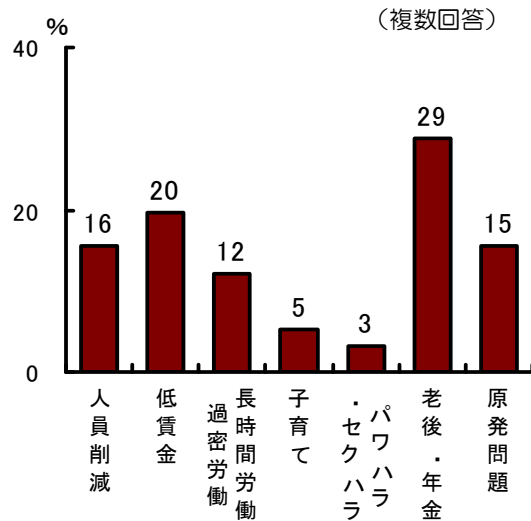


みんなの願い、賃上げ・生活改善を

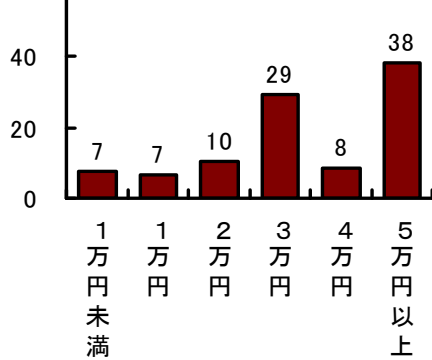
6割が「生活苦しい」／過半数が「健康に不安」／3割が「老後・年金」に不安・「原発問題」も

要求アンケート
集計結果
(日立関連分)

困っていること・不安なこと



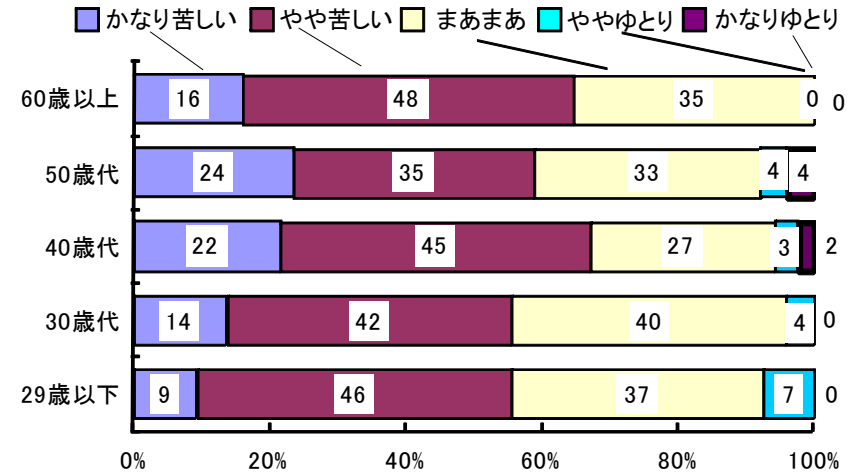
生活に必要な増額



全体で6割、40代は約7割が「生活が苦しい」と答えています。昨年と比べ30代以下でも「生活が苦しい」が増えています。生活に必要な増額は、月額「5万円以上」が多数で、加重平均でも3万6千円です。

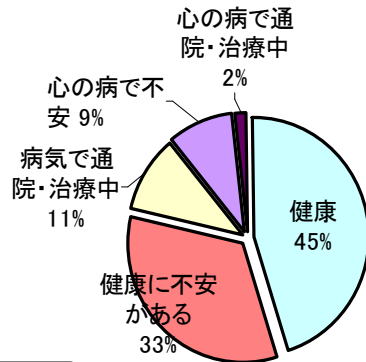


生活の実感



日立関連職場のみなさんから寄せられたアンケートの集約結果を報告します。ご協力ありがとうございました。

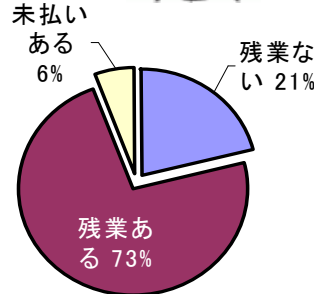
心身の不安はありませんか



「健康」は全体の45%です。30代以下の14%が「心の病で不安」・「心の病で治療中」となっています。

残業時間の実態

残業時間の最高は110時間で、100時間以上が複数います。「残業の未払いある」は全体で6%、未払いの最高は80時間です。



全世代を通して「老後・年金」が、困っていること・不安のトップです。正社員は長時間過密労働に、非正規は低賃金を困っていること・不安としています。昨年発生した福島第1原発事故で、「原発問題」への不安が15%となっています。

