

働くルールを守り、職場で活かす労働組合運動を

日本では労働基準法や労働組合法、労働者派遣法など「労働法」が働く際の基本ルールです。欧州と比べて十分なるルールの乱用や8時間以上の労働等を規制していません。労働組合が会社と結び「労働協約」はこの労働組

安倍「雇用改革」で狙われる働くルール改悪

項目	内容	動き
労働者派遣法の改悪	「生涯ハケン」「正社員ゼロ」の社会へ日本を導く大改悪	今国会に改悪法案提出
有期雇用の特例	専門労働者、高齢者を無期雇用化の適用延長	今国会に改悪法案提出(研究開発者はすでに適用)
残業時間規制の骨抜き	「残業代ゼロ」	審議会で検討中
「限定正社員」制度	解雇しやすい名ばかり正社員制度	有識者懇談会で検討中
「労働移動型」への労働政策の転換	リストラ支援	助成金を今年度予算化。有料職業紹介の拡大を議論
「解雇の金銭解決」など	解雇の自由化	審議会で議論へ
国家戦略特区	地域限定で規制緩和	区域指定を決定。解雇指南の「雇用指針」作成
外国人労働者の拡大		建設分野で受け入れ期間延長。対象拡大検討

合法に基づいて、個々の労使間で結ばれています。つまり、働くルールに基づいた内容となっています。このルールを安倍内閣と財界は「規制緩和」を理由にいつぞう改悪し骨抜き化を狙っています。改悪を許したら「ブラック企業」が野放しの社会になってしまいます。職場で「反対!」の声を広めましょう。(安倍内閣が狙う改悪は右表の通りです)

改悪先取りの労働協約

昨年の労使協議で会社側は、労働協約に「限定社員」を盛り込むことを提案しました。今回は撤回に至りませんが「解雇自由化」につながる条文が盛り込まれました。もちろん労働協約は労働法で規定するルール以下に下げることができませんが、労働法の規定に記載無い規定については、自由に決めることができます。その結果として、労働協約の改悪が起こっているため、改悪から守るには職場での「労働組合の力」が重要になってきます。

不条理な労働協約改悪を跳ね除け、働く人が安心して仕事ができる環境や権利を確保するため、職場の要求や実態を労働組合に持ち寄り、労働組合を強く頼りになる組織に育てましょう。

333の事業所による新会社設立で数百名のリストラを計画か?

日立情報P事業部神奈川事業所の孫会社日立CTMでは、11年より事業の縮小により、200名以上の従業員が日立グループ関連十数社へ出向させられました。この出向の最中、13年10月に日立情報P部門の製造集約を目的に新会社「日立情報通信マニユファクチャリング(HITM)」を設立。新会社へは小田原事業所310名、神奈川事業所400名、日立情報通信システム事業部(戸塚)140名の計850名で発足すると発表しました。

しかし、半年後の今年3月28日に会社より提案された新会社「HITM転属申し入れ」では、14年3月末の対象従業員数は591名と約数百名もの従業員が対象から外されています。その多くは神奈川事業所から出向している日立CTMの従業員です。この人たちへは転属でなく「自己再開発支援制度休職制度」の利用による退職強要を行う狙いがあります。すでにこの制度を利用して、43名もの従業員が13年7月までに退職するという事態になっています。現在、電機・情報二オンが退職撤回を求め、日立製作所と団交中です。



2006年9月分を再掲載

労働協約より「悪い」支部協定を悪用

日立労組本部労働協約では、「自己再開発休職制度」では、休職中に変更をする場合は、一ヶ月前までに変更を届け出ることができる」としています。休職制度とは、就業規則などの根拠に基づき、労働契約を存続させつつ労働義務を一時消滅させる制度です。当然、休職事由が消滅すれば休職は終了し復職します。ところが日立情報P事業部神奈川事業所では、休職制度を利用して社外転進する際、利用開始時に「退職願い」を提出するとしています。この「支部協定」を悪用し、43名の方々が職場を追い出されています。会社は本人が選択したことだから「解雇」ではないといっていますが、休職中に期限一ヶ月前に「退職願」を撤回したいと願ってた日立労組組合員の要求を退け「解雇」同然に退職させました。

★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6・7月
第207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

日立情映テックで「育児・介護法」を活用し遠隔地配転をストップ

日立情映テックの事業撤退を2014年3月末に控えて、2年前より岐阜県の高山や、美濃加茂の他事業所へ転勤を迫られていた育児休業中の女性従業員が「育児・介護法」26条を活用し、通勤可能な職場の確保を求めて粘り強く会社と交渉しました。その結果、今年4月から通勤可能な職場を確保し、育休明けで仕事に復帰しました。

