

# スマトラと言う名のブラック化「俺はもう限界かもしれない」

この夏に「スマトラ」(スマート・トランスフォーメーション)のEラーニング受講の通達が全社的に出ました。内容は利益率10%を目指す、さらなるコストカットを呼びかけるものでした。これまでのスマトラの施策により、職場で様々な問題が起こっています。

## やめてほしい社員の派遣代替

最近、部内に派遣社員が増えていています。20〜30代の若手が多く、中には新卒もいます。

彼らは今まで所員がしていた仕事をしています。一方で部内は定年退職者が増え、中堅にしわ寄せが来ています。先日も仕事のし過ぎで体調不良になり、入院した所員がいました。部内はもっと人員が必要ですが、新卒採用に即戦力を求めすぎていて、上手くいっていないようです。人件費の安易な削減が、部内の疲弊を招いているように感じています。

## 子会社への強引な転属は問題だ

人件費カットを目的とした子会社転属が強引に進められています。日立システムズでは、ここ数年のシステム保守の収益悪化を理由に、保守部門の労働者を地方の拠点から順次子会社へ転属させています。さらに、業績の良い首都圏の保守人員についても金融端末の担当者は子会社への転属がすでに決まっています。

本来であれば、将来的に赤字が見込まれるシステム保守の事業規模を縮小して、余剰となった人員を収益性の高い部門へ配置転換することで、会社全体としての売上を拡大すべきですが、スマトラによる過度なコスト削減の推進が安易なリストラに拍車をかけています。

## やる気を奪う長時間の残業

作業ボリュームが増えても派遣の人数が増えず、元からいる派遣メンバーの残業時間が大きく増えています。人員を増やすよりも、今いるメンバーの残業時間だけを増やした方がコストがかからないからでしょう。しかし、一人が月に80時間の残業をしていて、それが2名になると、一人月分の工数になります。(160h/月) 毎月残業が多いと気力や体力が奪われ、やる気や効率が悪くなります。少数でこなさうとするのでなく必要な人員を確保すべきです。

## パパ、早く帰ってきて

ママ友との話題から、仕事や育児の負担が大きいことがわかります。「パパは仕事で遅く、子どもはパパが休日に遊びに来る人だと思っていた」「赤ちゃんがずっと一人きりだと、パパが帰ってきてケンカになる」「休日は疲れていてお世話を頼めない」「実家は遠く、0歳児の一時預かり所を探したが見つからない」「幼稚園の送迎、パパは仕事でできない」など。



忙しくて中々帰れない職場のパパ、そのパパの分まで子育てをするママ、それぞれが一生懸命ですが、個人の努力には限界があります。会社、行政の支援がなければ、一層少子高齢化は進むばかりです。

## 休日ずらし 突然の悪夢

自分の職場は震災以降、夏季に休日をずらすのが常態化しています。本来の休日は土日ですが、現在は木金にずれています。もとよりシフトを組んで動いているわけではないので、この体制に対する不満をよく耳にします。

休出などの対応も含めると実際には平日1日のみの休みであることが多く、予定を入れにくいなどの、平日ゆえの扱いにくさや、これまでずっと土日休で動いていたために、日常生活のリズムが狂ってしまった事による疲労感が不満の原因かと思われます。

夏季の間とはいえ、会社の都合で生活を大きく狂わされるのは苦しいです。家庭を持つ先輩たちも、家族と生活の時間が合わないと嘆いていました。

## 勤務体制の激変 侵される生活の基盤

私の職場では、約1か月かけて、大規模な機械の点検がありました。本来は2か月かかる点検内容でしたが、工期を短縮するために、請負業者が昼夜交代で作業に対応しました。スムーズに作業を実施してもらうため、私達も点検関係の雑務をこなすために、朝、昼、晩の3交代で、4勤2休の体制で勤務しました。早出勤や深夜出勤の手当は付くものの、平日が休暇扱いとなってしまう、土日出勤の手当は付きませんでした。慣れない深夜勤務で体を壊す人も続出し、真夜中の点検現場の巡回は特に心身ともに苦しいものでした。

また、土日出勤のしわ寄せで家族の時間や休息の時間が削られています。相応の手当を付けてほしいと強く願っています。



## 働きがいのある 人間らしい仕事を

★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](mailto: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＞  
2014年9・10月  
第208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)

# ストップ！労働環境悪化 ～日立労組本部要請～

日立関連職場の組合員と職場労働者有志による日立労組本部要請を6月20日（金）に行ない、12名が参加しました。要請内容は以下の通りです。

## 賃金改善

- ①内部留保を取り崩し、職場で働くすべての労働者の賃金アップを！という方針を掲げてほしい。
- ②春闘のベースアップ水準とベースアップの配分について、職場からは不満が出ている。全階層で賃金レンジの上限を撤廃するとともに、ベースアップの配分は上位職位に偏ることがないように配分を公平に実施してほしい。

