

(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。

支部大会で切実な意見

のべ27名の代議員から44項目出される

日立労組武蔵支部の第34回定期大会が8月1日(金)午後、武蔵事業所体育館で開催されました。ルネサスが設立された初年度の支部大会として職場から切実な声が多く出され、その特徴点を2ページに渡って紹介します。

一時金の業績差 支給の改善を

代議員から「日立本体から切り離されたルネサス社員に対して日立の部門業績差反映を持ち込む

事は問題である。12月支給で(半業本)は研究部門と同様の「」を適用となつた。ルネサスも同様とすべきだ」との問いに対して、「12月はルネサスの業績を反映するの

は当然で、その方法について半導体業種本部で検討する」と答弁。

日立の処遇改定とルネサス関連は

代議員から「日立の処遇制度の改訂は、ルネサスに一切関係がないのか。日立労組の討議資料配布しなかったことは問題だ」との問いに対して「基本的には影響がないと考える。職場への未配布は混乱をさけたため。三菱電機の処遇制度大幅改定はルネサスの人にも4月から適用される」と答弁。

集積回路

イラク特措法が国民の反対を押し切り、自公によって成立した。日本は戦争をしない国から戦争をする国に大きな転換点を迎えている こうした中、「核兵器も戦争もない平和な世界」をテーマに原水禁世界大会が開かれ、世界各国の老若男女が熱い思いをもって参加している 今年の世界大会のポスターは、カザフスタンのイズマイロワさんが描いたヒマワリで「優しさであたたかさ伝わってくる」と大好評。イズマイロワさんは、核実験場近くで育ち重い障害を持ち、今年も世界大会に参加している ヒマワリといえば、日本各地で村おこしのシンボルとして栽培され、兵庫県南光町では150万本が咲き乱れている ヒマワリの花ことは「あなたは素晴らしい」。

ビジネスマンが非常に重視している 働きやすさの項目

(1055人からの回答結果)

有給休暇のとりやすさ	49.0%
勤務時間の自由度	39.1%
パソコンの使用環境	35.2%
勤務地の選択制	34.8%
職種の選択制	34.0%
人事考課結果の伝達	33.7%
人事考課基準の公開	33.6%
人事考課結果への反論・修正の機会	33.5%
子供の急病時など向け看護休暇	31.8%
人事考課で直接の上司以外の意見反映	31.7%

(7/23付「日経産業新聞」より)

(二面に続く)

ルネサス経営は長期対策で

代議員から「ルネサス幹部も『会社設立に伴う膨大な一時出費が発生する』と言っており、初年度の「黒字化」を性急にすすめると新たなリストラを実施することになるのではないか。腰を落ち着けた長期の経営対策を望む」

労働時間管理の徹底を

代議員より「Eワーク勤務制度が正しく運用されているか点検をしようとしているが具体的な対策は。ICカード導入での管理を」に対し、「Eワークの人は自分が守ることが前提で、職制も含めて意識をつけることが大切」と答弁。

「日立H&Lは人減らしを提案している、雇用の安定を第一義に取り組んで欲しい」に対し「黒字化の点はその通りだと考えている。03年度はリス

ルネサス労組への統一見通し

代議員から「ルネサス労組結成に向かっているのか」に対して「現状では2〜3年かかる見通し」と答弁。

代議員から「臨時大会で答弁された三菱側の労働条件などの公表はどうなっているのか」に対して「三菱の公表は、大幅改定となる04年4月以降となる。公表を願う意味は、三菱と日立の良いところを導入するルールは無理で、どちらかに合わ

トラはしないことになっており、次年度以降の対処が大切。今後は06年度のテップまでにコスト競争力をつけることが必要」と答弁。

せてしまうこともある」との答弁。

他に多数の意見

カフェテリアプラン全額支給、職場安全確保、組合懇談会実施、労働法制改善反対、長時間労働の改善、サンテの存続、短時間勤務、食堂モニター委員会充実、年金制度改定メンタルヘルス取組み、組織内議員、政治団体結成、本社分会結成、闘争資金組合予算、等々。

