



(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
 *Eメール; hitachikon@jcom.home.ne.jp
 *要望・意見を気軽に寄せ下さい。

労組の役割が求められる

労働組合は定期大会の時期を迎えます。働く職場環境は「成果主義賃金」の導入など日増しに厳しくなり、労組の役割強化が強く求められて来ています。

労組の大会日程

- *電機連合 7月3・4日
 - *日立労組 7月16日
 - *武蔵支部 8月1日
- となっております。
 それぞれの大会の議案書が職場に配布され、職

NECの「半導体」上場で400億円の売却益

NECの半導体子会社であるNECエレクトロニクスは、7月24日に東京証券取引所に上場すると発表した。今回の上場に際し、2350万株を増資する。そのことによる資金調達額は880億円になるもよう。一方、NECは保有するNECエレクトロニクス株のうち1050万株を売り出し、約400億円の売却益を見込む。と報道されています。

(6月17日「日経産業新聞より」)

処遇制度の改訂

電機連合は「職種別賃

場討議される予定になっています。
 重要な内容も含まれて
 いますので、しっかりと
 検討して行きましょう。

労組の役割強化

働くものの生活と権利を守るために、労働法制の全面改悪や有罪法制反対闘争、賃金不払い残業の解消や経営戦略のチエツクなど、労組が果たすべき役割を履行する重要な時期です。
 今こそ「職場に労働組合を」スローガンに掲げ頑張るべき時期です。

金要求方式」をかけた、日立労組は「処遇制度の全面改訂」と、いずれも賃金論としての基本である「生活給」を否定しかねない「成果主義賃金」の導入を是としています。賃金決定に労組が関与できにくい制度を導入すると生涯生活設計が出来にくくなります。

集積回路

入谷の朝顔市が7月6〜8日行われ、一〇〇を超える店が出て大変な賑わいになりました。入谷の朝顔は明治の中頃から、植木師成田屋留次郎と住民の努力で全国的に有名になりました。しかし、第二次世界大戦で入谷も焼け野原になってしまいました。入谷では「美しい自然」「やさしい心」を育てようと空気に朝顔をまき、種を人々に配ったのです。こうして「入谷の朝顔」が復活しました。最近、有事3法の成立、自衛隊の海外派兵など、きな臭さがとみに強くなっています。永田町に朝顔の種をまき、入谷の人々の思いを伝えたいものです。人の優しさが充分に発揮できる世の中にしたいです。「朝顔に釣瓶とられてもらい水」(千代女)

電機連合大会議案

「産別」の機能強化を求める

電機連合の定期大会の議案討議が行なわれました。提案された議案には次のような問題点が考えられます。

加盟労組に対して、今後の労働条件に大きな影響を与える「処遇制度」の改訂が提案さ

れているにもかかわらず、産別としての対応がまったくない。

厚生労働省が出した「賃金不払い残業の解消」の指針が出されるなど改善が求められている「サービス残業」に関する表現もないほどである。

今回新たに提案している「電機産業職業アカデミー構想」は、組合員を会社のグループ外へ追い出す仕組みになる可能性が極めて高いものといえる。

組合員の思想信条の自由を踏みにじる「政治団体」設立や選挙闘争に大きなエネルギーを注ぎうとしている。

具体的には、賃金闘争での「職種別賃金要求方式」の導入や、一時金闘争における「産別ミニマム4カ月」が獲得目標に位置付けられているなど、今後の一時金闘争における「賃金政策」の確保が困難になる様な方向が見えています。

日立労組と日立グループ連合に要請

6月13日(金)に日立労組・関連会社労組の組合員有志は、日立労組本部と日立グループ連合に対し21名の連名で要請書を提出しました。当日は、茨城・東京・神奈川・静岡・愛知から11名が参加し日立労組本部役員に会い、1時間余にわたって実際の職場問題を踏まえながら要請を行ないました。私からは「ルネサス」経営のチェック機能強化などを求めました。詳細は日立懇7月を。(谷口)

電機懇会員が支部役員選挙で35%の得票

6月28日(土)東京電機懇の集いがありました。その中で出された職場状況の一部の内容を紹介します。

NECの職場では、6月26日投票で労組の支部役員選挙が行なわれ、立候補するのに10名の推薦人を集めなければならない状況の中で、立候補ができたNEC懇談会の人々が826票の得票となり、得票率35%になったとの報告がありました。

沖電気の職場では「沖電気の職場を明るくする会」メンバーの3人が、職場で不払い残業が横行していることを訴え、労働基準監督署の調査の結果、一年分の残業代が

約500人分で7000万円支払われました。さらに、今年の春闘で一年間に8日の無給の特別休暇が労使合意で導入されましたが、株主総会に出席した同会の会員が「おかしい」と質問したところ、「有給休暇としてもよい」との回答を引き出したと報告がありました。

日立国際電機の職場では、リストラで退職させられた人を時給1000円で再雇用して忙しい仕事をこなしているひどい実態も報告されました。

この時期の職場では、リストラ「合理化」のやり放題との印象を強くしました。(S)

