

(発行)

*働きやすい職場をめざす
 (連絡先) 日立武蔵の会
 *東村山市恩多町3-11-18 谷口利男
 *電話・FAX ; 042-394-0937
 *メール; hitachikon@jcom.home.ne.jp
 *要望・意見を気軽にお寄せ下さい。

労組本部の役割は重要

日立労組の第33回定期大会議案書の職場討議が始まります。重要な課題として 早期優遇退職制度ベアゼロの結果 5%減額 分社化・合併化 組織のあり方などに対する対応などが上げられます。

人減らしと どう闘ったか

昨年の半導体Grから始まった「リストラ人減らし」に対して、労組はどのように取り組み、どう総括をしているのか？ 経営に対して何も言えない労働組合でよいのか？

「人減らしに闘い抜く労組」が今求められているのではないのでしょうか？

ベアゼロの結果と 5%減額問題

ベア要求を放棄した労組の闘いに対して会社側は5%減額を逆提案し、

分社化・合併化 どう対応するか

それに対し何ら効果的な闘いを組織できないで終わってしまいました。

会社施策に対して全て受入れる組合の姿勢で良いのか？ 今までの分社化された結果では確実に労働条件は低下しており、労組として分社化・合併化に対して反対の立場での対応が必要ではないのでしょうか？

組織の強化と 団体交渉の確立

日立労組は年々組合員の減少が続いています。分社化された組織を再編成し、オール日立での団体交渉を確立するなどの取り組みが求められているのではないのでしょうか？

集積回路

今年の6月分の一時金支給から「事業グループ別の業績反映」によって5段階評価で支給することになりましたが、各人の支給額との関係でどうなったのかと疑問が出されています。せめて、明細書に評価ランクと増減額の表示が必要と考えられます。松下電器が早期退職を募集した時「福祉年金制度」を高利に運用する条件を出し「今辞めた方が得だ」と言われ、退職した人に対してその金利を一律2%下げの方針をきめました。該当者から今後20年間で約400万円の減額になるとして、多い時で一日100件もの抗議や問い合わせがあるとの事です。日立でも早期退職をされた方が多くいましたが、ハロワークでの対応や将来の人生設計など心配ごとが生まれそうです。労組の対応も含めてフォローを行う必要があります。(T)

日立労組本部に要請

6月7日(金)に22名連名で日立労組本部に要請書を提出しました。当日は、休暇をとって組合員有志9名が要請しました。

要請団からの、職場の切実な要求と課題を要請した事に対して、対応した本部役員は「賃金5%減額などを"よし"とはしていない」、早期退職に対する労組の対応についても「まずい点があれば正したい」、日立のみが賃金減額になり回復と返金を求めた事に対して「気持ちは同じだ」などとの回答を行ないました。また、法にふれる「リストラ」「2重派遣」「サービス労働」や、企業分割、労働強化、女性の処遇改善問題など多岐にわたる内容での要請を1時間行ないました。

半導体回復はまだら模様

世界半導体市場統計(WSTS)春季予測が発表になりましたので紹介します。

今年の世界半導体市場は 製品や地域で温度差が出そう

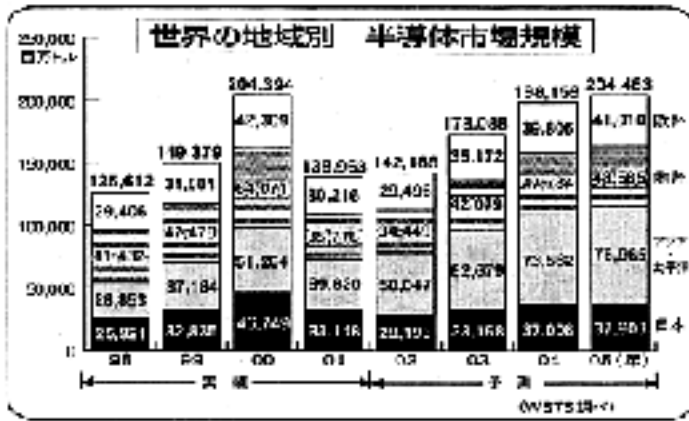
5月28日発表した、WSTSの予測によると、市況の回復に転じたMOSメモリーが、02年に10・9%の伸びを記録する見通しとしています。

