

日立グループ制度標準化

「解雇自由」の制度化はダメ！です

2012年12月に会社から日立グループ連合に対して申し入れされた「日立グループ制度標準化」について、労使での基本方針や考え方の確認・論議を経て、最終案（日立労組機関紙「UNION NOW 1057号」2013年10月15日に掲載）が職場に提案されました。

標準化に向けた見直し案は、労働条件など多岐に亘りますが、「解雇」については、会社の都合で社員を解雇できる具体的な内容を制度化する内容になっていて、極めて重大な問題です。

【解雇】

◇現行〓会社はやむを得ない事業上の都合により組合員を解雇するときは組合又は支部と協議する。

◇見直し（案）〓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。

だれでもいつでも解雇される不安

職場では「これだと、やり方によっては、だれでもいつでも解雇されちゃう」と不安の声があがっています。この制度が導入されれば、会社の経営方針で事業縮小や事業撤退となったら、その部門の社員を「労使協定」に基づき解雇することができるようになります。労働組合や社員は、会社に異議を申し立てることが難しくなります。

正社員の雇用形態を破壊する制度

今、電機情報産業では20万人を超えるリストラ・入減らしが行なわれています。「追い出し部屋」「キャリア室」とよばれる部署ができていて、非人道的な手段で、事実上の解雇を強制しています。

日立関連職場でも、ルネサス、日立超L、日立電線（現日立金属）、日立コンシなどで業績不振や事業縮小・撤退を理由に繰り返しリストラが行なわれ、多くの社員が職場を追われました。

今回の「解雇」の見直しは、正社員の雇用形態を破壊するきわめて重大な内容で、安倍政権や日本経団連が目指す、労働コストの大幅削減、解雇自由のための「解雇ルール見直し」に沿うものと考えられます。

日立グループ全体で雇用の保障を

企業の経営不振や事業転換などは、社員に直接的な責任はありません。労働契約法第16条では「解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする」としています。

日立懇は、日立グループ内における事業構造改革などに伴う雇用の確保は、日立本体が責任をもち、日立グループ全体で雇用の確保していくべきと考えます。

日立労組の2013年度運動方針の「事業構造改革に伴う雇用問題については、組合員の生活の安心・安定のため、雇用の確保を第一に、日立グループ全社をあげての雇用の確保を要請していく」立場が大事です。

職場で「解雇自由」につながる制度導入はダメ！の世論をつくっていきましょう。

従業員数、子会社数の国内・海外比較(有価証券報告書より作成)

	2010年 3月期	2011年 3月期	2012年 3月期	2013年 3月期	2013年 9月期
従業員数(人)	359,746	361,745	323,540	326,240	331,781
国内	230,948	216,393	212,302	207,727	206,459
海外	128,798	145,352	111,238	118,513	125,322
連結子会社数(社)	900	913	939	963	980
国内	365	351	340	314	291
海外	535	562	599	649	689

＜ご意見をお寄せください＞

職場の喫緊な課題を掲載したWebビラをHPに掲載しています。みなさんからのご意見や職場情報をお待ちしています。

MAIL: info@hitachikon.net

日立懇Web版ビラ

第4号 <発行>2013年12月

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)

