

(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。

サービス残業根絶「指針」でる

5月23日厚生労働省がまとめた「サービス残業解消対策指針」は、01年4月の同省通達を発展させ、いっそう踏み込んだ内容となっています。

労働時間管理のシステム確立を

「指針」では、企業の責任で適正に労働時間管理を行なうためのシステムを確立し、定着させる必要があるとして、出退

勤時刻や入退室時刻の記録などを具体的に示しています。

始終業時刻の確認と記録は、使用者自らの現認やタイムカード、ICカードなどの客観的な記録を原則にし、労働者による

松下電器「福祉年金」2%減額で裁判に

松下電器は、退職金の一部を預かり運用して「福祉年金」を支給する制度を1966年に創設し、実施してきました。

昨年5月に受給者1万6500人に一律2%の利下げの同意を求める手紙を自宅に郵送し、昨年9月に約800人が同意しないまま実施しました。

こうした一方的な減額は許せないとして「年金減額は契約違反」と75名が大阪地裁に提訴しました。

原告団長の東森氏はマレーシアの販売会社の社長を務めた人といっています。

自己申告制は「やむを得ない場合に限られる」と例外措置であることを改めて強調しています。

チェック体制の整備を提起

さらに「指針」は、指揮命令系統にない管理者の配置でダブルチェックを行なうことや、企業トップが直接サービス残業の情報把握できる投票箱を設置するなど、労働時間管理の経営責任を要望しています。

一方、労働組合にたいしてもチェック機能の發揮を求め、相談窓口など必要な対応を求めています。

職場での監視と実施を強く求めて行くこうではありませんか！

集積回路

水芭蕉の便りが届き、長野県鬼無里(きなさ)村の「奥裾花自然園」に水芭蕉を見に行きました。

日本一がうたい文句、その数81万株 水芭蕉のイメージは「清楚」、奥深い自然の中でひっそりと咲くその姿は清楚そのもの それに比べて保守系政治家の汚いこと。最近の松浪議員、木村議員、ちよつと前、世間を大騒ぎさせたムネオ議員：等々枚挙にいとまがありません 水芭蕉の花びらはあの白いもの、と思っっている方が多いでしょう。しかし、白い花びらのようなものは、葉が変形した「仏炎苞」とよばれるもの 花の認識違いは許されるでしょう。しかし、政治家はしっかり見て、誤りのないようにしたいものです。

(H)

労働法制改悪に対する

「連合」の方針を紹介しします

政府・与党は、労働条件の最低基準を定めている労働基準法と、労働者派遣事業の枠組みを定めている労働者派遣法の改正を行なおうと提案されている内容は、解雇をしやすくしかなないルールの策定や、有期労働契約の上限期間の引き上げ（1年 3年）、裁量労働制の対象職種の大、派遣労働の対象業務拡大など、労働者をより使いやすく、切り捨てやすくしようというものです。

「安心して働くことのできるワークルールをつくらう」

連合は、働く人の不安

を増大させる改悪を許さず、安心感をバツクに働きがいをもって働いていけるルールづくりに取り組んでいます。

日立労組も加盟している「連合」の取り組みを以下紹介しします。

裁量労働制の問題点

企画業務型裁量労働制の安易な対象事業場拡大と手続緩和には問題があります。

専門業務型裁量労働制にも本人同意を導入すべきです。

解雇の問題点

解雇促進となる法制化は断じて認められません。

解雇事由の立証責任が使用者にある現状を、法律等で明確にすべきです。

（*電機連合は、解雇4要件も明記されず、反対せざるを得ませんとの見解を表明しています）

有期労働契約の問題

1年から3年への上限延長には反対します。有期契約に関する労働者保護を法制化すべきです。

（*電機連合は、派遣労働や有期雇用の契約期間の延長、製造部門への派遣の認可など、前進と評価しています）

安心して働ける職場の実現へ

6月5日の衆院本会議で、労働基準法改悪案が与党三党と民主、自由の賛成で可決され、参院へ送られました。共産党、社民党は反対しました。同案には、反対運動の前進の中、野党四党が一致して修正を求めた「解雇権規定の修正」が盛り込まれましたが、他の修正はなく労働者にいっそうの犠牲を強いる労働法制の改悪となっています。

先日発表された「国民生活白書」（2003年版）で若年層の5人に1人はフリーター（パート、アルバイト、派遣）で、そのうちの72.2%は正社員を希望しています。もともとアルバイトを希望しているのは14.9%であると明らかになりました。

この労働法制改悪法案が成立してしまえば、益々常用雇用は減らされ私たちの職場も派遣労働者に置きかえられてしまう。いくつになっても年収200万円代で働かされる子どもたちは、結婚して自立した生活などおくれぬ。ますますパラサイトが増えるであろう。なんとしても廃案にする取り組みを強めていきましょう。

（M子）

日立厚生年金基金の 資産運用は適切か？

むさしNetの前号(34号)で紹介しました日立厚生年金基金の資産運用は、異常な実態になっています。

掛金収入を上回る運用損失

項目別に整理しますと、資産総額8999億円に対して、
* 掛金収入 439億円

* 給付金額 514億円
* 運用損失 582億円
となっています。

今年4月に発足した日本郵政公社の生田正治総裁は「国民の虎の子を預かっているわけだから安全な運用に徹したい」と繰り返し、株式の運用の拡大には慎重な姿勢を示してきた(5月5日「日経」より)