ただ、ディスプレイやメモリ、半導体では、マ

アジア・太平洋市場のみとされています。

市場全体が大きく伸びるのは、21・7%の成長となる03年度以降と見えています。

(5月29日付「日刊工業新聞」を参照しました)



半導体では、マインナス成長を脱しきれないとして見えます。地域別では、日・米・欧ともマイナス成長が続く見通しとなっています。

事業Gr業績反映分の一時金

半導体Grの業績評価は、ランクとなりました。

職群	評価段階別加減額 (単位; 千円)						一時金の計算用	
	S						支給率	職能給分
S6	+90	+60	+30	0	-30	-60	271	301,800
S7	+60	+40	+20	0	-20	-40	272	269,550
S8	+45	+30	+15	0	-15	-30	263	242,100
S9	+30	+20	+10	0	-10	-20	227	217,500
B1	+45	+30	+15	0	-15	-30	306	+ 職務給分
B2	+45	+30	+15	0	-15	-30	257	+ 職務給分
B3	+45	+30	+15	0	-15	-30	212	+ 職務給分
B4	+30	+20	+10	0	-10	-20	156	+ 職務給分
B5	+30	+20	+10	0	-10	-20	128	+ 職務給分
B6	+30	+20	+10	0	-10	-20	109	+ 職務給分
B7	+30	+20	+10	0	-10	-20	99	+ 職務給分

(増減額は、B職とCD職とは同じである)

データ比較

(各人の支給率計算方法)

計算方法 (職能給分はS職、B・C・Dは職務給分)

$$\frac{(\text{支給額} - \text{職能給分} \pm \text{加減額})}{\text{基本能力給}} = \text{支給率}$$

支給率を「労使協定」と比較する時は、

業績評価が良かった事業所は、加減額をマイナスする。逆に、悪かった事業所は、加減額をプラスすると、各人の査定結果が判明します。計算をして見て下さい。

茂原工場への宣伝を実施

日立懇は、日立のリストラ・人減らし攻撃に対し、3月の高崎工場への宣伝行動に続いて、6月に茂原工場への宣伝行動を実施しました。

6月7日(金)当日は、愛知・静岡・神奈川・東京・茨城の職場から休暇をとって、7名が参加しました。

ディスプレイ生産の茂原工場も会社分割されることになり、多数の早期退職や大量の偽装派遣採用など、労働者への攻撃が強まる中で、日立懇の全社ピラ6月号を4ヶ所で配布し、正門前ではハンドマイクで3名の弁士が、元気良く訴えました。

ピラ配布は就業前の1時間行ない、通常の倍近く受け取るなど、関心の高さが伺えました。(谷口)

大幅減収で生活は苦しい

6月10日支給の「夏季一時金」は、一年前と比較して0.5カ月分少い妥結となり、その上「事業Gr業績反映」分の減収で、大幅減収となりました。

さらに、6月下旬には5%減額をする「02年度賃金改訂・資格格付結果及び緊急業績対策期間中の賃金取扱に関する件」の通知が各人に配布されました。

その結果、年収では30歳の標準労働者の賃金計算で約50万円の減収となり、生活設計の大幅見直しが必要となってきました。

同時に、毎月の賃金減額は「業績回復時」には解除するとの条件で、「労使合意」されたものであり、電機各社の「定昇6ヶ月」延期などと比較しても犠牲の多い日立の減額制度を一日も早く解除するために職場から声を上げて行きますように。

日立の平均支給額は、5万8800円(2カ月)となつています。

日立の平均支給額は、5万8800円(2カ月)となつています。

反対集会に6万人参加

6月16日(日)の代々木公園は「STOP!有事法制6・16全国大集会」に6万人が集まり、最大の集会となりました。この大集会は、労働者、宗教者、市民・平和団体、青年ら多様な人々が参集し、「世論と運動を大きく広げて有事法制を廃案にしよう」との声をとどろかせました。6万人もの大集会をマスコミ各社はあまり報道をせず、職場では知らない人が多かったようでした。