映画「スパイ・ゾルゲ」を観て

映画は篠田監督が永年の構想を練って製作された3時間の大作である。2・26事件を含め、当時の様子が丁寧に描かれているので歴史が良く分かった。

ゾルゲは、ソ連人の血を引くドイツ国籍の新聞記者。ゾルゲは来日して同じ新聞記者である尾崎に近づいて行く。当時は、満州事変から始まって、日本軍が中国を侵略し戦争が拡大していく時期であった。ゾルゲは、戦争がソ連まで広がらないために日本の情報をソ連に無線で送っていたのである。尾崎は、政府の中心的な人物にも通じ、

得た情報をゾルゲに流していた。二人は反戦・平和が目的であった。

やがて1942年にスパイが発覚し、後に二人は死刑となる。時代が移り、ソ連・東ドイツの崩壊が映し出される。事件とは直接関係がない場面であるが何を訴えたかったのか気持ちが分かる気がした。

今のイラクの情勢が将来どういう意味を持つか、映画とダブって見えた。(S)



サービス残業解消対策指針

「厚生労働省の指針に関しては、武蔵支部でも把握しており時間外労使委員会の中で会社と実行状況の確認を行なっていく」と7月11日の評議員会で答弁をしています。

厚生労働省がまとめた「サービス残業解消対策指針」の要旨を紹介し、実行ある労使の制度の実施を望みます。

厚生労働省指針 「労使が取り組むべき事項」

(1) 労働時間適正把握基準の遵守

使用者は賃金不払残業を起すことのないようにするために、労働時間適正把握基準を遵守する。

また、労働組合も、労働者に対して労働時間適正把握基準の周知を行う。

(2) 職場風土の改革

賃金不払残業が存在す

ることをやむを得ないとの労使双方の認識（職場風土）をなくしていく取組みを行う。

経営トップ自らによる決意表明や社内巡視等による実態の把握

労使合意による賃金不払残業撲滅の宣言

企業内又は労働組合内での教育

(3) 適正に労働時間の管理を行うためにシステムの整備

適正に労働時間の管理を行うためのシステムの確立

・ 出勤時刻や入退室時刻の記録、事業場内のコンピュータシステムへの入力記録等、あるいは社内アンケートの実施等により賃金不払

残業の実態を把握した上で関係者が行うべき事項や手順等を具体的に示したマニュアルの作成等により、「労働時間適正把握基準」に従って労働時間を適正に把握するシステムを確立する。

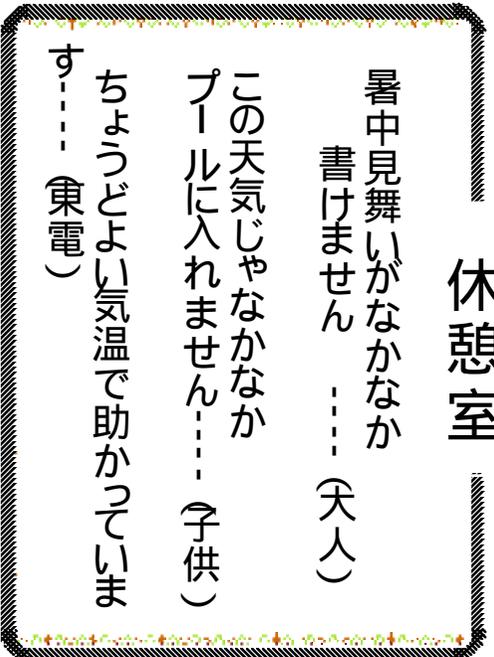
・ 特に、始業及び終業時刻の確認及び記録は使用者自らの確認又はタイムカード、ICカード等の客観的な記録によることが原則であって、自己申告制によるのはやむを得ない場合に限られる。

労働時間の管理のための制度等の見直しの検討

・ 賃金不払残業の存在を前提とする業務遂行が行われているような場合には、業務体制や業務指示の在り方にまで踏み込んだ見直しを行う。

・ 労使委員会において、勤務実態や問題を具体的に把握することが有効と考えられる。

休憩室



暑中見舞いがなかなか書けません... (大人)

この天気じゃなかなかプールに入れません... (子供)

ちよつどよい気温で助かってます... (東電)

