

# 女性にとって働きやすい職場とは？

男女雇用均等法制定から26年目で  
どう職場は変わったの？

日立が推進しているCSR報告書2011年3月報告書によると、日立製作所本体の従業員数は3万2926名、日立グループの従業員数は36万1745名です。そのうち女性の雇用比率は、本体が16%で、グループ会社は10%です。いずれも、第三次男女共同参画推進計画からは、かけ離れた実態で、目標指数の25%に届くには、かなり推進の努力が必要です。しかも、グループ会社の女性雇用比率は目標の半数にも満たないのです。この原因の主な要因として、グループ会社では、女性は非正規で働いている従業員が多いといえるからではないでしょうか。

さらに、女性の管理職数では、日立本体が386名と3.3%、日立グループが595名の1.3%と全従業員の割合目標からすると、0.25%しかありません。育児休暇取得者数、介護取得者数、短時間勤務利用者数について、日立本体で2010年に取得した人数は下表の通りです。



	女性	男性	合計
育児休暇取得者数	525名	17名	542名
介護取得者数	7名	3名	10名
短時間勤務利用者数	330名	7名	337名

この報告から見えてくることは、一方で、女性の活躍を推進する施策として、ダイバーシティ推進を会社の看板に掲げながら、管理職登用者を増やし、育児休暇、介護休暇の取得数も年を追って増えています。他方では、育児休暇を取得し、職場復帰してきた女性が原職復帰できない、以前より勤務時間の掛る職場に配転させられる、子育てが一段落して5年経ち10年経っても、職位の上がない職務に据え置かれたままです。

女性にとって働きやすい職場というのは、それぞれの仕事的能力を引き出す援助、支援が整ってこそ、やりがいや生きがいを見出せるモチベーションが湧いてくる職場環境なのではないでしょうか。

## 企業買収・売却に伴う労働条件の後退は許されない

黒字経営であったにも拘らず、リストラ・売却され、組合員・従業員の不信・不安は消えません。将来にわたって働き続けられる環境とするには、働く者の立場に立った、日立労組日立GST支部が必要です。

この問題について職場労働者有志で、数度にわたって労働組合へ、統合後の労働条件変更には一方的な会社発表をさせるのではなく、労働組合と事前に協議すること、配転、職場異動にたいして組合員の合意なく行わないという労働協約の遵守など、「労働組合はあくまでも労働者の生活と権利をまもる」という姿勢で取り組んでもらいたいと申し入れてきました。

またWD社に対しても、日立GST日本法人の異動、移籍については、事前に労働組合に説明を行い、組合員・従業員の声が反映されるように、などの項目を申し入れてきました。

日立GSTのウェスタンデジタル(WD)社への売却は、EU欧州連合など各国の公正取引委員会の示した譲渡の条件をクリアし、承認を得ることで完了しました。

今回の統合はあくまでも株式の譲渡であり、日立GST日本法人で働く組合員・従業員は統合完了から18ヶ月間は、基本的に現在の労働条件が保障されます。もし労働条件の変更となる場合は、労使協議の上で実施することとなる、としています。

WD社は、企業の買収・売却・リストラ・解雇などを繰り返してHDDで世界一のシェアを持つまでになった会社です。職場では、早々に配転・職場異動の話があるのではと不安が広がっています。また「転勤を断ると退職金が払われない」「労働組合を認めない」など日本では考えられないアメリカ型の雇用形態の持ち込みも考えられ、憂慮されています。

★ビ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!

**日立懇**

＜発行＞  
2012年5・6月  
第195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)

働きがいのある人間らしい仕事を





### 労働協約の改定について

今春の労働協約改定により、短時間勤務で6、5時間が選択できるようになったことを職場の同僚が「30分長く働けるようになる」と喜んでいました。従来は16時45分に仕事を上げる場合、出社時間を9時と10時から選択できましたが、子供を保育園に送ってから出社するとギリギリ9時を回ってしまう為、仕方なく10時出社にしていたそうです。今後も子育てしながら働く人を支援する制度が充実して行くようなと思います。

(H-SYS)

### 社員証変更でセキユリティ事故が心配

今年度から、社員証が新しくなりました。社員証変更の目的はセキユリティ強化のためと言う事ですが、(日立超L)は入退室のシステムを新しい社員証に対応させていないため、自社の入館証がもう一枚配布されるとの事です。(日立超L)社員の中には、ルネサスに常駐している人も大勢いますが、そちらでも専用の入館用カードが配布されるようです。社員証と分離されたクレジットカードもあります。これまでは一枚だったカードが何枚にも増える事で、セキユリティ事故などが増えるのではないかと心配です。

(日立超L)

