職場からの要求提案！労組本部へ要請

働きがいのある人間らしい仕事を

★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
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7･8月
第202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 ）

リストラ

①（日立コンシ）では事業解散による、早期退職制度が導入され、社外転進を促す内容となっているのでやめさせてほしい。
②ルネサスでは、賃金カットとボーナスゼロ。また、月俸者を中心に三千数百人の早期退職を募集する。本部の対応を要請します。

派遣・請負労働者

①希望者全員を正規採用する制度を会社に要求し実現してほしい。
②派遣切りがある場合、撤回を要求してほしい。
③派遣を請負にする取組みが進められているが、正社員化してほしい。
④賃金改善・時給アップを要求してほしい。

6月7日、日立労組本部に、日立関連労組組合員と職場労働者有志で要請を行いました。要請内容の詳細については、日立懇ＨＰをご覧ください。

賃金のベースアップを
原発ゼロ社会の実現を
非正規労働の解消を
スマトラＰＪの監視を
事業構造改革は雇用確保で
安心な再雇用制度に
女性にやさしい職場を
本部が課題解決の先頭に

人権侵害

①リストラが起こっている職場では、個人に向けて嫌がらせなどがおこっている。職場によっては、教育や指導の名のもとに恫喝や暴力まがいのパワハラが行われているという告発がある。改善に努めてほしい。
②日立ITビジネスサービスに二重出向させられ、嫌がらせの草むしりやゴミ回収をやらされている。本部の対応をお願いします。

再雇用

①仕事は現役と同じなのに、給料半分。賃金アップを考えてほしい。
②65歳まで安心して働けるよう定年延長を実現してほしい。
③雇用条件に、勤務成績、能力、健康状況、会社の経営状況の記載あり更新を難しくしている。時給831円はひどい。だれでも1000円以上に改善してほしい。

子育て支援

①子育て中の組合員が、年休取得で上司から妨害を受ける職場が未だに存在します。年休取得を促進する取組みとともに、取得妨害に対して改善する努力をしてほしい。
②女性の管理職登用を積極的に行うよう求めてほしい。
③女性が権利を行使できるように制度改善を図ってほしい。

事業再編

①（小田原）（神奈川）（秦野）（郡山）の情報・通信システム事業の製造機能を集約して新会社を設立するが、労働条件が著しく悪化することが予想される。労働条件の確保に努力してほしい。
②日立横浜病院の平成医療福祉グループへの事業譲渡は、譲渡先には労組がないし、労働条件もひどい。出向ではなく転籍であり、一旦退職して再雇用に。組合員を守るために本部で対応してほしい。

「新会社設立」で グローバル競争に 打ち勝てるのか

４月１日に（情報）カンパニーより日立労組に申し入れがあった「（情ＰＦ）部門の製造機能の集約（新会社設立）及び人材異動に関する件」は、これまで２回の経営審議会を開催しました。その後に開かれた「対象職場懇談会」において出された意見を基に、労使委員会を経て、5月30日に関連支部に示された報告では、「日立労組業種本部見解を踏まえ、会社が遵守することを条件に受け入れたい」との意志を会社に示しました。

転属後の労働条件は

今回の「新会社設立」の目的は「グローバル競争に打ち勝つため」に製造機能を集約し、国内の製造拠点としてコアな生産体制を確立するとの狙いがあります。しかし、そこで働く従業員のモチベーションに繋がる労働条件、雇用・生活要件などの安定した条件は示されていません。新会社設立後、１年間は出向後、全員転属。出向期間中は出向元の労働条件を継続するが、転属後は新たな労働条件で働いて貰うというものです。既に十数年前にストレージ部門から製造部門を切り離し、設立された日立STMでは、賃金などの労働条件が親会社日立製作所の３割カットという酷い扱いになっています。

職場の要求を汲みつくして

労働組合は、最終見解のなかで述べている「本施策に関し、現時点で具体的内容が明確になっていない事項については、職場からの質問・意見・要望を含め、――新会社の労働条件について、労使協議を継続していきます」という立場を堅持し、組合員・従業員の要求を充分汲みつくしていく努力をするべきです。

