じ職場にいる若手が、周囲から「仕事の覚えが悪い」と言われています。作業指示をしたり、報告や質問を受ける時に、本人が緊張して話の要点がつかめないことがあるようです。本人に適任な業務に移動させようという意見もあるようですが、力がつくまでもう少しゆっくり育てる時間はないのでしょうか。

安易に「仕事の覚えが悪い人」を交換しようという雰囲気は、新人や若手を即戦力でしか見ることができないほどゆとりが無くなったからでは、と思います。

日立・茨城関連

スポーツドリンク配布

日立アプライアンス労働組合空調支部の定期大会が、7月31日に行われました。その中で、安全衛生対策についての質問がありました。

「猛暑が続く、現場では厳しい作業環境で働いている所がある。汗をかいた後の水分補給に、スポーツ飲料などを支給するよう会社に提案してほしい。少なくとも現場近くの自動販売機には、コーヒータンクスだけでなく、スポーツ飲料などの設置を求めたい」というものでした。それに対し、「先日は事業所差し入れとして直接員に対し、スポーツドリンクを配布しています」という執行部回答がありました。

しかし、配布されたのが粉末のスポーツ飲料を1袋では、焼け石に水。もっと、熱中症予防として、きちんとしたスポーツ飲料の配布をしてほしいと思います。

日立アプライアンス・清水