それでは、なぜ、2年ももの交渉が成功したのでしょうか？。その理由は、他の女性の交渉が成功したからです。姑を介護している別の女性が「介護法」に基づく勤務地の配慮を求めて、事業所撤退後も遠隔地配転には応じられない旨を会社側と交渉した結果、自転車でも通勤できる日立グループ関連会社へ職場を提示されました。このことをきっかけとし、波及効果として獲得されたものです。このように、職場の確保を求める交渉には、自分自身の交渉力も重要ですが、他の交渉をして

いる人の交渉結果にも影響を受けます。

現在苦しい交渉を続けている方々もいると思いますが、このように成功する例もありますので、辛抱強く頑張っ、必要な条件を勝ち取りましょう。

※育児・介護法

正式には「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」であり、その26条には「事業主は、その雇用する労働者の配置の変更で就業の場所の変更を伴うものをする場合において、その就業の場所の変更により就業しつつその子の養育又は家族の介護を行うことが困難となることとなる労働者がいるときは、当該労働者の子の養育又は家族の介護の状況に配慮しなければならない」とあります。

近頃の若いモン

日本の少子化対策に思うこと

先日、職場での何気ない会話の中で同僚から「結婚しても子供を作らない方が得だ」という話が出ました。もちろん、子供を作るかどうかを損得では語れませんが、本人に理由を聞いてみると「自分たちが定年を迎える頃には年金では生活できないので、若いうちから老後の資金を蓄えておかなければいけない。けれども子育てにはすごくお金がかかるので、子供がいると十分な貯蓄ができない」ということでした。理由としては理解できますが、若者の間にこうした考え方が広がると、日本の少子化は一層深刻になっていきます。政府は少子化問題の緊急対策として『子育て支援』の他に『働き方改革』『結婚・妊娠・出産支援』を謳っていますが、『扶養控除の廃止』を検討するなど、それとは矛盾する動きも見せています。政府には、家計を圧迫する増税ではなく、子育ての費用負担を軽減する各種手当を増強してほしいものです。

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!!

日立懇 掲示板



年休取得のために業務量調整を

会社は総労働時間短縮によるワークライフバランス推進のため、月に1日以上の年休取得を奨励しており、「まずは管理職が率先して年休を取得すること」として、部署毎の管理職の年休取得状況をイントラで公開している。しかし、そのことを気にしている管理職は少なく「昨年は夏休み以外で年休を1日しか取らなかった」などと、年休を使わないことを誇らしげに語る管理職までいる。こうした管理職の意識を変えること、業務量自体を減らさないと従業員が年休を行ってできない状況は変わらない。会社が本気で総労働時間の短縮に取り組むのであれば、管理職には部下の業務量を調整して年休を取らせることを義務化するくらいのことを思い切っってやってほしい。

(日立システムズ)

求む！安定経営

(日立超し)は、今年4月1日付で秋

田電子システムズと合併し、社員数は約700名となりました。6月には日立の情報・通信システム社のグループ会社となり、この間の半導体デバイス関連事業からの撤退が一区切りつくことになりました。(日立超し)の2013年度の業績はわずかに黒字となりましたが、デバイス製品事業の売却などによる効果が大きく、今後の経営の柱となる組み込みシステム・ソフト事業については、まだ安定した経営とは言えません。度重なる事業構造改革や業績対策などに協力し、会社の経営立て直しに協力してきた従業員に報いるためにも、安定した経営を確立することが必要です。

(日立超し)



超えられない本体の壁

消費税が8%に増税されて、本体価格と税込の二重表示で買物の度に税負担の重さに怒りを感じる日々。日立は6年ぶりのベア2千円の獲得でしたが、日立工機はなぜかその半分の千円止まり。一時金は年間一ヶ月分以上、30万円を超える低額回答。この格差はどう言う事なのかと不満の声が職場から出されています。こうした格差傾向は09年に日立の連結子会社にされてから酷くなったと言われて

ヒヤリハット提案で

死角の看板移動

旧船川社宅跡地の駐車場がマンション建設で運動場に移動しました。運動場の出入口が学生の通学路になっていて自転車や人が通ります。出入口に設置した「左折禁止」の大きな看板が歩道を通る自転車や歩行者の死角になっていました。職場安全のヒヤリハットに書いたところ安全課長が聞き取りに来てから、数日後に看板は死角にならない位置に移動になりました。職場では「運動場の出入口は危ないので、誰か事故る。近くの信号のところを出入口にすれば良いのに」と話していました。

(日立・国分事業所)