全労連

「解雇が出来る」条文削除させる

労基法の一部を「改正」する法律案の成立について

全国労働組合総連合が発表した「談話」の概要を紹介します。(見出しは編集部で作成)

03年6月27日

全国労働組合総連合

事務局長 坂内 三夫

政府案を修正

一、参議院本会議は本日、「労働基準法の一部を改正する法律案」について可決・成立した。成立した法律は、解雇ルールに関して当初の「解雇は原則自由」とする政府案を大きく修正するものとなったが、有期雇用や裁量労働制については附帯決議を附したものの本法での修正をはかることは出来なかった。

運動の成果

二、成立した労働基準

裁量勤務の悪用

法「改正」案では、解雇ルールについて「解雇は、客観的かつ合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする」とし、原案の危険な要素を削りこれまでの判例を具体化したものとなっており、評価することができる。さらに、参議院の附帯決議で、「整理解雇四要件に関するものを含む裁判例の内容の周知を図る」とこととされたのは、大きな成果である。

政府案を修正させ、積極的な附帯決議を採択させたことは、全労連はじめ労働界が一致して反対した運動の成果であり確信にすることが重要である。

三、しかし有期雇用契約では、現行法で原則1年とされているものを3年に、例外3年を5年とし、常用雇用の有期雇用への置き換えや若年定年制の復活へ道を開くものとなった。期間延長という改悪は認めるわけにいかない。また、裁量労働制については、企画業務型の導入要件を緩和し、対象事業場を本社・本店だけでなく拡大できる内容となった。今回、附帯決議で「裁量労働制の適用事業場の拡大、手続緩和が、サービスクラスに悪用されることのないよう、適用対象事業場についての基準を設ける」とされたが、厚生労働省がこれを踏まえて不払い残業を撲滅す

休憩室

赤い宝石! (さくらんぼ)
おいしい所だけ盗まれる

黒い宝石? (かぶと虫)
ごっそり盗まれる

(安心して生産出来ぬ
日本になったものだ)

るための厳格な「基準」をすみやかに提起することを求める。

さらなる取組みを

使用者によるルール無視の無謀なリストログが行する中で、解雇規制が法律上明確化されたこと、解雇権濫用について「使用者側に主張・立証責任を負わせている」ことなど確認がなされたことなどについて、厚生労働省が広く周知徹底させることを求める。

全労連は、今回の労働法制改悪に反対して、全国の労働者・労働組合が、宣伝・署名行動、集会、デモ、職場からのストライキなどあらゆる大衆行動でたたかい抜いたことに心から敬意を表する。今後、改悪された労基法・労働者派遣法などの職場への持込みを許さず、働くルールを確立するために全力をあげてとりくむ決意を表明するものである。

(全労連HPより)

職場だより

新年金制度で減額

新年金制度が職場内であまり質疑もされないで確認されて導入されようとしています。

50歳前の人にはポイント増になるグラフが示されたので関心が薄いのかと思います。50歳過ぎて退職する場合は確実に

現制度より減額されます。利率の上限も4.5%そのままです。

「上限をなくしてほしい」との評議員会での意見もかなわぬままです。しっかりと働こうという意欲は、定年退職後の安心があつてこそではないでしょうか。(K子)

作業服は

無償貸与すべき

ルネサスの夏服が、サイズの注文をとって自費

購入させられた。他の工場や関連会社では無償貸与されたそうだ。「作業服を買ってまで着れない」と冬服のままであったり、

今までの青い服を着ている人も結構いる。事務所の人達は冬服の支給もなかった。スタツフが現場に入る時には作業服を着用しなければならぬのに。作業服を指定するならば貸与してもらいたいのだ。(M男)

松下電器

全額変動利率に

新聞報道によると、松下電器は昨年、支給額の50%を「キャッシュバランスプラン」に変更したが、残り50%の確定給付部分も変動利率に改めた。その内容は、年5.5%で固定している確定給付型の厚生年金部分で、導入後利率は、10年国債の

絵手紙でご挨拶



過去5年平均利回りに0.5%を加算した率とし、上限を5.5%にする。初年度は2.0%となる見込み。勤続41.5年、給付保証期間20年の退職者を想定したモデルケースの場合で、月額2万円、年間24万円の減額になると報道しています。

日立の制度と比較して、運用利率が上限下限とも松下電器の制度が上回っています。(T)

編集後記

ルネサスでの一時金支給の減額は「部門業績格差」の制度も承継されたからとの見解が表明されました。

しかし、承継された本協定は4.3カ月の支給基準であり、減額された分の原資はしっかりと保全されなければなりません。(T)

日立年金制度の改訂で経費1000億円削減

日立は企業年金で、現行の4.5%の固定金利による予定運用利回りを廃止し、変動金利にする「キャッシュバランスプラン」制度を今年10月から導入する。

新制度導入によって退職給付債務は約1000億円削減できる。利回りの下限は、1.5%または法定下限予定利率(現時点1.2%)のいずれか高い方となっている。と報道しています。(6月16日「日刊工業新聞より」)