

2014
春闘

大幅賃上げと雇用維持でいい仕事ができる職場を

日立関連職場有志7名が12月13日、日立労組本部に「日立グループ制度標準化」「14年春闘」「グループ会社でのリストラ」の3項目で緊急要請を行いました。

解雇自由化に繋がる改訂撤回を

「日立グループ制度標準化」での「解雇」は、「会社は、事業の縮小又は廃止、その他事業上やむを得ない事情があるとき組合員を解雇するときは組合又は支部と協議する」となっており、会社都合で社員を解雇できる内容です。そこで、解雇自由化につながる会社提案の撤回を労働組合に要求しました。

賃金レンジマップで 全員が賃上げを

4月に消費税率5%アップも予定されており、ベーシックアップなしでは、働く者の生活がいつそう厳しくなることは明らかです。日立は連結で「内部留保」を2兆8千億も溜め込んでいることから、14春闘で3~5%のペアで賃金レンジの引き上げ実現できるように積極的に「要求」をすることを求めました。

「事業構造改革」と リストラで職場はズタズタ

各地の日立グループ会社で、事業縮小、再編、譲渡に伴って退職強要や「追い出し部屋」設置などが

事業構造改革で 日立社員でなくなる!

日立製作所発祥の地、茨城（日立市・ひたちなか市）の職場では、日立社員が、同業他社の社員や関連子会社の社員になってしまおうという重大な事態が起きています。

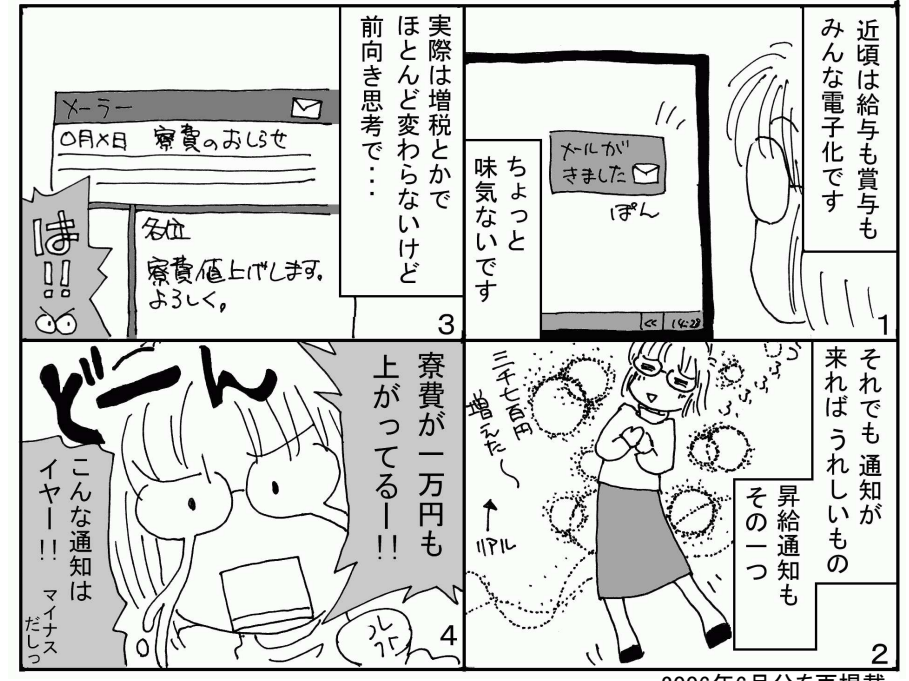
三菱重工業と火力発電システム事業を統合するのに伴い、日立事業所の社員2000人が三菱重工傘下の新会社に転属します。国内の昇降機事業を4月1日付で日立ビルシステムに開発・製造業

えっ!アメリカの企業と合併ですか?

