

(日立超L) 日立の「人権方針」に反する人権無視のリストラ策は止めよ 「追い出し部屋」を撤去して職場へ戻せ

(日立超L)は、2013年3月に半導体デバイス事業撤退に伴う大リストラを実施し、約600名が早期退職しました。早期退職に際し会社に残った社員に対して、人権・人格を無視した差別が行なわれています。

不当な選別試験で 「自宅待機」の差別

会社は、早期退職に際しなかった社員に対して、選別試験を実施して、不合格とさせられた社員に対して、転職支援を利用するように促す面談を繰り返しました。その後、「仕事を与えない」「自宅待機」などの差別を行いました。

社外派遣会社出向で 過酷な労働と差別

会社は2013年12月に、当該社員に、日立グループ外の派遣会社への出向を業務命令で強行し、アルミサッシを製造する

仕事に就かされました。

月60時間以上の残業や、立作業で重量物を運ぶなど過酷な労働を強いられました。その間、降格や、一時金の著しい減額などの差別的行為も行われました。

出向解除で 「追い出し部屋」へ

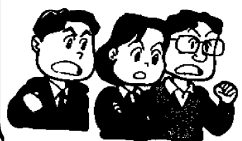
電機・情報ユニオンに加入して、1年間の闘いで、出向解除の成果を勝ち取りました。

2014年12月に復職して出勤したところ、会社は「引き当てる業務はない」として、労使協定にも無い、「日立グループ出向先開拓支援サービス」を「業務命令として

ユニオン分會を結成して反撃

この事態を打開すべく、「電機・情報ユニオン東京支部日立超L分會」を立ち上げました。「追い出し部屋」を撤去させ、職場の労働条件を改善さ

せて、生活と権利、雇用を守るために運動をめざして奮闘しています。



安心して働ける経営施策に改めよ

会社の施策に沿って仕事をし、成果もあげてきた社員が、突然、会社から「あなたの仕事はない」とリストラ対象にされる。断ると、人権無視の差別や退職強要をする。

日立の経営は、過去最高益を更新していますが、これは、働くものを犠牲にした利益第一の経営施策によるものであり、直ちに改めるべきです。

このようなことは、「ビジネスを行っていくうえで、人権尊重の責任を果たすことを誓う」とした「人権方針」を宣言している日立に、あってはならないことです。

日立懇は、(日立超L)でたたかう仲間を支援するとともに、安心して長く働ける職場をつくるために力を尽くします。多くのみなさんのご支援をお願いします。

下す」として、転職支援会社・パソナにて出向先を自分達で探すという「追い出し部屋」に配属されました。

▼(日立超L)は、日立グループの事業部門では、情報・通信グループに所属します。情報通信グループは、日立の中核事業部門で、連結で社員は7万6千人超です。事業部門・グループでの人材の異動も活発に行われています。数人の社員の「引き当てる業務はない」という会社の言い分は成り立ちません。

▼日立労組の「労使協定」では、「会社は業務上の都合により必要ある場合は組合員を官公署、諸団体又は他会社の業務に専従させることがあります」とあります。出向先は会社が指定するもので、「出向先を自分で探す」を業務命令にするのは労使協定に反しているのではないのでしょうか。

日立懇Web版ビラ

第6号 <発行>2015年1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)