

# この働き方はブラック！あなたの職場は？



## 働きがいのある人間らしい仕事を

★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)

もしくは、下記のもよりの連絡先へ



QRコードにアクセス！

### 日立 懇

＜発行＞  
2013年9・10月  
第203号

日立関連労働者懇談会

〒105-0004 東京都港区新橋4丁目24-3

エムエフ新橋601

(電機労働者懇談会付)

TEL & FAX (03) 6450-1777

★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)

Q：雇用の形態が異なる（パート、期間社員、派遣社員、正社員）だけでなぜ、処遇（給与等）に格差があるのでしょうか？



A：労働者派遣法が1986年に導入され、1995年には、当時の日経連が「新時代の日本的経営」で、正社員を減少させ、安い労働力として、非正規労働者を増加させる方針を打ち出し、1999年の派遣労働の原則自由化を契機に、請負、派遣労働が一気に広がりました。

一方で、現行法の処遇格差を禁止する規定である労働基準法第3条、パートタイム労働法8条は、罰則規定が無い努力義務となっているため、遵守されていません。これらの結果として、働き方の違いにより、処遇の違いが生じているのが現状です。また、格差が改善されない原因に、ILO175号条約「均等待遇の原則」を日本が批准していないことがあります。条約を批准させ、国内法の整備を図ること、及び労働条件切下げの動きを阻止する取組みが必要となっています。

今、政府は、正社員を低い労働条件で解雇しやすくする「限定正社員制度」の導入を打ち出しています。日立も制度導入を検討しています。反対の声をあげていきましょう。

Q：グループ会社への事業移管に伴って従業員が部署ごとに転属させられた際、組合は力になってくれませんでした。組合って何のためにあるの？

A：労働者の労働条件を守り・向上させることが労働組合の役割であり、中でも労働者の雇用維持は労働組合の最も重要な役割です。

ところが、日立労組を含め今の電機産業の企業内労働組合は、企業の経営施策（事業再編やリストラ）に対して、労働者を守る意識が弱くなっています。労働組合は、職場の実態や要求をきちんと捉えて対応することが大切です。

日立関連職場有志が毎年、日立労組本部要請を行い、職場の実態と要望を労組本部に届けています。労働組合が労働者の立場に立った活動となるように、職場から声をあげて要求していくことが重要です。



Q：入社して6年目です。正社員で働き続けていますが、給与が上がりにません…。



A：2004年に日立に導入された成果主義賃金制度と、春闘で賃上げがなくなったことが主な原因です。成果主義賃金制度では、①「目標の成果」をクリアしないと賃金が上がらない、②全員が成果を上げて全員は賃上げされない、③賃金のレンジ上限に達すると成果を上げて賃金は上がらない、という制度的な問題があります。

一方、日立アプライアンス（当時日立空調システム）清水事業所で職場の労働者が「賃金引き下げにつながる制度変更は同意できない」と主張し、2年間に及ぶたたかいで、定年まで現行賃金維持を勝ち取り、大幅な賃下げを食い止める事が出来ました。

春闘を含め、賃上げを実現するには、賃上げを職場全体の要求にして、たたかいを作り上げていく必要があります。

Q：つわりが酷くて仕事が辛いです。上司からは『仕事ができないのなら退職するように』と言われてしまいました。仕事は続けたいのだけれど…。



A：男女雇用機会均等法の第9条では婚姻、妊娠、出産を理由として女性労働者に対して解雇や不利益な取扱いをすることを禁止しています。また、日立には、「F.F.プラン（ジェンダー・フリー&ファミリー・フレンドリー・プラン）」で、仕事と家庭の両立支援施策を実施し、男性を含めて全社員の意識向上を図り、職場風土の醸成に力を入れています。

『仕事ができないのなら退職するように』と言う上司は、会社の指針や制度に反していませんか？社内制度を活用するよう会社や労働組合に申請や要望をしてみてもいいでしょうか。

厚生労働省は、「過重労働重点監督月間」として6月に監督指導などを集中的に実施することを発表しました。あなたの職場に問題はありますか？

# 早期退職募集数に達しなければ ”指名解雇”とは酷すぎる！

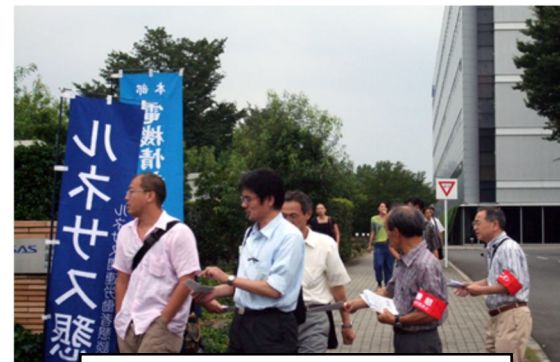
ルネサスエレクトロニクスは、約3500人の早期退職を8月1日～7日の期間で募集しましたが、未達となり8月29日まで延期をし、さらに募集人員に達しなければ8月26日の週に労働組合に「事業上解雇」（指名解雇）を申し入れると通知しました。

