

# 定年後も闘い続ける



再雇用を求めて訴える堀さん(右) 3月26日 = 日立工機佐和工場門前

## 日立工機 無責任な対応

日立工機の佐和工場で働いていた堀啓一さんは、3月20日付で定年となりました。これまで工場内での再雇用を求めてきましたが、会社は認めていません。

定年日には、日立惣や地域の支援者、勝田労連等で宣伝・要請行動を行いました。堀さんは定年後も、再雇用を求めて、連日、会社に出向き、就労闘争を行っています。日立工機の理不尽な対応に、怒りの声と支援の輪が広がっています。

# 会社に抗議

## 春闘結果に対する 職場の声

「ベア要求なしの春闘は盛り上がりがない。500円でもベア要求してこそ春闘だ」

「日立創業100周年の節目にふさわしい春闘にしていきたい(日立労組 有野委員長)」

「結果がベアなし、4・55カ月とは、何ともなさない」

「部門業績や時短取組で減額され続けた上に、分社化でさらに一時金0・2カ月減か。経営失敗の尻拭いがいつまで続くのだろうか」

「慶弔休暇の100%賃金保証は早く実現してほしい」

「電機各社の回答は出たが、派遣社員についても、一時金の実態調査を行い、正社員と同等の待遇をすべきだ」

「産業別最低賃金(18歳見合い)が、要求の半額の500円上がったも、15万3000円。これではワーキングプアから抜け出せない」



## 再雇用の実現に 向けて就労闘争

### 日立工機 堀啓一

会社は県外への転居が前提である宮城県仙台市の東北支店への職務提示が最終案だとして、このまま定年退職により再雇用はなかった事で済ませようとしています。


日立工機が提示した職務提示は、「高年齢者雇用安定法」の趣旨に反しており、適切有効な職務提示に値しない。したがって、安心して働ける職務が提示されるまで雇用関係は継続するとした「地位保全の内容証明書」を弁護士を通じて送付しました。

茨城県議会でも「無理な条件を押し付けて再雇用できないようにしている」として、日立工機の再雇用の、異常に低い実態をただしました。知事は「茨城労働局と協議し対応したい」と答えています。

地域の勝田労連の要請や、県議会の動きに呼応してハローワークも立ち入り調査しています。

「会社は法令を守る立場で、直に解決を図り企業の社会的責任を果たせ」と、門前での就労闘争に取り組んでいます。

ピラや情報をホームページで見られます。  
 パソコン <http://hitachikon.net>  
 ケータイ <http://hitachikon.net/i>  
 仕事、生活などの相談も受け付けます。  
 Eメール [info@hitachikon.net](mailto:info@hitachikon.net)  
 TEL(携帯) 090-9121-0602(多田)



QRコードにアクセス!

日立惣 <発行> 2010年4月 第177号

日立関連労働者懇談会  
 〒108-0073 東京都港区三田3-2-20  
 (電機労働者懇談会気付)  
 TEL(03)3455-6006 FAX(03)3451-3595

もよりの連絡先

茨城	090-8747-6239	(馬場)
茨城	090-6142-6153	(堀)
東京	090-3534-8626	(谷口)
神奈川	080-5060-7728	(中村)
静岡	090-9121-0602	(多田)
愛知	090-4253-1217	(成木)
大阪	06-6939-2905	(森)

働くルールの確立と、社会保障の拡充を

# 労働者派遣法の抜本改正を

労働者派遣法が改定されるようとしています。一昨年秋から起こった大量の「派遣切り」を、二度と起こさないことが、今回の改定のポイントになります。

しかし、政府の改定案は、抜け穴だらけのものとなっており、派遣労働者を実際に保護するものになっていません。派遣労働者を守り、正規雇用への道を開くことのできる抜本改正が求められています。

## 製造業派遣「禁止」

政府は製造業への派遣を「原則禁止」としていますが、「常用雇用」の労働者は例外として派遣を認めています。「常用雇用」とは、短期契約の繰り返しで、1年を超える見込みがあるも

のです。「派遣切り」で犠牲になった労働者の多くは「常用雇用」でした。製造業への派遣は全面的に禁止し、正規雇用に切り替えるべきです。

## 登録型派遣「禁止」

政府案は登録型派遣を「禁止」としていますが、「専門26業務」を対象外としています。しかし専門業務と言いつつ、パソコン操作など、一般事務と変わらないのが実態です。専門業務の見直しが必要です。