★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＞
2012年1・2月
第193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



ウェスタンデジタル社と日立GSTとの事業統合 「EU」欧州委員会が譲渡の条件を提示

2011年中の日立GSTとの事業統合を進めていた、ウェスタンデジタル(WD)社は、事業譲渡の完了を、2012年3月までにと修正しました。

EUの欧州委員会に示した、WD社の日立GST買収について3.5インチHDD部門を第三者に売却する条件で認めるとしたことにそったものであり、売却する事によって競争法で独占を認めないEUの姿勢を示し、3.5インチ市場の懸念状態を回復できるとしています。

WD社との統合過程が長期化する中で、HDDの安売り会社、得体の知れない同社のイメージが語られ、統合条件とされる3.5インチは、競合他社が2~3社で行き場所がないと囁かれています。

昨年12月にはWD社に対する労働条件などへの不安から、中国の工場ではストライキが発生しており、タイの洪水被害によって発生したHDDの供給不足に加え、新たな供給不足や問題が発生していると伝えられています。

日立GSTの従業員を長期にわたって不安定な状態に置き、努力と忍耐を強いている国際的に疑問視されている事業統合をとりやめ、従業員の健康と雇用、生活を保障することが大企業のとるべき道です。



2011年11月21日 日立製作所本社前宣伝にて

要求 アンケートの 声

会社の都合で職種を変えさせられました。毎日慣れない作業で、他に仕事があるなら辞めたい。

(日立・大みか)

同じ仕事をしているのだから、正社員と同じ様にボーナスがほしい。一体何のために働いているのか? 正社員は遊びすぎ! 楽しすぎ!

(日立AP・多賀)

残業等で月額5万円ほしい

(日立工機・勝田)

相当執拗に肩をたたかれました。

(日立電線)

予算が削られ外注も依頼できないため、担当者の負荷が重くなっている。毎月40~60時間の残業が普通になっている。裁量勤務者は法定休日、深夜以外の残業には残業代がつかないためうれしくない。

(ルネサス・武蔵)



若手の賃金が全然上がりません。家族(子持ち)を経済的に支える余裕が全くなく、生活が非常に苦しいです。20代と30代前半の社員はみんな給料が上がっていない。

(ルネサスソリューションズ・本社)

給料が下がり生活資金が足りません。土曜や日曜に副業が出来るようにして頂きたいです。お願い致します。

(ルネサス・本社)

新しい社内システムを近いうちに導入予定ですが、経営者らが納期優先するあまり未完成な状態で運用しようとしている。以前失敗した二の舞だ。人員削減の決定権を持つ部長自身が一番必要ない人である。正当な判断に欠ける。昇進の仕組みに問題あり。試験もなく気が合えばOK。合併した効果は人員削減できただけ。未だに出身会社の派閥があるためなかなかうまく業務の連携ができない。これからもううちの工場をウォッチしてください。マネージメント能力がない管理職が90%以上いる。若いうちから教育されていないためである。

(日立国際電気・小金井)

日立CMは製作所、コンシ、APからの大勢の出向者とプロパーの混在組織で同一労働同一賃金が守られておりません。更に出向者で一度も在籍元で



近頃の若いモン

投稿歓迎

●『なかなか生まれない相互扶助の精神』

元来、仕事をする上でお互いを理解し、助け合う精神が必要なはずですが、なかなかそういう人がいません。その結果退職する人が私の周りには多かったと思います。幸い、最近では退職する人は減少しています。(減少した理由はわかりませんが)

いいことでも、悪いことでも、原因をしっかりと分析して、今後につなげていきたいと考える今日この頃です。

(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!!



入社して10年以上経つのですが入社4~5年と同じような処遇・賃金の扱いを受けています。決して目立って仕事が出来るところではないと思いますが、自分の居るところは明らかに他の部署と格差があります。また、精神的にもきつい環境「こんな所で開発したって良い製品が出来ない!」と思ってしまうのです。将来が不安です。

(日立オムロン・旭)

請負となった今でも派遣と同じ扱いはおかしいと思う。予算がないといいながら正社員の不明確な出張は許せない。仕事量は減らないが、残業するなどはわからない。

(日立IE・旭)

賃金が低すぎるので、近く別の業種に転職を考えます。

(日立システムズ)

夫の勤務するHGSTで合理化の話があり、自分の職務も忙しい最中にCCP(日立子会社)へ出向に出された。子育て中の人に、さらに通勤時間がかかる遠距離への配転は理不尽だ。

(日立GST)

