

制度を活用！女性も働きやすく

日立の仕事と育児の両立支援についての各種制度

勤務・休暇制度	利用対象者	
	妊娠・出産が本人の場合	妊娠・出産が配偶者の場合(男性所員)
母性保護に関する措置		
1 通院に関する処置		
妊娠通院休暇	○	—
通院での遅参等		
2 妊娠障害休暇	○	—
3 短時間勤務制度(妊娠中の通勤緩和のため)	○	—
4 妊娠中におけるその他の措置		
妊娠中の通勤緩和措置	○	—
妊娠中の休憩に関する措置		
妊娠中及び出産後の実働時間の短縮、業務内容の制限・変更		
時間外・深夜労働の免除		
5 出産休暇	○	—
6 哺育時間	○	—
育児のための措置		
7 配偶者出産休暇	—	○
8 育児休職制度	○	○
9 短時間勤務制度(育児のため)	○	○
10 在宅勤務制度	○(総合職)	○(総合職)
11 所定外及び深夜労働の制限	○	○
12 家族看護休暇	○	○
13 年次有給休暇関係	○	○
その他		
14 リターン・エントリー制度	○	○

★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
 もしくは、下記のもよりの連絡先へ



QRコードにアクセス!

日立 懇

<発行>
 2013年5・6月
 第201号

日立関連労働者懇談会

〒105-0004 東京都港区新橋4丁目24-3
 エムエフ新橋601
 (電機労働者懇談会気付)
 TEL & FAX (03) 6450-1777

★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)



安心して制度を活用できる職場を作ろう

男性・女性を問わず、子育てに関わることは働く者の権利であり、働くことと子育てが両立出来る職場環境を作ることが、社会や企業の責任です。子育て期間の残業の規制、余裕を持った人員配置で仕事のバックアップ体制の強化、育児休業が取りやすい環境整備、育児休業後の原職復帰支援など、日立の「F・Fプラン」の理念が生かされ、ワークライフバランスがとれた職場こそが、社員のモチベ

制度を安心して取得できる職場にするために、職場のみんなが協力して一つずつ権利を獲得するために、出来ることをすすめていきましょう。
 ☆F・Fプラン(シエンダー・フリー&ファミリーフレンドリー・プラン)：日立の、性別を意識しない人材活用と、仕事をしながら家庭を両立させていくこととする社員が働きやすい環境の整備の取組み。

ションを上げ、企業の発展にもつながります。

制度と実態に大きな隔たり(日立AP)

日立アプライアンス清水事業所の、ある製造現場では、会社の立派な制度とは裏腹に、ひどい実態がまかり通っています。

『ある女性が子どもの用事で10日前に年休を申請したら、早退・遅刻に変えるように言われた。それを断ると、男性上司3人から仕事中に、1時間間にわたって責められた。病気で年休を使った場合、計画年休に変えるように、上司から頼まれた。年休を申請しただけで、上司が執拗に家族のプライベートな問題に干渉して嫌がらせをする。子供が小学校を卒業するまでは短時間勤務が利用できることになっているが、上司が小学校入学までしか短

制度を認めてくれない。包装(制度)は立派だが、中味(実態)は空っぽだ。』



みなさんの職場はいいですか?

日立には、仕事と育児の両立を支援する様々な制度があります(左表を参照)。しかし、女性が自信と余裕を持って「仕事と家庭の両立」ができる職場環境になっているでしょうか。今の職場は女性も成果主義の中で長時間労働を余儀なくされていて、制度はあっても活用しづらい状況ではないでしょうか。

働きがいのある人間らしい仕事を

(日立コンシ)全社員の

日立グループでの雇用確保を

(日立コンシ)では3月1日、液晶プロジェクト事業を日立マクセルへ移管すること、他のすべての事業についても移管を検討していることが突然発表されました。労組(日立労組横浜支部)への申入れも同日でした。移管を決めてから従業員と労働組合へ知らせたことは明らかであり、従来行われてきた従業員と労働組合の事前同意を無視したものです。

昨年、主力のテレビ事業を(日立CM)グループへ移管して以来、(日立コンシ)労使は残された事業と新事業の創出で小規模ながらも最大限の努力を続けましたが、黒字への転換を果たすことはできませんでした。会社は3月の労使協議で「日立グループ内外への異動も含めて、この1年間で、400名弱が(日立コンシ)を離れた」と報告しましたが、約700名(2011年10月末時点)の会社にとって異常とも言えるほど多くの社員が向向に出されてきたのが実態です。さらに、4月1日の労使委員会で、会社は勤続5年以上の社員を対象とした早期退職優遇制度の導入を提案してきました。今の日本では、若い人でも退職後の正社員での再就職が難しいのが実態であり、退職の強要は経営施策の失敗を社員に責任をとらせるもので、決して許すわけにはいきません。

