



あなたの職場
いまのままで
いいですか

職場と社会に 働くルールの確立を。

ますますひどくなる職場……

日立製作所の電力グループ（旧日立、旧国分など）では、「赤字」を理由に、550名の異動、ボーナスの大幅カット（総合職5級では年間45万円減）、残業割増の引き下げ等々が強行されています。「住宅ローン、どうやって払えばいいんだ」、「これ以上人が減らされたら、ミスやトラブルがもっとももっと増える」など、さまざまな声が出されています。

旧多賀工場の掃除機生産ラインでは、1ライン50名のうち正社員はわずか1名。残りは派遣労働者というありさまです。日立工機では、一年半前に始められた賃金の一律6%カットが、好業績のもとでも続けられています。

日立ハイコスでは、「転勤がイヤな人は賃金1割カット」という勤務地限定制度が、職場から猛反対を受けています。

リストラ応援政治と財界の戦略

政府は

多くの大企業が正社員を減らし、派遣、パートなどに切り替えてきました。その結果、この5年間に正社員が4百万人も減少。代わりに不安定雇用は370万人も増えていきます。

政府は、労基法や産業再生法、労働契約承継法などの改悪によって、大企業のリストラ応援団の役割をになってきました。

財界は

日本経団連の「奥田ビジョン」では、「連結的に日本全体の経済をとらえて、多国籍企業のための経済社会をめざすMNCやJAPAN戦略を進める」としています。「生産は外国でも日本企業の製品でありさえすればよい」というもので、「国内の産業のことなど、どうでもよい」と言わんばかりの身勝手な戦略です。

請負、派遣、管理者も労働者

徳島県の光洋シーリングテクノ（560人の労働者のうち125人が「請負（労働者）」で働く「請負」の労働者が、「社員には負けれない」とがんばってきたのに報われないとして、組合を結成して賃上げ交渉し時給のアップを実現しました。愛知県の高木工業（派遣社員数1万人）では、派遣労働者が組合を結成し、「一方的な通告による労働条件の引き下げはできないはず」と就業規則を開示させ、「有給休暇の取得」や「能率手当引き下げ撤回」の成果を上げてきました。

日立製作所の課長職が「退職を強要されている」と、その撤回を求めて電機ユニオンに加入。この3月、会社側と団体交渉をおこない、退職強要をはね返しました。



働くルールの確立を

「ルールなき資本主義」と表現されることの多い日本。しかし労働者をはじめとする人びとの長いたたかひによってつくりあげられた、労働者の生活と権利をまもる「働くルール」があり、それは法律や判例、労働協約になっています。問題は、この「ルール」が、労働者に知られていない場合が多いこと、あるいは、企業が「ルール破り」を行ない、政府がそれを合法化しようとしていること、そして「ルール」が守られていないことがわかって、労働者が泣き寝入りさせられてしまうことが多いことです。

働く人たちが職場で、「それはおかしい」「これは許せない」と思うことがあれば、必ず根拠があり、よってたつ「働くルール」があるのです。そして、その「働くルール」が、団結（労働組合）と結びつくならば、労働者は負けることはありません。

世界のメーデーはこうして始まった

～ 8時間は働き、8時間は休み、8時間は自由～

1886年（明治19年）5月1日、アメリカ各地で8時間労働制を求め、35万人がストライキに立ちあがりました。当時は、12時間から14時間労働は当たり前。「8時間は労働、8時間は眠り、8時間は自由な時間」で暮らすことが労働者の夢であり要求でした。4年後の1890年5月1日、再度ゼネストを構えたアメリカの労働者のたたかひにヨーロッパが応え世界的な労働者の祭典としてメーデーが誕生しました。日本では、「8時間労働時間制実現」、「失業防止」、などの要求を掲げ、1920年（大正9年）5月2日の日曜日に上野公園で初めて開催されました。



日立 懇

<発行>
2005年5月
<茨城号外>

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	029-273-2785	(舞良)
茨城	0294-32-1048	(馬場)
東京	042-394-0937	(谷口)
神奈川	0465-48-5327	(中村)
静岡	0543-65-0433	(多田)
愛知	0561-54-6222	(成木)
大阪	06-6939-2905	(森)