

「早期退職優遇制度」により4千人削減



日立は2月28日発表の「緊急経営施策」で、今年6月末までに2万930人（連結ベース、国内1万5千100人、海外5千830人）削減すると発表しました。各職場では「早期退職優遇制度」での希望者を募る「個人面談」が行なわれていますが、電機各社での膨大な人減らしが、景気動向に及ぼすマイナス要因を考えれば、業界としての自粛が強く求められています。

「やっぱりやめません」
「わたしは会社に残ります」

この一言があなたと
家族の生活を守ります

会社をやめたくない人は、「わたしは会社に残ります。」この一言をハッキリと会社に言いましょ。「個人面談」を通じて退職強要をおこなうなら「違法行為」にあたります。

職場や年齢によっては、「あなたにはやめてもらいたい」「残っても仕事がない」「残った場合は（賃金7割の）別会社に移ってもらう」「職制は、拒否権は無い」などと強制まがいのことを言われ、制度の優遇内容を説き、今がやめ時といわんばかりのやり方も行なわれています。

また、本人が断ったにもかかわらず再度面談を実施しているところもあります。関連会社でも同様に目標を決めた取り組みが行なわれており、不安が起きます。

個人面談で、いろいろ言われても「やっぱりやめません。強

制は違法です」と、はつきり断りましょ。

安心して仕事ができる職場環境を

職場では、次のような声が出ています。

- 「人減らしの繰り返しでは、安心して仕事ができない」
- 「経営者は、将来像とか夢を与えることが必要だ」
- 「こんなことでは日立は滅んでしまつのでは」
- 「やめる人と残る人で溝ができています」

これが個人面談の実態だ

私は開口一番、会社を辞めるつもりはない事を告げ、「早期退職優遇制度」には応募しない旨を伝えた。そして、仕事が忙しいのでこれで面談を終る様申し出て、その場から立ち去ろうとしたら、引き止められた。それから面談は長々と続いた。

面談は警察の事情聴取並みで、同じ事を何回も繰り返し説明され、それに対する回答を求められた。「君の将来の事を考えると今回の優遇制度を利用して、自分のやりたい事をやった方が君のためになる」と、こちらの事をいかにも心配している様な口調で話

し掛けてきた。「こんな好条件は今後、君が定年退職するまでない」と力説し、退職を迫って来た。

退職する気が無いとみると、今度は「君の居場所はない」と脅迫まがいの事を言ってきた。そして、「新しい職場は他社に業務移管する考えだ。業務移管されたら、君はいらないから、他社に出向するか、慣れない職場に行ってもらふ事になる」と、嫌がらせ的言葉を浴びせて来た。

俺たちは部品じゃないぞ～人間だ～
(愛知・関連会社労働者)

個人面談での退職強要は違法です

日立懇が高崎工場前で宣伝

3月1日夕刻、日立懇は高崎工場での門前宣伝を行い、全社ピラと電機懇統一ピラをセツトで配布しました。

この行動は、群馬県労働組合会議、高崎地区労働組合会議、沖電気の仲間の協力を得て行われ、合計22名が参加しました。

<発行>2002年 3月 第94号
日立関連労働者懇談会(日立懇)
〒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
<http://www.h5.dion.ne.jp/~htckon/>
Eメール: hitachikon@jcom.home.ne.jp
日立と関連会社で働く人はだれでも入会できます。(会費:月500円)
もよりの連絡先
茨城 029-273-2785 (舞良)
東京 042-394-0937 (谷口)
神奈川 0465-48-5327 (中村)
静岡 0543-65-0433 (多田)
愛知 0561-84-1228 (黍原)
大阪 06-6939-2905 (森)

日立懇のホームページ開設しました。
<http://www.h5.dion.ne.jp/~htckon/>



好評です 日立懇ハンフレット(2002)

