

夏期節電対応に「職場は困惑！」

社員・家族の生活、地域社会への負担を軽減する施策に

日立は政府の夏期節電対策の要請を受けて、「日立グループの夏期における節電対応」として、7月から9月までの3ヶ月間、土曜日曜の休日を変更し、「所定休日を、土曜日、日曜日から、月曜日から金曜日までの間で輪番制とする」と発表しました（左下表参照）。

しかし、その内容は機械的で、社員と家族の生活や地域社会との関わりを考慮したものとは思えません。

3カ月間も土、日 出勤は耐えられない

職場からは「3カ月も土、日出勤は社員の生活をまったく考えていない」「保育園、幼稚園、小学校の休みと合わなくなるので本当に困った」「家族の休日がバラバラになり影響が心配」「土、日の予定は全てキャンセルになる」「地域の役員だが、土、日の行事に参加できなくなる」など困惑が広がっています。また「土、日出勤は効率

が下がる」「木、金出張で残業が増えるのでは」と心配する声もあります。

機械的な節電対応は、社員・家族の生活や地域への負担が大きなものとなりま

節電対応について 冷静な判断も必要

東電と政府が本当に必要な「節電量」を公開しない中で「福島原発、浜岡原発

が使えなくても、火力発電水力発電の余剰電力を融通すれば例年通りの電力使用でも夏に電力が不足することはない」とのマスコミ報道もあります。

安易に政府の方針を丸飲みするのはなく、節電対応の要否、節電範囲などの冷静な判断が求められます。

せめて土、日のいずれかは休みにしてほしい

休日変更を実施する場合でも、「せめて土、日いずれかは休みにしてほしい」

「半月単位で土曜、日曜出勤、土曜、日曜休日の輪番にできないか」「一番の節電は生産活動時間短縮、3ヶ月間は時間外、休日出勤で対応したらどうか」「土、日出勤対応で時間単位年休を実施してはどうか」などの提案もあります。

労働組合は職場の意見を吸い上げていますが、労使の話し合いで、生産効率優先でなく、社員と家族、地域社会への負担を軽減する施策となるよう努力してほしいです。

日立グループ休日(7月~9月) (東京電力管内)

	日	月	火	水	木	金	土	日
(電力)					●			
(都市)					●			
(情制)					●			
(情報)		●						
(日研)					●			
(病院)								●
(電線)	電線工場				●			
	日高工場	●						
	みなと工場	●						
	高砂工場				●			
	豊浦工場	●						
日立プラントテクノロジー		●						
日立建機	土浦工場	●						
	霞ヶ浦工場	●						
日立建機	●							
(産機)		●						
日立工機		●						
オートモティブ					●			
アプライアンス				●				
(コンシ)		●						
日立ディスプレイ		●						
日立ライフ								●
日立物流								●

日立 懇

<発行>2011年6月号

<日立・勝田地区版>

日立関連労働者懇談会

★連絡先(茨城)090-8747-6239(馬場)

http://www.hitachikon.net

Eメール info@hitachikon.net

福島第一原発の作業員には ホールボディーカウンターを

▼福島第一原発事故直後は数人のグループで1個の放射線量計で、正確な被爆量がつかめませんでした。現在は作業員一人一人が線量計を着けての作業となり、外部被爆の線量が分かり記録しています。しかし内部被爆の線量が分かりません。▼原発事故前は入退域時に内部被爆を測定するホールボディーカウンター(全身測定装置)で個々の身体の放射線量を測定していましたが、事故後は実施していません。▼福島第一原発に設置している機器を使用できないならば、病院や柏崎刈羽原発・東海原発へ出向いても作業員個々人の内部被爆の線量を測定すべきです。そうしてこそ被爆線量を少なくする対策ができ、かつ作業員が安心して作業ができます。▼会社はホールボディーカウンターで作業員全員の測定を必ずやるべきです。労働組合は、実態をよく把握して、必要な改善策を会社に申し入れてほしいです。▼これから事故収束に向けて現地作業が多くなります。現地作業場の放射線量表示や防護壁など設置して被爆線量を低減する必要もあります。



復旧・整備を急いで

プレハブの建屋で仕事が出来ようになり気分的にも余裕が出来ましたが、トイレがなく大変です。近くの建屋のトイレまで行くのですが雨の日は大変です。一日も早い本館の建て替えを待っています。平門の外の塀際に自転車やバイクの置き場所があります。雨ざらしで防犯上や通行に問題です。工場内の屋根のあるところに置けるように整備してもらいたいです。

(AEパワー)

管理職の出張手当

カットは理不尽です

管理職の出張手当カットが11年度も継続にな

りました。個人が「同意書」を提出しますが、断るのは難しいようです。平日東京日帰り出張で、出張日経費、移動経費合わせると手当額は2500円になります。経費削減が目的とのことですが、(情

制)の2010年下期の業績評価は最高ランクで、売上、利益とも高い達成度になっています。組合員は支給されています。組合員は支給されているのに管理職にカットを押しつけ続けるのは理不尽です。直ちに解除を。(大みか)

休日振り替えに

職場から不満続出!

「土・日は子どもと一緒にスポーツ少年団の練習日なのに、困ったなあ」「お盆、墓参りの13・14日が出勤日、入盆なので休むしかない」「役員しているのに団地の行事に出られなくなった」7月から

9月の休日振り替えに不満続出です。(国分)

派遣社員の

社員登録を制度に

昇格の時期ですが派遣の人は将来に希望が持てません。職場の半数近くがAEパワー以外の人が占められている職場もあります。派遣社員の社員登録を制度化していかなければ将来の発展が望めないのではないのでしょうか。組合員の減少にもつながります。組合としても真剣に考えていかなければならない問題では? (AEパワー)

新入社員の現場実習

新入社員が現場実習きた。今年初めて外国人の実習生もいる。日本語を話すので安心していましたが、容易に理解するには英語のほう

ある。グローバル(国際化)の波は組立現場まできていると感じた。(国分)

社会人としてルール・マナーを守りましょう

「モラルマナー月間」が始まり、場内でのモラル・パトロールや工場周辺・通勤道路の清掃が行われます。最近、交通ルール無視や道路歩行マナーが悪いと工場周辺の住民から苦情が寄せられているとのこと。マイカー通勤者の乱暴な運転、道路での横並び歩行、横断歩道以外での道路横断など。地域住民への迷惑はもちろん、子どもにも悪い影響を及ぼします。社会人としてのルールやマナーを守りましょう。

(大みか)