賃金不払残業の是正という観点を考慮した人事考課の実施

・ 賃金不払残業の是正という観点を考慮した人事考課の実施（賃金不払残業を行った労働者も、これを許した現場責任者も評価しない）等、現場レベルでも徹底する。

(4) 労働時間を適正に把握するための責任体制の明確化とチェック体制の整備

各事業場ごとに労働時間

の管理の責任者を明確にしておく。特に、賃金不払残業が現に行われ、又は過去に行われていた事業場については、ダブルチェックを行うなど厳正に労働時間を把握できるような体制を確立する。

相談窓口を設置する等により実態を積極的に把握する体制を確立する。企業トップが投書箱（目安箱）や専用電子メールアドレスを設けることなどが考えられる。

労働組合においても、相談窓口の設置等を行う。

職場だより

定時退勤日の 残業者にビックリ

わたしは、水曜日で労使協定の定時退勤日ではあるが、仕事が忙しかったためにやむなく残業をしました。

毎日残業をしているスタッフの人達は、水曜日くらいは早く帰るのだから

うと思っていたのに、現場に入っている若いスタッフはなかなか帰えれそうにありません。

7時で帰るまえに事務所によると、1/4くらいの人達がまだ机にむかっで帰る様子もなく仕事をしています。

裁量勤務手当は30時間分しか付かないがそれを超えた分は申請できているのだろうか。

それにもましてたまには早く帰って家族と人間らしくゆとりある生活が

最終退室での注意事項

私が勤めている事業所はそれぞれのフロアに分けられていて、セキュリティカードを通して入退室管理がされています。各フロアごとに最終退室者が施錠をし、ビル管理側へ管理をゆだねることになっています。

さて、私が残業を終えて別フロアにある更衣室に向かおうとしたところ、「あれ？鍵が開かない！」そうです、すでにそのフロアの最終退室者が施錠をして帰宅していたのでした。今では帰りが遅くなりそうになると、先に荷物を自席に持ってくるようにしています。(Z)

処遇制度改定、 ルネサスどうなる

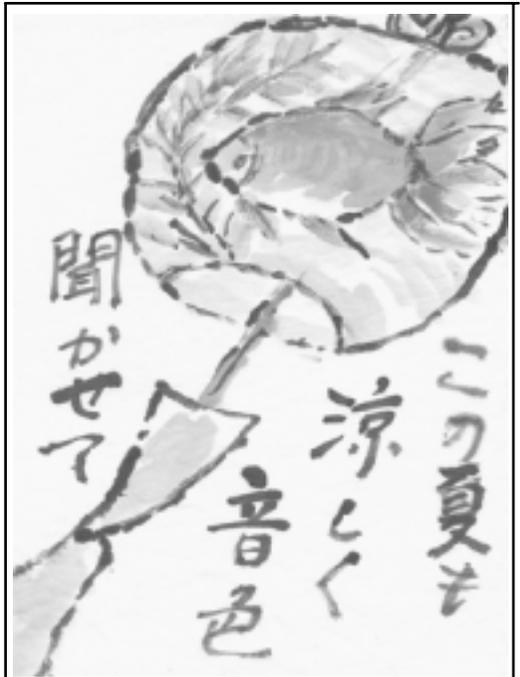
できていたのであるのか。ひとことながら、心痛めてしまいました。M子

今回、日立に導入されるようとしている処遇制度の改定は、ルネサスには適用されないと言われていますが、いずれルネサス独自の労働条件を決めるにしても、同様の提案がなされる可能性もあります。今のうちから皆で内容を知り、問題点を話し合うことが必要だと思います。(I)

通信教育講座、 職場の反応は

会社から通信教育講座の案内が来ました。職場の声を紹介します。
・あまり興味のある講座がないわ。

絵手紙で挨拶



・これから勤め続けようとする人は大変そう。自己負担してスキルアップしながら成果を出さなければ評価されそうにないから。
・仕事で疲れているのに自分の時間も仕事の勉強にもっと使わなければいけないのだから。
・勤務時間内に教育を受けられるようにすれば良いのに。(K)

編集後記

日立の処遇制度の改定案が掲載された「労働日立」がルネサスに移植した組合員に配布されませんでした。

直接関係がないとの事ですが、情報だけしっかりと掌握しないと自分たちの処遇制度改定の時に困ってしまいます。(T)