

**(日立コンシ)が主力事業の移管を発表**

# 日立製作所は全社員を日立グループ内で雇用せよ

## 春闘の最中に突然説明

### 同日に事業移管の発表と組合への申入れ

事業の柱であったテレビ事業を昨年外されたばかりの日立コンシューマエレクトロニクス(株)(以下、(日立コンシ))では、春闘中の三月一日に全体朝礼があり、突然、液晶プロジェクター事業の移管など会社の解体につながる重大な内容が従業員に口頭で説明されました。長年の間、赤字経営打開の施策に協力し続けてきた職場では不安と絶望の思いが大きく渦巻きました。

しかも、液晶プロジェクター事業移管を日立マクセルと共同発表、労組(日立労組横浜支部)への申入れも同日でした。日立マクセルへの移管を決めてから従業員と労働組合へ知らせたことは明らかであり、従業員と労働組合の事前同意を無視したもので、労使の信頼関係を損なうものです。

また、会社から労組への申入れの内容は、急きよ定時後に開かれた全体集会で配布された労組ニュースで知らされましたが、「現在の体制をそのまま移管できることにはならない」と記述しており、従業員の不安をいっそう煽っています。

## 上長との面談では社外転進を暗に促すことも

(日立コンシ)は二〇〇九年七月に約七五〇名で設立されました。基幹事業である薄型テレビを日立CMグループに移管する前の二〇一一年一〇月末には約七〇〇名(会社発表)の従業員がいましたが、二〇一二年の春闘後から実施した社外転進支援制度と特例自己再開発休職制度の導入により、一二月末には約六〇〇名(会社発表)に減りました。

四月一日に行なわれた第二回労使委員会では、今回の申入れに関する労組の質問書への会社回答と、会社からの異動・斡旋に関する申入れがあり、勤続五年以上の従業員を対象にした早期退職優遇制度の導入が提案されました。

労組は「二〇一二年度に実施されたキャリア面談においては、本人のキャリア育成の観点で行われるべき面談であったはずが、特例自己再開発休職制度の利用を暗に促すようなケースもあったと認識している」と指摘し、会社の社外転進強要の事実が明らかにされました。

## 従業員を犠牲にする

### 退職強要は許されない

(日立コンシ)は会社分割法と労働契約承継法で従業員の転属の同意を得ずに分社化して設立されました。設立以来赤字続きでしたが、従業員は大きな不安と不満を抱えながらも三年八カ月頑張ってきたのです。

結局、分社した会社を解体する方針を出したのですから、従業員全員を日立製作所を含む日立グループで働けるようにすることが、経営責任の本来あるべき姿ではないでしょうか。退職の強要は従業員を犠牲にすることであり、決して許されることはありません。

**日立懇**

<発行>

2013年4月  
Web版第2号

日立関連労働者懇談会

〒105-0004 東京都港区新橋4-24-3

エムエフ新橋601

(電機労働者懇談会気付)

★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)