## 3四半期連続で営業黒字！

ルネサスの営業損益は、12年度第4四半期に黒字化となり、13年度第1四半期も営業黒字で、第2四半期も営業黒字と予測しています。4～6月決算での営業利益率は4.9%で、日立並となっています。（下表）

決算期	売上高	営業損益	経常損益	純損益
13年1～3月	1,854	80	87	▲59
13年4～6月	1,991	98	85	▲40
13年7～9月	2,089	42	0	▲360

こうした営業黒字経営の中で、「事業上解雇」をするとはあまりにも酷すぎます。（7～9月決算予測で純損益が赤字になるのは、9月末で早期退職させる特損を計上する為）



8月21日「武蔵事業所での宣伝行動」

## 退職強要で労働局申告！

ルネサス本体の早期退職目標は約2000人で、その対象者に8月1日付で降格された1298人の月俸者がターゲットになり、繰り返しの「面談」が行なわれ、毎週の様に8回も退職強要された管理職の方が労働局に申告し、闘いに立ち上がりました。

電機・情報ユニオンは、全労連やローカルセンターと協同して企業の社会的責任と「雇用と地域経済を守ろう」との大義を掲げて全国的な取り組みを展開しています。

## 目立退 場示板

### 人間ドックで一番しつこい検査は？

職場で人間ドックの話になった。人間ドックの検査で何か一番しつこいかと言えば、全員が「胃部X線検査」と言う。「逆さまにされた時は我慢の限界で、もう少して手を離しそうだった」と。バリウムを飲まされ、ゲップはダメ、不安定な台の上で、向きを変えて、3回転、逆さまにされて息を止めてそのままとか、素早い動作や我慢が強いられる。逆さまでの静止は腕力が必要で、肥満の人や高齢者には過酷なことと思う。手を離して落下事故にもつながりかねないようにも思う。受診者から苦情や改善要望などでいていないのだろうか。

（日立・大みか）

### 人権を守って仕事をする

#### 人権模範者が必要なのでは？

「職場に人権模範者を」の社員教育の環境で、eラーニングで「人権とビジネスについて」を学びました。ビジネスのグローバル化が進む今、様々な国の人達と良い仕事を成すには、相手の国の文化や法律、人権を尊重することが求められている、との

文言がありました。企業にとってこれらを守って仕事を成す、これが最も効率の良いやり方であり、国家や社会からも信頼を得られることにつながります。さらに



にパワハラ問題や未払い賃金等、様々な職場の問題が起ころなくすることにもつながります。日立は「日立グループ人権方針」を策定して人権の尊重を社内外宣言しています。今、全ての職場で、人権を守り実践する「人権模範者」が必要とされているのではないのでしょうか？

（日立・国分）

### 事業移管も日立グループでの

#### 異動先確保も急いでほしい

日立労組横浜支部では7月末の定期大会で支部解散と財産分与などについて検討し、（日立コンシ）解散に伴う支部解散の方向を確認しました。しかし、会社解散の方針が発表されてから9月半となる8月半ばになっても、支部解散を判断する前提条件である

「全ての事業の移管完了」も、「全ての組合員の異動先に一定の目処が立つこと」も遅々として進まず、多くの社員が不安を抱えたまま夏休みを迎えました。特に、「移管事業に継続して従事しない者」と、「ワークデザイン面談で伝達された人は、「新しい仕事を探していくための求職活動」を強いられており、理不尽な求職活動によって

## 近頃の若いモン

### ●事務所経費の使い方

昨年に異動してきた今の私の職場では、とことんまで経費の節減を求めています。しかし、中には削る理由が分からないものもあります。そのひとつは文房具です。職場にはペン、封筒、ホチキスというあって当たり前と思うものの準備がありません。必要な時は自分で買えということでしょうか。確かに使う頻度が少ないものもあります。私はもともと文房具を買うのが好きなので一通りそろえていて自分の物を使っていましたが、たまに必要になった人から貸してくれと言われてもありません。もっとよく考えて事務所の経費を使うべきだと思います。

（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！！



## 投稿歓迎

日立で働く希望をなくし、早期退職優遇制度に応募して休職に入った人も出ています日立製作所の方針で分社化された（日立コンシ）で頑張ってきたすべての社員の気持ちを大切に、本人の意向などを考慮した日立グループでの異動先確保を、日立製作所が責任を持って早急に行なう必要があるのではないのでしょうか。

（日立コンシ・横浜）

### 日立横浜病院譲渡問題

2013年2月1日に病院譲渡が発表されてから、8月1日に新しい医療法人横浜平成会設立されました。診療、健診体制を維持するとしていますが、医師、職員の大規模退職（譲渡を理由とした）が起きている為、先行きがまったく見えない状況です。譲渡に伴い移籍に同意するか否かの上長との面接が2回行われています。労組に対して譲渡反対の要求を何度か求めてきましたが、労組は雇用の確保、年収の保証などを理由になし崩し的に、会社側の言い分を認めてしまいました。

労働条件、福利厚生的大幅な低下を伴う移籍であり、日立を解雇する暴挙です。今後、労働条件の引き上げ、慰労金の増額希望者は日立に籍を置いたままの譲渡先への出向を認めさせること、などの要求を実現させたいと考えます。

（日立横浜病院・横浜）