投稿歓迎　近頃の若いモン

●スマートフォン活用をどうする

携帯電話契約数のうちスマートフォンが４割となり（６割がガラパゴス携帯）、年々増加しています。世界でも普及が広がっています。ハードやOSも年々進化し、レスポンスが良いスマートフォンが登場する度に、「買い換えたいな」と思ってしまいます。海外の地方自治体では、住民が道路の陥没や破損などを見つけると、写真を撮って自治体に送付し、すぐに対応するという活動が進んでいます。可能性が広がる一方、「スマートフォン中毒」と言われる依存症も広がっています。これを書いている私も、移動中にゲームやネットサーフィン、SNSを利用していて、「昔は本を読んでいたのに」と思ってしまいます。上手な活用方法を身につけたいです。

（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！！

日立親掲示板

「36協定」の抜本改善を

会社から「長時間残業縮減の取組み」の通達がありました。通達の内容施策として、①40時間／月程度を超えない働き方をする、②２～６ヶ月平均80時間を超える時間外労働は原則禁止、③月１００時間超は原則禁止、また、労働基準監督署に提出する「３６協定」内容（時間外限度時間）は、①13時間／日、②４００時間／３ヵ月、③９６０時間／年で青天井です。こんな上限値で、長時間残業縮減になるのだろうか。

（日立・大みか）

事業移管までに全社員の異動先確保を

（日立コンシ）では、３月１日に会社解散の方針が発表されて、全事業について移管先などを検討してきましたが、３ケ月半を経過してもほとんどの事業の移管先が決定していません。５月からは早期退職優遇制度の応募が始まり、６月７日には「本来業務を引き当てられなくなった場合の就業取扱いに関する申入れ」が会社から日立労組横浜支部に行なわれました。

その申入れで会社は「ワークデザイン面談において、移管事業に継続して従事する予定の者と従事しないのいずれかを会社の意思として本人に伝達したところであり、移管先や具体的な移管範囲が決定されてもいない段階で、従業員の選別を行なったことに言及しました。さらに会社は、「全1日の就業時間を満たす業務がない場合」「その状況について上長・対象者双方にて確認の上、合意した場合」の２つの要件を満たす場合は「待機」として、労働条件の一部除外を申入れました。

業務引継ぎを先行させて担当する仕事をなくし「待機」の状態をつくるのではなく、移管先や具体的な移管範囲を早く決めて、日立製作所と（日立コンシ）の責任で事業移管までに日立グループでの異動先を確保する必要があるのではないでしょうか。

（日立コンシ・横浜）

何とかしてくれ引越しばっかり

私の職場はここ数年で拠点が何度も移動し、その度に事務所の引っ越し作業をしてきました。現在の勤務地は自宅から遠く離れているため、毎日早朝に家を出なければならず、少しでも残業すると帰宅は深夜になってしまう状況です。自宅の引っ越しも考えましたが、家庭の事情もあり、またいつ勤務地が変わるかもしれないと思うと、引っ越すこともできないでいます。管理職は「家を選んだのは自分なのだから、遠いところに住んでいるのが悪い」という態度です。私のような状況の人が職場には何人もいて、中には体調を崩している人もいます。今後もこうした生活が続くと思うと、自分の健康も不安です。改善が必要です。

（日立システムズ）

女性が働きやすい職場へ

製造職場で子育てをしながら働いている女性が、年休取得やサービス残業のことで、２月から労組に改善の申入れをし、勤労課とも話し合いを続けてきましたが、勤労課との２回目の面談において、女性の意見がほぼ全面的に認められました。

年休については申請を上司が拒否しないこと、サービス残業で行われていた６Ｓの活動と不良を出した時の手直しや報告書の指示を無くすことが告げられました。職場の課長、主任、組長が、勤労課と組合の同席の上で女性に謝罪しました。また勤労課で、事業所の管理職に対し、年次有給休暇の正しい知識を教育することになりました。

職場でも「厳しかった管理者が優しくなった」という声が出ています。制度はあっても、実態が伴わなかった職場の環境が、少し良くなりました。

（日立アプライアンス・清水）