

震災・原発・企業売却⇒声を届けて

大企業の内部留保は、賃金の大幅アップや東日本大震災の復興支援として国債の購入などに使うことで国内の産業を復興・発展することができる。

日立IEソリューションサービスは、2005年に秦野事業所を吸収し、今度は儲からなくなったとして、8月に秦野事業所は切り離すという。安易な吸収・切り離しはやめさせるようにしてほしい。

日立GSTがウェスタン・デジタル(W・D)に企業売却されると突然発表されたが、W・Dには健保や年金制度はあるのか、又は、それに代わる制度があるのか不安である、しっかり交渉してほしい。又、W・Dには労働組合がない、過去の例でも日立労組から離れた企業では労働条件の低下がある。

ルネサスでは、年間一時金が4ヶ月と日立との間に大きな格差となった。日立労組本部として事業切り離しなどへの監視を強めてほしい。

職場ではまさに、公選法違反まがいの「ぐるみ選挙」が公然と行われている。労組本部として職場の実態調査を行い、改善を図ってほしい。

育児休職を男性が取れない理由に、長時間労働の問題がある。女性が働きやすい職場は、男性の長時間労働がなくなっこそ実現できる。ワーク・ライフ・バランスやダイバーシティなどで、人材を大切にしているが、調査活動をして、働き方の問題を検討してほしい。

大震災で会社からの被災地見舞金が正社員が1万円、再雇用者が5千円はおかしい。

再雇用制度が関連・グループ企業で統一されていない、シニア社員の活用でなく定年延長制度に取り組んでほしい。

福島原発事故対応でホールボディカウンター測定を現地出張者にしていない、これでは内部被ばくが測定できないし、厚生労働省の通達にも違反している。

大震災の被災地での夏期休日変更は、地域への負担が大きいので配慮が必要。

6月3日、日立労組本部に、日立関連労組組合員及び職場労働者有志で、要請行動をしました。要請書全文は日立懇HPに掲載してあります。

日立工機で「再雇用」実現

昨年3月、定年後の茨城県外への転居が前提の職務ではなく、通勤可能な再雇用を求めている日立工機の堀さんが7月1日からひたちなか市の佐和工場に勤務しました。

日立懇は地域の団体などと共に「希望者全員を再雇用せよ」と繰り返し宣伝に取り組んできました。

堀さんは一人でも入れる電機ユニオンに加入し、労働組合として交渉を続けてきました。1年3ヵ月ぶりに会社に戻り「安心して定年を迎えられる職場にしよう」と語っています。



6月6日、日立工機との団体交渉に参加した電機ユニオンのみなさん(右端が堀さん)



★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>
2011年7月
第190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)

働きがいのある人間らしい仕事を

休日変更で職場困惑

日立は政府の夏期節電対策の要請を受けて、「日立グループの夏期における節電対応」として、7月から9月までの3ヶ月間、土曜、日曜日の休日を変更し、「所定休日を、土曜日、日曜日から、月曜日から金曜日までの間で輪番制とする」として、7月1日からスタートしました。

発表時職場からは、「3カ月も土曜・日曜日出勤は社員の生活をまったく考えていない」「保育園、幼稚園、小学校の休みと合わなくなるので困った」「土・日は子どもと一緒にスポーツ少年団の練習日なのに」「役員しているのに団地の行事に出られなくなった」など困惑の声が多くでました。また、「せめて土、日いずれかは休みにしてほしい」「月単位で土曜、日曜出勤、土曜、日曜休日の輪番にできないか」「時間単位年休を実施してはどうか」などの要望もでました。機械的な節電対応は、社員・家族の生活や地域への大きな負担となります。

会社は、期間中は「WLB（ワーク・ライフ・バランス）－up！強化期間」と位置付けて、メリハリのある勤務を社員に呼びかけています。また、行政や民間と連携して保育園や児童クラブの土曜・日曜日の開所や、預けることによる発生費用の一部負担などの対応を行っていますが、十分とは言えません。

今後運用する中で発生する問題については、職場の意見・要望を吸い上げて労使の話し合い、生産効率第一ではなく、社員と家族、地域社員への負担を軽減する方向で対応をとるように努力してほしいです。



