

株主総会で「常時リストラ」を告発！

株主総会会場で 「常時リストラ」 の実態を宣伝 株主「リストラする 会社はダメだ」

6月25日（木）に日立製作所第146回定時株主総会が東京ドームシティホールで開催され、日立懇は、電機懇、電機情報ユニオンと協同してリストラ反撃の宣伝行動を行いました。

宣伝行動は、「日立超しの追い出し部屋の即時撤廃」の横断幕を掲げ、日立における人権無視の労務政策の実態をハンドマイクで訴えながら、日立の「常時リストラ」を告発するピラ（日立懇HPに掲載）を株主のみさんに手渡しました。株主総会参加の株主の方々から、「リストラする会社はダメだ」等の声があり、自らピラを取りに来る株主もいました。

質問状を事前送付し 株主総会で質問！

株主総会では、18名の株主から質問がありました。日立懇からの氏が質問しました。質問は1人1件と制限されたため、（日立超し）における異常な労務政策の実態について質問（左記）しました。また、株主総会に向けて、質問状（①日立の経営施策について、②日立グループのリストラについて、③「日立グループ人権方針」に反した人権侵害について、④劣悪な労働実態の改善について）を事前に送付しましたが、株主総会で会社からの回答はありませんでした。

◆株主・O氏の質問

「日立超しシステムズ」では、2013年に業績不良を理由に早期退職が行われ、従業員は約半分になった。職場に残ることを決意した従業員のうち「追いだし部屋」に配属させられた人々には、酷い賃金引下げがおこなわれている。大学卒業後、20年勤続し技術職であった人が、最低の査定を受けて、新入社員と同格の研修員まで格付けが引き下げられている。日立はグループ制度標準化を進めているが、こうした異常な賃金引下げを許している労務政策を日立グループはとっているのか。これが人権を守るといって「人権方針」を公表した日立の労務政策なのか。

◆会社回答

日立は、事業構造改革、これを日立グループとして進めている。そのような中で、指摘のような個別の労働条件については、すべて、日立のコンプライアンス順守で実施してきているので、そのような事実はないと考えている。

日立グループ経営審議会で 「労働問題が係争に発展」の認識

日立グループ経営審議会（5月28日）で、日立労組が「日立グループにおいて、個別労働問題が係争に発展する案件もある」との認識を示しました。会社の「常時リストラ」を止めさせ、働き甲斐のある職場をつくるために、「雇用を守れ」の声をあげていきましょう。



2012年9・10月号より再掲載。



株主総会会場でピラを配布

★ピラや情報をホームページで見られます。

パソコン <http://hitachikon.org>

★仕事、生活の相談もお寄せください。Eメール: info@hitachikon.org
または、下記の「もよりの連絡先」へ



日立関連リストラ反撃集会を開催しました

日立懇

＜発行＞
2015年9・10月
第213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 06-6355-2905 (森)

働きがいのある人間らしい仕事を

日立労組本部に職場問題で要請

6月19日（金）、日立労組及び関連会社労組組合員・職場労働者有志が、職場の問題を伝え、改善に取り組みよう日立労組本部へ要請を行いました。

要請は、「労働組合は、会社の中期経営計画目標を達成しましょう、だけではなく、雇用、労働条件を守ることを第一に考えてほしい。会社は、業績がよいのにも関わらずリストラをやる、これは、本当に企業が発展していく道なのかという点を考えて、労働組合として日立の経営姿勢を改めていくべき。日立労組本部は、日立グループ全体に責任をもつ立場で、日立の職場で起きている人権無視のリストラにきちんとした見解を表明して、支部、グループ会社に対応してほしい」と伝えて、具体的な問題について要請しました。

要請参加者からは、自身が受けた退職強要や異常な賃下げ、管理職、シニア社員対象に早期退職募集が実施されている、一時金の低評価の根拠不明、などで改善を求める発言がありました。（要請書は日立懇HPに掲載）