組合名	一時金要求			一時金回答		
	賃金ベース(円)	額(円)	月数(カ月)	額(円)	月数(カ月)	今年の月数(カ月)
日立	309,500	1,647,000	5.5	1,580,832	5.28	5.30
日立GST	317,200	1,744,600	5.5	1,719,224	5.42	5.50
日立コンシ	337,000	1,685,000	5	1,415,400	4.20	4.75
日立AMS	303,900	1,671,450	5.5	1,610,670	5.30	5.30
HOTS	310,200	1,707,000	5.5	1,395,900	4.50	4.50*1
日立AP	296,400	1,482,000	5.0	1,409,288	4.75	4.85
日立工機	307,000	1,503,500	5.0	1,413,290	4.70	4.55
HPT	295,700	1,537,600	5.2	1,471,000	4.97	5.00
日立協和	276,058	1,312,000	4.75	1,224,262	4.50	4.50
日立電線	299,444	1,348,800	4.5	1,185,800	3.96	4.05
日立国際	293,654	1,544,943	5.2	1,476,712	4.98	4.60
HISYS	289,090	1,450,000	5.0	1,374,000	4.75	4.75
日立超L	313,794	1,255,000	4.0	957,080	3.05	3.10
日立JTE	288,751	1,444,000	5.0	1,387,000	4.80	4.70
日立CP	302,162	1,480,594	4.9	1,430,134	4.73	4.43
日立IE	-	1,349,650	5.0	1,147,310	4.28	4.30
ルネサス	294,419	1,266,500	4.3	1,177,676	4.00	4.00
AEパワー	291,997	729,993	半期 2.5	半期619,034	半期2.12	4.35
HES	293,395	1,613,674	5.5	1,420,032	4.84	4.82
HIMEC	255,200	1,276,000	5.0	1,212,200	4.75	4.77
HISEC	280,703	1,403,520	5.0	1,291,234	4.60	4.35
日立ICC	287,414	1,350,846	4.7	1,244,504	4.33	4.37
日立ES	297,590	1,428,432	4.8	1,309,396	4.40	4.40
日立ICS	287,140	1,435,700	5.0	1,300,000	4.53	4.52

-: 情報未入手、\*1 +業績回復感謝金(0.5カ月)

### 独身一人暮らしは心配だ

最近、独身で一人暮らしの人の在職死亡が連続しました。休み明けに出勤せず連絡が取れなかったため翌日自宅を訪ねたら、亡くなっていたというケースも「長年一人暮らしだと、食事など生活が不規則になり健康管理に問題で」「一人暮らしだと不慮のことが起きてもそのままで手遅れになる」「そういうえば最近、結構な年でも独身者が多いなあ」と職場での話し。今年の春闘で、寮の入居期限が27歳までに、社宅は廃止が決まりました。なかなか結婚できないご時世に、一人暮らしが増えるのは心配があります。

(日立・情制シ)

### 改善できたことは実行してみても更に改善を

今年の春闘で、フレックスタイム制勤務や勤続二五年リフレッシュ休暇の運用柔軟化で、日立グループの先がけとなって改善できたことは、嬉しいことでした。「育児、介護、看護、地域行事・学校行事への参加、保護者面談や家庭訪問、通院・治療、突発事象への対応を行なう場合で、コアタイムを適用しないこと」によって業務効率の向上が期待出来る場合、コ



## 近頃の若いモン

### ●子育て休みについて

うちの職場で子育て世代の女性パートさんは、お子さんの学校行事や体調不良で休みになることがまれではありません。自分も将来、子育てすることを考えると、休みやすい職場がいいですが、今の職場でシフトに穴があくと周囲に負担がかかります。「祖父母に預けて出てこい」「働くのは子どもを犠牲にするときもある」と影で言われたりします。海外の先進国で子育ては次代の担い手づくりとして、もっと社会的な理解があり、親も子どもも孤立させないような仕組みもあるようです。日本の会社も子育て世代に優しい組織になってほしいと思います。

(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!!

### 時間給840円!

部長に、ライフプラン選択希望申告書を「①再雇用希望」として提出しました。その後、総務の部長代理が仕事を探していると言いながら面談を繰り返してました。そこで組合に「再雇用においては、原籍の業務継続を基本とする」を確認したとありますので会社に申し入れてくださいとお願いをしました。

(日立コンシ)

すると部長は、提示業務通知書を一方的に突然出してきました。その内容がひどく本人の希望も聞かずに、短時間勤務(108、5時間/月)というものです。しかも時間給が840円で、町場のパートの時給です。シニア社員としては最低の水準です。また、18歳の最低保障賃金相当の時給にも足りません。社会常識を無視しており、HESとして恥ずかしい行いです。

(HES)