この他にも、直接雇用の申し込み義務の緩和、みなし雇用の実効性、派遣先労働者との均等待遇の実効性、法律施行の先送り等の問題があります。



## 時過ぎれば無法復活

一宮労働基準監督署のサービスマン残業是正指導から3年が経過。サービスマン残業は全体的に減っては来たが、未だに残業予算厳守だ、との一言で相変わらず違法行為が横行。

YESマンに囲まれた時代錯誤の人達は、自己保身のためには他者を犠牲にしても構いなし、表面だけを繕いメッキがはがれると終始言い訳か、だんまり。YESマン達は冷たい視線も感じずに愚痴ばかり、生き生きと働ける場は何処、と「幸せな青い鳥」探しに夢中。社内では哀れとの囁き声。

日立IEシステム

## 4月から新会社、1社2労組体制に

4月1日より新会社「ルネサスエレクトロニクス」が設立されます。

ルネサス労組は、3月4日の臨時代表者会議で新会社設立に関わる「唯一交渉団体条項」「ユニオンショップ条項」「休日」の新労働協約の締結を確認しました。それに伴う組合規約改定に関する臨時大会を3月9日に開催され、4月1日に新労働協約が発効されます。

今後1社2労組体制となり、新会社内で「基本的労働条件は包括的に承継」とされている労働条件の維持・向上への取

り組みが求められています。とりわけ、春闘で合意した「上期の一時金2ヶ月」を基にして、下期の一時金をこの秋に団体交渉をする事になっており、新会社との間で上積みを図る取り組みが求められています。

新会社設立に伴い、3月16日には「組織体制と人事」は発表になりました。経営内容の改善とリストラの動きが心配されています。そうした中、労働組合の取り組みと役割への期待が高まっています。ルネサス武蔵

## 一日も早く(日立コンシ)で一緒に働けるように改善を

(日立コンシ)では、今春闘の交渉で組合から会社に対して、「横浜支部では組合員約半数が出向、3割以上が構外勤務」と、組合員の働く現状についてリアルな指摘が行なわれました。

長い間にわたる業績不振対策によってこの様に異常な事態が生まれてしまったわけですが、3月に発表された人事異動では、出向中の課長相当職4名の依願退職が発表され、同時に、出向先変更で働く場所が不安定な課長相当職や主任相当職の人が発表されている実態を見ると、(日立コンシ)の未来に不安を感じます。この人事異動の発表は主任相当職以上が対象とされていますが、その他の組合員も同様な状況にあるのではないのでしょうか。

(日立コンシ)の未来を担う若い社員が嫌気をさして辞めないように、できるだけ早く(日立コンシ)で一緒に働けるようにするのも、経営者の緊急で重要な責任と言えるのではないのでしょうか。

日立コンシ・横浜

## 近頃の若いモン

はやりすたりの変化についていけずに...

投稿歓迎

いつの間にかと思うことが多々ある。いつの間にかiphoneがあり、デジカメもよくなりといった具合に。

学生時代は、今と比較して余裕があったので、ある程度は時代の流れについていけたが、最近怪しい。ついていけない人は、よっぽど余裕がある人なのかなと思ってしまいます。長時間残業、業務の状況の不安定感が煩って時代遅れになってしまっているのかもしれない。

将来的に、社会での生活が不便にならぬように、ある程度は、新しいものに関しても関心を持てる余裕がほしいものです。



(このコーナーへの投稿をお待ちしています。)  
Eメール info@hitachikon.net にどうぞ!!

## 派遣から正規雇用へ

国分生産本部では製造現場に派遣社員を受け入れてきました。派遣元の会社を正社員でなく、ある期間を区切った契約で働いているそうです。3月31日は契約の期限が切れる日です。1、2年働いてるので仕事も覚えて職場仲間と変わりにくく働いているのですが、契約期間満了で解雇されるのではと心配しているのです。

民主党政権の政府は派遣法を改正して製造業派遣を禁止すると言っていたが例外だらけで5年間も先送りする派遣を容認する改正案を出そうとしています。派遣から正規雇用への道を開く改正案が求められています。派遣社員はまじめで有能な人が多く、受け入れ先の会社は社員に登用すべき時期にきているのではないのでしょうか。

日立・日立事業所

## 大勢の退職

昨年末に行なわれた早期退職の募集に応じて大勢の方が退職されました。年度末の人事異動の発表では70名にもものぼる退職者の多さに驚きました。公には主任技師以上の方しか発表されないので、実際はもっと大勢の方が退職されています。年末からの退職者の合計人数は目標の200名を大きく超えているのではないのでしょうか。

そんな中、4月から社長が交代しました。リストラは事業再建のために行なう必要があると言っていた本人が経営の場から退いてしまつて、経営責任を果たしたと言えるのか甚だ疑問です。

日立超L