日立労組の所属しているナショナルセンターの「連合」は、有事法制反対の立場を明確にして、国会の座り込みなどの行動を展開してきました。組合としても「有事法制」反対の署名などの取り組みをするように期待したいものです。

製造業の上位の夏季一時金

順位	会社名	支給額	平均年齢
	ホンダ	1,165,000	39
	トヨタ自動車	1,110,000	38
	日本HP	1,098,444	32
	アサヒビール	1,089,024	35m
	マブチモーター	1,054,021	37
	ソニー	994,500	36

全国の夏季一時金の支給実態が、6月19日付「日経産業新聞」で報道されました。製造業の上位6社の実態は右表で紹介をします。業種別平均で見ると、電機：68万8874円、自動車：90万9832円、機械：63万1550円、造船：75万2388円、精密：75万3372円、日立の平均支給額は、5万8800円(2カ月)となつています。

異色のドキュメンタリー映画 「軍隊をすてた国」

「コスタリカ」ってどんな国か知っていますか? 「アメリカの裏庭」中南米に位置した、人口380万人の小さな国です。

1949年憲法で軍隊を廃止。国の1/4が国立公園・自然保護に指定されています。

先月行われたWカップの出場国でもありません。映画の見所の一つに、美しい海や森などの自然があります。

* 7月7日(日)に上映

* 小平中央公民館「ホール」

* 前売券; 1000円、当日券; 1200円

* 上映時間; 13時~、15時30分~

休憩室

幕引き許さず

ムネオマネー疑惑で逮捕

疑惑徹底解明を求める声

田中前外相党員資格停止

秘書給与問題で辞任した議員

職場だより

雇用保険料の 引き上げ反対！

厚生労働省は雇用保険
財政の「大幅赤字」を理
由に、雇用保

険料の引き上
げを本格的に
論議させると
しています。
定年まで勤
めるであろう
私は、45年間



わよせを現
役労働者に
押し付けら
れるのはま
づらごめん
です。

(H)

会社都合の退職には

武蔵事業所のデバイス製作課では
6月に早期退職優遇制度を利用して
辞める人が26人います。

先日課全体で送別会が催されまし
たが、対象者26人のうち参加した
人は13人でした。辞める人のなか
には「迷惑がかかるから」と参加を
辞退する人もいました。

1月から行われている送別会は課
全体と各グループで何回となく行わ
れています。

会社都合で辞めるのだから、せめ
て全体の送別会費は会社で出すべき
との声が出ています。(S)

半導体販売会社の 統合の影響は？

6月21日に日立の半導
体販売会社の統合再編が
発表されました。
7月1日付けで3社を
2社にするというもので、
主に、日製電子を日立電
子デバイス販売に吸収合
併することで、両社合わ
せて290名の社員を1
50名に減らし、資本金
も日立の出資では無く、
子会社の日立セミコンデ
バイスの100%出資に
すると言うものです。

発表された計画を検討
すると、人員は減らして
売上高を増やすため、一
人当たりで約40%増とな
り大変な状況になること
が予想されます。(Y)

(つばやき)

食堂メニュー改善

食堂のメニューが変更
になってから約2ヶ月が

絵手紙でご挨拶



経過しました。当初関係
者の努力で、毎日が新メ
ニューで食堂に行くのが
楽しみでした。でも、最
近すっかりマンネリ化し
てしまった様です。今後
に期待をしたいと思っ
ています。(Y)

不安が続く職場

最近、職場で話題になっ
ていることは「50才台が
少なくなつたネ」「仕事
にゆとりがなく忙しすぎ

編集後記

一時金の大幅減額に続
き、賃金も5%カット
での支給と厳しい日々
が続きます。一日も早
い現状復帰を求めて行
きましょう。(S)

る毎日となっている」
「ボーナスの減り方には
ビックリしたヨ」「半導
体の将来はどうなるのだ
ろうか」など、深刻な問
題ばかりです。(T)