安定した運用を

日本郵政公社が運用している、郵便貯金(237兆円)や簡易保険(123兆円)は、それぞれ日立厚生年金基金の運用とは大きく違った実態となっています。

休憩室

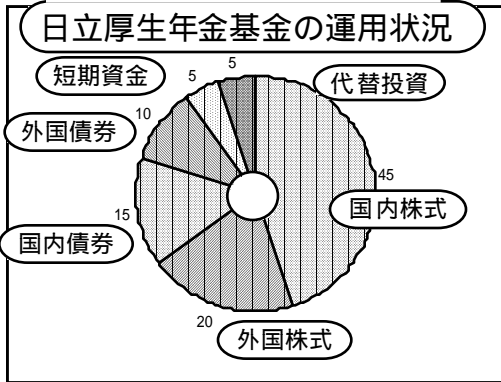
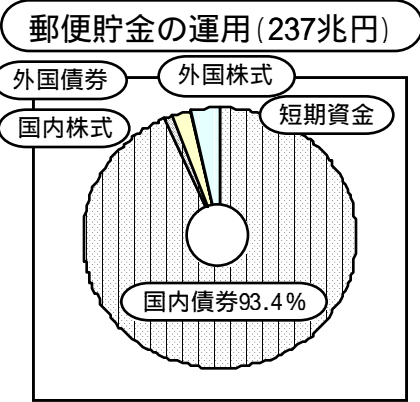
タマちゃんなぞもてる
CDまで出して
何でだろう なんてだろう

(売れない歌手)

こわいもの

地震、SARS、かみなり、火事

親父がはずれ



半導体業界 日本勢復活の兆し

市場の先行きにまだ不透明感がある半導体業界が本格的な回復軌道に乗り始めたとの報道があります。各社の半導体事業計画を下表に紹介します。

半導体主要9社の04/3期計画

会社名	売上高	営業利益	設備投資
東芝	9,000(8.6)	800	1,180(78.8)
ルネサス	9,000(-)	黒字	900(-)
NEC	7,210(2.0)	450	740(2.1)
松下	4,700(14.6)	黒字	600(9.1)
富士通	4,400(10.5)	20	350(7.9)
ソニー	4,200(23.5)	黒字	700(70.1)
三洋電	2,853(12.2)	155	296(52.6)
シャープ	2,650(29.1)	130	130(50.2)
沖電気	1,350(13.2)	40	150(1.6)

(注) 単位億円。()は前年度比伸び率%、はマイナス。三洋電、沖電気は外販のみ

4月30日付「日刊工業新聞」より

職場だより

一時金で保険料 合計が十倍に

6月10日に支給された一時金の明細書をじっくり見られたでしょうか？ 社会保険料の総報酬制の導入に伴い、健康保険料（4・5 27・5）、介護保険料（0 4・0 5）、厚生年金保険料（5・0 67・9）の

徴収額が、合計で10・5倍（9・5 99・45）となり生活が大変になります。（K）

一時金の減額部分 はどこへ行く

職場では、6月の一時金支給にあたって「部門別業績評価」で支給される評価のランクは最低と言われている。日立の時代は、部門別業績評価で増減があり、全社では労働組合との協定で平均となります。ところが、新

非喫煙者にも リフレッシュルームを

日立超Lもオフィス内が禁煙となっており、喫煙者はビル内にある別階の喫煙所で喫煙をしています。喫煙所は交流の場としても一役買っていると思われませんが、非喫煙者には休憩する場所を特に定めていません。各フロアにある給湯室はビルの管理上、飲食が禁じられています。また、お茶を入れる場所はミーティングルームの隣に設置されているため、息抜きするにも気を使います。非喫煙者にもコミュニティの場所が必要だと思うのですが。（M）

（日立超L）ではWebで勤休管理を行っていますが、育児制度などの時短労働対応ができていません。フレックスのよう開始・終了時間が選べないために毎回手入力をしているのです。対応を求めている、該当者が少ないという理由で後回しにされているそうです。各制度の充実と活用

時短労働者の勤休管理 改善してほしい

会社ルネサスは、6月の査定期間が、昨年10月から3月迄とはいえ、一時金を支給する会社は日立ではなくルネサスであり、いくら半導体事業の評価が悪くても本部協定の年間4・3カ月を支給すべきと考えています。なぜなら、ルネサスがマイナス評価された減額の一時金の原資を、日立が吸い上げるとの仕組みはないはず。（T）

新年金制度の 導入は全員投票で

職場では、次々と大幅な制度改訂が十分な職場討議や理解が深められない状態のまま行なわれてきています。組合のあり方として将来に渡る制度改訂などは「全員投票」

を図るためにも、勤休管理の時短労働者対応を早急に進めて欲しいと思います。（S）



絵手紙でご挨拶

編集後記

この5月は五月晴れとは言えず肌寒い日々が続く、職場でもあまり良い話がありません。ルネサスを安心して働ける職場にして行きましょう。（T）

で決定するなどの取り組みが必要と考えますが如何でしょうか？（Y）