VDT使用
実績もとに

(旧)那珂工場 サービス残業是正へ

から3ヶ月間の労働時間の見直しをして過不足があれば15日までに申請書を提出くださいとの連絡があった。

パソコン使用 実績で見直し

各人には、3カ月の勤休実績表、VDT実績（パソコン使用时间実績）、休日入出時間記録、時間外労働時間再申請書が渡された。

資料のうち、「VDT実績」はパソコンの操作記録で、健康管理面からコンピュータ画面作業時間を記録したもの。このキーボード操作記録時間と残業申告時間が大幅に違うと不自然というものだ。

3ヶ月で 300時間も

日立ハイテクノロジー・ズ那珂事業所（旧那珂工場）において、残業時間の見直しがおこなわれた。

2月13日、設計の職場では、メールで各人に対し「労働基準監督署の指示により労働時間再確認実施の指導を受けた」、「昨年10月

職場では、「2日間で48時間稼働、休みゼロの実態が明らかとなり、正直に申請すると大変なことになる」、「3カ月で三百時間の見直し申請をしたら上司に怒られた」と大騒

今月のワンポイント

「命が危ない！ 小泉医療改悪案」

3月1日の臨時閣議で健康保険法等改悪案を決定、国会に提出しました。この改悪案で私たちの医療はどうなるのでしょうか。

います。

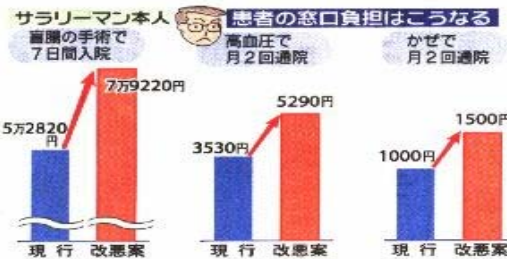
お年寄りにも負担

70歳以上のお年寄りにも負担を押し付けています。診療所の1回800円の定額制、病院では3千、5千円の上限制を廃止し、1割負担となります。年収38万以上では2割負担となり、病気によつては13倍となるケースもあります。

中小企業にも

中小企業の労働者も保険料が来年4月から値上げされます。現行の給与天引きと同様の比率でボーナスから保険料も徴収されるようになり、労働者への負担は増えます。これは、健保や公務員にも適用されます。

深刻なデフレ状態の中で、さらに追討をかけるような医療改悪は、雇用・生活への不安だけでなく健康・生命への不安も重なり、働く者へのいっそうの「痛み」を押し付けるものです。こうした不安を煽るやり方では、デフレ・不況からの立ち直りはできません。将来不安をなくし、国民の生活を応援する政治へ変えて行くためにも、こうした医療改悪を許さない運動を作り上げましょう。



しんぶん「赤旗」（2002.3.2）より転載

日立退 勤指示板

54歳転属、意欲、 誇り、生活も破壊

旧勝田の素形材事業部では、人件費を削減させるため、54歳で「ハイトス」への転属、その後元の職場に逆出向させるといつとんでもない合理化案が提案されています。

職場ではギリギリの人員で、納期に追われ一人休むだけで勤務を組むのに四苦八苦状態



です。今度の早期退職にどこかの職場で数人が手を上げたからそれだけで工場が成り立たない状態です。60歳まで安心して働け、技術の継承できる後継者作り、働く意欲のわく職場が求められます。

（茨城・素形材「はがね」）

日立退などの 運動で実現

人事から「拘束時間

ワークシェアリング 年休も取れない！

平日はいつも残業や出張で子供たちが眠ってからの帰宅、土曜日は休出、日曜日の朝、「今日は家にいるんですよ」という妻の言葉に5歳の息子が、

「僕が社長に手紙を書いてあげる。パパを早く帰して下さいと」。

ワークシェアリングをいうなら、裁量労働で毎日サービス残業で遅くまでやっている人たちの仕事を見直してやるべきじゃないだろうか。

（武蔵「むさしNet」）

退職した人がいても、産休に入る人がいても、病氣療養のため休暇を取る人がいても経営が厳しいからと増員は無し。

残された人たちの負担が大きく、有給休暇も取りたいときに取りたくないので不満だ。権利を行使させるためには、人的保証をしっかりともらいたい。（戸塚「柏尾川」）

読者とともに作るニュースへ
メール投稿ください