## 人権

- ①会社が出している「行動規範」、「人権宣言」が守られていない職場がある。改善するように労働組合として取り組んでほしい。
- ②子育て中の女性の年休に対して、行使制限やパワハラの実態がある。やめさせるように労働組合として取り組んでほしい。
- ③コンプライアンス通報制度を利用した労働者が職場から嫌がらせなど不利益を蒙る事態が散見される。改善してほしい。

## 雇用

- ①非正規労働の解消に向けた取組みをしてほしい。
- ②事業構造改革の影響で、リストラ、退職勧奨、退職強要、追い出し部屋、自己転進制度の強要による強制的な転職等を迫る事例が多々ある。このような事例に対し、少なくとも、日立グループ内での出向による雇用の保証を求める。
- ③日立情IP事業部神奈川事業所等、事業再編を実施している事業所では、大量の出向者を出しており、会社は出向中の組合員に対し「事業構造改革で職場は無いので元の職場へは戻れない」「戻っても仕事は無い」などの脅しめがいの面談を行っている。やめてほしい。
- ④支部執行部と神奈川事業所の間で、「自己再開発支援休暇制度」の利用開始時に「退職願い」を一緒に提出するという支部協定を決めている。その結果、リストラ対象者に対し、事前に「退職願い」を提出させ、後からの撤回ができないようにしている。この協定は、日立労組本部の協定を改悪した内容であり、また、この結果として、多数の労働者が退職に追い込まれているので、改善してほしい。



## 今こそ職場からも平和を守る 声と行動を

戦争か、平和かで日本が歴史的、重大な岐路に立つなかで迎えた今年の終戦記念日。国民の命と財産を守る「積極的平和主義」と言いながら集团的自衛権行使容認の「閣議決定をし、海外で戦争する国づくり」へと突き進む安倍首相の姿が広島、長崎の平和式典や戦没者追悼式に最も相応しくない映像として写しだされていました。

日立工機の前身は「日立兵器（株）水戸工場」で機関銃や機関砲などの兵器を製造する軍需工場だった。多くの若者が勤労報国隊、学徒、女子挺身隊として日夜生産に従事させられていたと言う。終戦間際、7月18日未明に艦砲射撃を受け工場と周辺の住民にも甚大な犠牲と被害がもたらされたと言われ継がれていますが、当時を知る人は年々少なくなっています。平和憲法をなし崩しにする動きが強まっている今、歴史に学び悲劇を繰り返させない運動を大きくしましょう。

（日立工機）

## 組合中央と乖離する 組合員の評価

労組の定期大会に先立って組合員へアンケート調査が実施され、その結果を踏まえて2013年度の総括が出されました。総括で印象的だったのが、活動分野毎に◎、○、△、×の4段階で評価がされており、ほとんどの分野が△か×の評価となっていたことです。また、14春闘の取り組みは◎となっており、評価基準では『目標を上回って達成』に相当する評価でした。この評価は当初要求のベース4千円に対して2千円で妥結したことと矛盾しており、定期大会では過大評価だとの批判が出されました。これに対し、組合中央は「（日立）等がベース2千円で妥結する中、自社だけが2千円を超えるわけにはいかない状況であり、組合は最大限の成果を勝取った」と回答し、組合員の声を無視した自画自賛な評価であることを露呈しました。（日立システムズ）

## 広域転勤の明示と退職迫り

ルネサスエレクトロニクスの職場では、6000人もの広域転勤を明示し、異動できない人への自主退職を面談で迫っています。一方で電機・情報ユニオンは、



# 近頃の若いモン

## 年休取得率5割

今、夏休みのシーズンです。まとまった年休を取っています。私の会社では、年休取得について様々な施策やら指標がありますが、全く取得率が上がらず毎年5割程度となっています。年休を取らない理由はいくつか考えられます。業務量が多い、職場で取る雰囲気がない、代わりがないなど。ひとつには会社の姿勢もあると思っています。例えば配属の時、年休についての説明や勉強はありませんでしたし、今もしていないと思います。年休について調べてみるのも、知らないことが多くて面白いですよ。

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！！

## 投稿歓迎



地域労連などの支援を受けてルネサスの全事業所に反撃チラシを配布しています。そうした中職場からは、ルネサス懇WEBサイトに訴えが届いています。「日本ビルでは大転勤計画が始まり内々示も出されています。対象者の中には家庭の事情や病気で動けない人もいます。私も4回も面接を受けており6000人の異動は合法的な解雇の様に思える」さらに「今回の6000人の異動計画で困っているのは、旧NECの人ばかり。（拠点閉鎖も）旧NECの人を追い出そうとしている様に思えるのでこの移動計画を阻止して欲しいです」などです。労働相談も相次いで寄せられており、電機・情報ユニオンに加入して闘う仲間も生まれています。（ルネサス関連労働者懇談会）

## 社内カンパニー所属の効果に期待

（日立超し）は、今年6月から日立の情報・通信システム社の所属となりました。旧半導体グループのルネサス分社化以来、所属する社内カンパニーが無く孤立した状態でしたが、これで環境が多少は改善される事を期待しています。（日立超し）