年末の12月。突然、会社で構内放送があるとの話があり、アメリカのジョンソンコントロールズと日立アプライアンスの空調部門にて合併会社を作るという発表がなされました。これまで、空調業界では東芝の富士工場とアメリカのキャリアの合併がありますが、合併前に人員削減を実施した等、不安になる話しか聞けません。また、今回の合併については、情報が少ないため、不安に思っています。従業員の中からは、「雇用は守られるよね?」「事業再編による影響は無いよね?」等の意見が挙がっています。今後は、現状の処遇制度を維持できるように取り組んで欲しいと思います。

「自己再開発 支援制度」 悪用し退職強制

情IP事業部から日立アプライアンス清水空調本部へ二重出向させられた従業員に対して、一次出向先の日立CTMの製造部長が訪問し「戻ってもあなたの仕事がない」と脅かし、「自己再開発支援退職制度」を申込みると同時に「退職願」を強引に提出させられました。その後、退職制度に基づき終了一ヶ月前に「退職願」を撤回しました。現在、電機・情報ユニオンが日立製作所と交渉中です。



2006年6月分を再掲載

起こっています。該当職場での雇用を守るため、日立労組本部として詳細を調査し、日立製作所に対し強力な要請をするようお願いしました。

務を移します。これに伴い水戸事業所などで働く日立社員約1000人が日立ビルシステムに転属します。さらに、4月1日付でインフラシステム事業を再編、生産管理システムなどを開発する日立情報制御ソリューションズを存続会社として、日立アドバンストデジタル、茨城日立情報サービスを合併し、この再編により、この事業に関連する日立社員約300名を転属前提で日立ICSに出向させます。職場では、身分や働く環境が大きく変わること、労働条件悪化や人員削減などへの不安の声が挙がっています。

- ★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
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> 2014年2・3月 第205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
(電機労働者懇談会気付)
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)

働きがいのある人間らしい仕事を

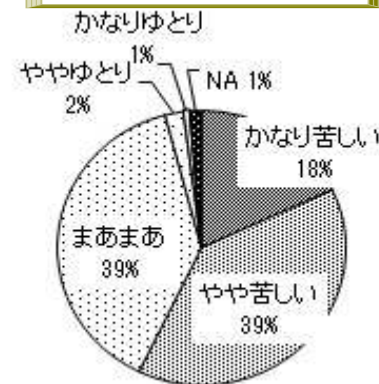
賃上げ要求の声を拡げ ベースアップの実現を！

要求アンケート集計結果 (日立関連分)

苦しい生活の実態

生活が「かなり苦しい」「やや苦しい」という回答が全体の約6割に達しています。生活に必要な増額は、3万円以上の回答者は75%で、増額の加重平均は3万5700円です。

生活の実感

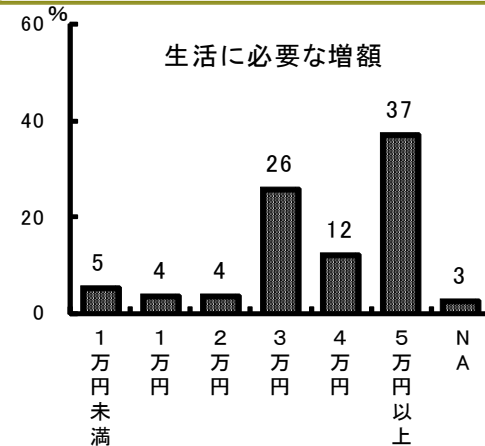


心の病で不安・健康に不安が40%

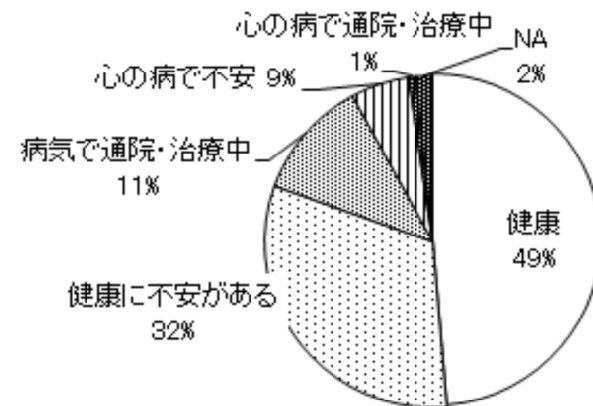
心身の不安については、健康と答えたのは全体の49%で、心の病で不安・健康に不安があるが40%、通院・治療中が11%となっています。困っていること・不安なことのトップは老後・年金など将来のことで全体の29%です。