勤務月報の時間削除を指示された

7月の勤務は若干の残業時間があったので勤務月報に残業時間をつけたら、上長管理職から「勤務月報の時間を削除してほしい」「売り上げが厳しい」「皆、時間をつけずに自分の仕事をこなしている。あなたは出来ないのか」と言われました。「残業時間はルール通りにつけるべき」と伝え、とりあえず残業をつけたまま勤務月報を申請してみることにになりましたが、典型的なブラック企業と言わざるを得ません。このような職場を改善させたい。（日立関連）

海外のインドユーザーはバカンス

製品開発が一段落し、海外のインドユーザーとの動作確認を7月～8月にお願したところ、「人がいないので秋にしてほしい」となりました。海外はちょうどバカンスの時期に重なると思います。「グローバルに勝つために、ダイバーシティを」という意味では、海外並みの長

全国宣伝行動／日立の職場にピラ1万枚を配布

日立の「解雇・労働者いじめ」を許さず、「常時リストラ企業・日立」の不当な労働者攻撃を止めさせるため、昨年の「日立関連リストラ反撃集会」に続き、全国の日立関連職場に宣伝行動を行い、通常の日立懇全社ピラ配布職場に加えて、合計32職場に1万枚のピラ配布を行いました。どの職場もピラの受け取りは良く、「がんばって欲しい」「こ苦労様」の激励や「常時リストラ日立か」とピラに読み入る人も多くいました。



日立本社秋葉原ビルでの宣伝行動

期休暇が当たり前にならないと、それこそ海外から采れられると思います。グローバルに仕事をするために、グローバルに守られている雇用のルールを守ってほしい。（日立・那珂）

休日が平日にずれ、リズムが狂う

震災後から毎年、夏季になると本来土日の休日が平日へずれ込む様になりました。当初は節電対策の為に実施されていましたが、震災から4年が過ぎた今でも続いています。職場の人たちもこの勤務体制を今では受けて入れています。やはり平日に休みがずれ込んでしまうと生活のリズムが狂ってしまい、疲労がたまりやすくなります。また、この時期、職場は非常に暑くなるため、そこでも体力が大きく消耗させられます。注意力が落ちやすくなるため、ケガをしないよう、気を引き締めたいところです。（日立金属）

職場で派遣契約打ち切り

職場で派遣社員の契約を打ち切りが決まりました。昨年と同じような派遣社員の契約、そして契約解除をしており、同僚からは、「何のために入れるのか、仕事を教える立場になって欲しい」との声が上がっています。（日立・日立工場）



近頃の若いモン

投稿歓迎

「戦争法案」反対、世界史は戦争違法化の流れ

学生はじめ若い人たちが「戦争はいや。平和な日本がいい」と、国会前や全国で「戦争法案」に反対する集会やデモを連日行っています。自分も職場や保育園の保護者会などで、「戦争法案」反対の世論をつくっていきたいと思っています。

世界史の流れを振り返ると、第一次世界大戦より前は戦争が違法とされていませんでしたが、ロカルノ条約（1925年）を経て、不戦条約（ブリアン・ケロッグ条約 1928年）が締結され、戦争は違法化されるようになりました。第2次世界大戦後、国連憲章（1945年）が制定され、武力の行使による威嚇が禁止されました（憲章第2条）。世界の主流は戦争を事前に止めることに向かっています。

今、「戦争法案」反対のたたかいは、日本を戦争する国にするのか、戦争をしない国にするのか、その岐路に立っています。「戦争法案」反対の運動を広げていきたい。

工場赤字なら事業撤退

職場で工場再建説明会があり工場長はじめ関係者が多く参加しました。東原社長からは「2016年度になった時点で工場が赤字のままだったら事業撤退する」とあったと上長から聞きました。事業撤退により職場を追いやられ地域経済にもダメージになります。地域を上げて事業撤退を阻止したい。（日立パワー・国分）

「中計」達成のためリストラ

（インフラ）では、2015年中期経営計画目標を達成させるために、月報者、シニア社員対象に、「人財総合施策」で、社外転身を図るリストラが行われています。「支援一時金」を支給する代わりに、退職事由は「自己都合扱い」です。また、定年を迎えた管理職が「あなたは再雇用対象になっていない」と言われた。再雇用者も、フルタイムから、週3日、2日とかにさせられて「これでは働く意味がない。生活できない」（日立・大みか）

