磁気ディスク量産拠点を深セン（中国）へ

拡がる雇用不安

ひろば

2003年9月
NO 170
＜発行＞
日立小田原地区
「ひろば」
編集委員会
TEL(気付)
0465(37)4426

関連従業員日米で約８００名

日立ＧＳＴ社は８月27日磁気ディスク（円盤）の生産を中国深センに移管することを決定したと発表しました。

現在磁気ディスクに携わる従業員は米国サンノゼ、小田原合計で約８００名（内小田原約１８０名）となっています。

深センでの立ち上げは来年11月前後から始まり、２００６年６月頃完了の予定です。

更なる空洞化にどう対処するのか

会社は量産立ち上げが完了した時点で人員の再配置やその他の対策を検討するとしています。ＨＤＤの製造拠点をフィリピンに移管した後の作業量の激減は深刻なものでした。

主目的はコスト削減

会社はコスト競争力を高めることが目的だとしています。これに伴う人員削減などあってはならない事です。

社会的責任を果たせ

異常ともいえる海外進出によって電機産業の職場では国内生産の縮小・職場喪失があります。

海外進出に対して一定の規制を加えない限り雇用は守れません。「国内雇用確保法」などの制定、国内雇用に関する労使協議の義務付け、その協定内容を届け出るなど法律による規制が必要です。

また会社には雇用を確保する社会的責任があります。

根釧原野 風蓮湖へそそぐ風蓮川

近頃の食堂風景

８月18日より、日立ＧＳＴ食堂でも、カフェテリアプラン方式のメニューになり、定食メニューとはガラリと様相をかえました。

これまでの予算どうりにチョイスしていくと主菜にご飯ぐらいしか食べられません。フルメニューにすると、50円～70円位アップしてしまいます。

アルバイト・派遣労働者の人達も、これでは「コンビニの定食の方が安いヨ」「今日は俺の方が勝っている」などと、いかに安く食べられるか比べているのもヘンな光景です。

湘南の海

▼「人間はなぜ働くのか」という素朴な問いかけには、「人間らしい生活のために」という明解で自然な答えが相応しい。その当たり前の事が覆され、「働く事が主目的」と化した生活破壊の現実がいたるところにある。これも社会の行き詰まりが極度に達したことを示す現象に他ならない▼これは労働者作家、田島一氏の言葉ですが、今度の処遇制度及び雇用・勤務制度の見直し（会社提案）のねらいを見事に言い当てている▼労組が「ゆとりと豊かさ」を標榜して久しい。会社の発展と共に労働者の生活も豊かになると言う構図が崩れた。そこで「成果を上げた者には高い評価と優遇を与え、そうでない者にはそれなりの処遇に処す」と言う▼先日、会社より新年金制度（ＣＢＰ）と処遇制度及び雇用・勤務制度見直しの説明会がありました。いずれも労組に提案され職場討議に附されているもの、提案された内容を労組が精査、吟味し問題点を指摘、咀嚼して組合員に説明し、職場討議を経て会社に回答する手順がとられます。最近は組合の説明はおざなり、説明は会社にまる投げでは、の声も▼成果を競わせる日本ＩＢＭでは「業績が低い」と会社が評定した、下位10％の社員を、退職に追い込むことまで起きている。「日本における人事制度改革の毒味役になる」と公言する大歳卓麻社長、日本の労働者と労働組合に挑んできています▼「相模灘」から「湘南の海」とコラムタイトルを改めます。ひき続くご愛読よろしく。

処遇制度見直し案
職場集会で意見百出

9月1日付のHITACHI UNION Nowで、処遇制度見直し提案の評価案が示されました。それによれば、賃金はこれまでの学歴・年齢・勤続年数を排除した、「能力による人事考課」を最大の狙いとした職務・職能給一本の賃金体系に見直すということです。

これを受けて職場では9月中旬に「詳細提案」についての職場集会が開かれ、関心のある項目から質問、要望が出され、組合員の切実な意見に昼休みも超過して熱心な討議がなされました。

「本給スライドによる収入減は、多い人で10万円位になる、この減収保障は確実になるのか」「査定考課者は一人か、だとするとその人の感情が入らないか」「扶養手当の改訂は少子化を見直すとあるが、何の根拠に基づいてこの金額になるのか、扶養者が少ないほど減額になる」（表1）など不安と切実な声が多く出されました。

組合はこの提案を受け入れる基本スタンスとして“生活の安心・安定という観点”“人件費の削減を目的としないこと”をうたっていますが、今回職場集会などでだされた意見・要望からすれば、それらの問いにきちっと納得するだけの説明が得られていません。

なかでも継続論議となった①資格制度のなかの「最低格付けの目安提示」や、②「下位等級格付に伴う減収保障」など多くの組合員が矛盾や不安をかかえる項目には、組合と会社側に対立点を残しています。

年齢別最低保障の維持は確認したとしても、40歳で21・9万円という保障はあまりにも安く、一人暮らしの人でも生活維持できるようなものではありません。（表2）

「年齢別最低格付目安」を設けるのが課題だとすれば、せめて40歳でも安心して生活できる、最低保障賃金30万円の底上げを実現すべきではないでしょうか。

ましてや「降格・降給もあり得る」制度は組合が認めるべきではありません。

（表1） 扶養手当A地区の場合 （円）

	現行	改定案	差額
配偶者のみ	20,100	11,000	-9,100
配偶者 子ども1人	26,700	22,000	-4,700
配偶者 子ども2人	33,300	33,000	-300

（表2）40歳最低保障賃金(21,9000円)はどのレベルか （円）

専任職（レンジⅢ）	総合職
2級（初任本給）211,000	7級（初任本給）223,000
3級（最高本給）206,000	8級（最高本給）223,000

日立労組・日立GST支部誕生

2003年8月1日、日立労組・日立GST支部が設立されました。日立製作所より、会社分割法・労働契約承継法により切り離された、ストレージ事業部の従業員1000名余、ユニオンショップ制（日立社員＝日立労組員）の規約を変えての誕生となりました。

これにより日立GSTジャパンには日立労組組合員、JMIU日本IBM支部組合員、そして、そのどちらにも属さない従業員と三通りの労使関係が成立しました。

これからGST社員は自らの要求とそれぞれの組合が掲げる方針で、労働組合に加入、不加入を含めて「組合を選択」できる時代到来の予感がします。

愛知県・東海市の新日鉄の爆発事故、栃木県・黒磯市のブリジストン工場の火災等、名の知れた大企業での重大事故が相次いで起きています。

好調な自動車産業に関連する工場で、フル操業の状態であったとのこと。工場の操業に欠かせない安全管理を軽視し、人員を削減し「合理化」・効率化を徹底したことが背景にあるとされています。

相次ぐ企業事故の背景にリストラ
日本経団連会長

財界トップの奥田日本経団連会長は、事故が相次いでることに関連して、「事故が起きないよう点検する必要がある、熟練労働者をリストラすれば、労働の質は落ちる。経費節減の利点はあるが、危険性もある」と述べ事故の背景に過度のリストラがあることを指摘しています。しかし言うだけでは解決になりません。

言行一致、即対策が求められています。

「ひろば」は
下記ＵＲＬに掲示されています。
http://www.hitachikon.net/toppage.htm
検索は【日立関連労働者懇談会】