以上より、**賃金アップと健康不安、老後、年金問題の改善**が求められます。

生活に必要な増額



心身の不安



近頃の若いモン

賃金改善を願う2014年

例年であれば、新年は良い年になることを期待してワクワクした気持ちになるのですが、今年は新年を迎えるのがちょっと憂鬱でした。というより、できればまだ来てほしくなかった2014年。何故なら今年は春から消費税を8%に上げることが決まっているからです。消費税増税は大きな買い物だけでなく日々の生活に直接影響する為、「少しでも節約しなければ」という考え方にどうしてもなってしまいます。今年の春闘では数年ぶりの賃金ベースアップの獲得が期待されていますが、財布の紐が緩むほどの確かな賃金改善を勝ち取れることを願った新年でした。

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!!

要求 アンケートの 声

賃上カットを 元に戻して

賃金カットを元に戻してもらえれば、普通の生活ができる。(ルネサス・武蔵)

日立製作所は一時金5、35ヶ月で、H-I-E-Sは一時金が2、3ヶ月で、同じ日立グループなのにあまりにも差がありすぎます。生活が大変です。(H-I-E-S・国分)

仕事量はあるが、赤字の為、残業ができず、生活はかなり苦しい。もともとの受注金額が正しくない。これでは作業員は苦しい一方である。(日立IEE)

成果主義とは名ばかりで成果をあげても賃金はあがらない。色々理由を付けてボーナスは減らされる。上長の勝手な評価になっている。(日立・大みか)

経営に不安

結婚できる給料が欲しい。35才で未婚ですが、現在の手取りでは結婚できません。会社の存続有無を明確にしてください。

将来が不安

い。日立メディアエレクトロニクスの将来について、明確な方針を出して頂かないと、働いている社員が不安で困ります。将来ビジョン、経営方針を明確にして頂きたいと思います。(日立メディアエレクトロニクス・戸塚)

海外生産がメインになるにつれて開発部門への業務が増えているように感じる。海外生産のメリット・デメリットをよく検討した上で、短期間の対応とはせず、長期間で対応すべきと思う。海外でのやり取りはとてもしんどい。(HOTS・旭)



会社がつぶれないか心配しています。早々にコスト体力のある会社の実現を願う。(ルネサス・武蔵)

いよいよ来年から年金暮らしになる。年金が少しづつ減額されてきていて、生活が心配です。(日立・国分)

HOTSでは再雇用の人員で生産を進めているため、若い人が育っていない。当面の利益のみを追求している。若者の雇用を進めるべき。(HOTS・旭)

長時間労働の改善を

親の介護が心配。秘密保護法も不安です。(ルネサス・武蔵)

残業を削減し、もっと、余暇を充実させたい。しかし、残業が多いのでそうはならない。(日立アプライアンス・清水)



職場環境の改善を

居心地の悪い職場です。定時のチャイムが鳴ってもだれも席を立たずに仕事を続ける。非正規の私は能力もないので残業するほど仕事はありません。すぐに帰りたいのに帰りづらくてなかなか帰れません。ほんとにそんな空気です。一部屋に少人数でいるので外部との交流もなく、会話も笑いもなく何の為にここにいるのかと悩む毎日です。年末年始は休みも少ないので、その分給料も減るので生活もいっぱいはいっぱいです。50円、100円でも給料を上げてほしい。(日立・大みか)