社長が先頭になってテレビ事業に注力したのも、分社化して(日立コンシ)を設立したのも、テレビ事業を(日立CM)グループへ移管したのも、すべて日立製作所の方針です。日立製作所が責任を持って(日立コンシ)および関連会社の全社員に日立グループでの雇用を確保する必要があるのではないのでしょうか。

近頃の若いモン

●『グローバルを目指すなら』

数年前から社内でグローバルという言葉が頻りに飛び交っている。上司からは「グローバルで活躍できる人材を目指せ」と言われ、その為にTOEIC(社内英検)を勧められる。しかし、海外で仕事をするのであれば言語力は当然のことながら、生活していく為にその国の文化や風習に適用する必要があるだろう。そこで外国での生活に目を向けると日本との違いに驚かされる。特に顕著なのは労働時間である。平日は残業せずに定時に帰宅するのが一般的で、夕方になると商店も一斉にシャッターをおろす。金曜日は終業時間が早いところもある。夜や週末は家族で過ごすのだ。そう考えると、日本は家族と一緒に過ごす時間が非常に少ない。会社は、ビジネスのグローバル化を進めるのであれば、社員のライフスタイルもグローバル化するべきではないだろうか。旅行などで外国の暮らしぶりをみて「なぜ日本人はこんなに働いているのだろう…」と疑問に思うのは私だけではないと思う。

(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!!



巨大な組織になって どうしてモノ作りの

4月1日付の組織改正で、HPT(日立プラントテクノロジ)を日立本体のインフラシステム社に吸収合併しました。社会インフラシステム事業のさらなる強化が目的とのことですが、インフラシステム社は組織がいっそう巨大になって、「大きすぎ、変化が早過ぎて、自分のポジションが見えなくなってきた」。フロントエンジニアリングや事業推進部門などが強化される中で、「設計や製造などモノづくり部門は隅に追いやられたように見える。これでモノづくり技術の強化・伝承はできるのか」の声。

(日立 大みか)

思いやりをきめてる職場作りを

昔からそつだから諦めているが、無理やりやらされる。無理やり間に合わせる。無理やり増産するなど、精神的にボロボロにしても、強制的にやらせる無茶が多い。他業種、他工場が業績面やリストラなどで大変な状況の中、我が工場、我が会社が健闘しているのは無理やりでもやりこ

すやり方、何とでもやってやるんだあゝという精神、考えが周知徹底しているからだと思う。しかし、増えるのは残業、心労、精神的苦痛、怒りばかり。その結果として増幅されるのは、他人に対する憎悪ばかり。やはり、思いやりが大切だとひしひし思う。また、思いやることは、精一杯な状況ではなかなか出来ないと思う。そこで、精一杯の状況下にも余裕が必要だと思う。余裕を作るのには、残業対策が必要だ。残業対策としては、以前と比較して、協定書の提出が強化されているが、このように管理強化しなくても余裕が出来て、職場仲間同士でわきあいあいと出来る環境を作ればと、ずっと思っている。でも、出来ないのが実情だ。

(日立アプライアンス 清水)

「耐震対策」も「耐心理策」も 急がないと

耐震対策は着々と進んでいるが、進まないのは「耐心理策(心の病対策)」である。メンタルヘルス「自己ストレスチェック」アンケートで対策を試みるも真面目に記入した人が何人いたことやら。「心の病」の抜本的原因究明がなされない限り「心の病」は減らないばかりか社会的信用を無くす。耐震対策も耐心理策もやり過ぎくらいが丁度良い、共に早め早めの対策で被害を最小限に食い止める努力が必要。効果が無い「耐心理策」もう一度真剣に考え直す時期

にきているのでは、との声が出ている。

(日立アイシステム)

大規模なリストラの結果 残された人々にも 大きな負担

(日立超し)では昨年度末に事業構造改革が実施され、早期退職や出向・転籍などにより約1200人いた社員が半数の600人に激減しました。また、これまで(日立超し)の主要な事業だった半導体デバイス関連事業から撤退し組み込みシステム・ソフト事業を柱として経営を立て直すこととなり、急激な経営路線の転換に伴い職場には大きな負担がのしかかっています。

今回の事業構造改革の結果、残された部署や社員にはこれまでの経営不振を挽回するための過大なノルマが課せられる事となり、長時間労働や仕事のストレスが大きな問題になりつつあります。また、半導体デバイス関連事業から組み込みシステム・ソフト事業に異動した社員に対しては2カ月に及ぶスキル転換教育が行われており、その後は早急に戦力として業務に携わる事が求められます。会社生活のあらゆる場面で効率や経費削減を優先する雰囲気もできており、職場の人間関係や仕事の進め方に支障をきたさないかと不安視する声も聞かれます。

(日立超し)