新生産管理システム導入で 混乱続く

5月から本稼動した新生産管理システムは、導入前から量産品生産管理向きで受注生産品管理には向かない、との声があった。現在、旧システム作番管理と新システム部品管理とが平行ランシ、担当者をはてんでこ舞いしている。教育指導する立場の管理者も新システムを熟知しておらず指導出来ない状況だ。未だに混乱する中、もくもくと仕事を熟す担当者は仕事内容を熟知していればこんなシステムは導入しないよ、お付き合いでシステムを導入したのでは、との疑問を投げかけていた。

放射線の測定

福島第一原発の事故以来、身のまわりの放射性物質（放射能）や放射線を調べたいという意見を多く聞きます。特に子どもは放射線の影響を受けやすいので、小さな子供がいる家庭や保育園・幼稚園をはじめ学校などでも関心が高くなっているようです。

知り合いのお子さんが通う保育園では、先日園内で放射線の測定を行ったとのこと。幸い、測定結果には問題がなかったため、安心して子供を遊ばせられると言っていました。

放射線の測定値が高い地域はもちろん

ですが、それほど高くない地域でも場所によっては注意した方が良い所もあるということなので、できるだけ詳細な測定が行なわれると良いと思います。

管理職の出張手当カットは 理不尽です

管理職の出張手当カットが11年度も継続になりました。個人が「同意書」を提出しますが、断るのは難しいようです。平日東京日帰り出張で、出張日経費、移動経費合わせると手当額は2500円になります。経費削減が目的とのことですが、（情制）の2010年下期の業績評価は最高ランクで、売上、利益とも高い達成度になっています。組合員は支給されているのに管理職にカットを押しつけ続けるのは理不尽です。直ちに解除を。

福島第一原発の作業員には ホールボディカウンターを

福島第一原発事故直後は数人のグループで1個の放射線量計で、正確な被爆量がつかめませんでした。現在は作業員一人一人が線量計を着けての作業となり、外部被爆の線量が分かり記録しています。しかし内部被爆の線量が分かりません。原発事故前は入退域時に内部被爆を測定するホールボディカウンター（全身測定装置）で個々の身体の放射線量を測定していましたが、事故後は実施していませんでした。

福島第一原発に設置している機器を使用できないならば、病院や柏崎刈羽原発・東海原発へ出向いても作業員個人個人の内部被爆の線量を測定すべきです。そうしてこそ被爆線量を少なくする対策ができ、かつ作業員が安心して作業ができて

投稿歓迎

近頃の若いモン

●食も「安全第一」で

4月に起きた焼肉チェーン店の集団食中毒事件は、何かと外食も多い私にとっては衝撃でした。破格な値段を売りにしていたこの店は、安全を犠牲にして成り立ってきたのかとあってしまいます。

昼食や同僚との飲み会など、切っても切れない外食はやはり安心してこそ楽しい。行き過ぎた価格競争は、やはりマイナスしかありません。

(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!!

これから1階へ行く人はホールボディカウンターをやることになったそうです。いよいよタービン建屋への電気設備設置作業になり高い放射線の場所での作業となります。現地作業場の放射線量表示や防護壁など設置して、被爆線量を低減する必要があります。

ローカルユニオンで団体交渉

今年3月に定年になったTさんは、週2日勤務で再雇用になりました。5月末に上長から「間接員から直接員になりました」と言われ、「えっ！そんな話は聞いてないよ」と、びっくり。早速、部長に抗議のメールを送ると、「処遇が変わるわけではないし、予算上の問題」ということで、問題はないと主張。部長・課長との面談や、勤労課を含めた話し合いもしましたが、互いの意見は平行線のままでした。

納得のいかないTさんは、すでに日立アプライアンス労組を退会しているため、地域の労働組合である「ローカルユニオン静岡」の組合員として、会社に対し団体交渉の申し入れを行いました。労働組合からの団体交渉の申し入れに対し、会社は拒否できないため、第1回目の団体交渉が行われることになりました。今後の動向が注目されます。

日立アプライアンス・清水

