

働く者を足げにした

「グローバル経営戦略」



は許されない



グローバル企業にこそ働くルールの確立を

創業精神である
「和・誠・開拓者精神」も
無視か

会社分割

親会社である日立製作所は子会社が高値で売れる時期を勝手に判断し、まるでモノを売るかのように企業を売却しました。
日立製作所の企業理念は、「和・誠・開拓者精神」だとしています。
あわせて「企業が社会の一員であることを深く認識し、公正かつ透明な企業精神に徹する」と宣言しています。

今回の日立GST売却では、事前に労働組合との事前協議もなく、和も誠もない横暴な経営施策といえるのではないのでしょうか。

強制統合

「収益の安定しない
事業は売却」いう
身勝手な企業論理

中西社長は就任前の記者会見で「子会社が多すぎる」「安定的に収益のあげられない事業はすこし距離をおく」とはなし、今回、黒字化達成を期に、WD社の提案に飛びつき、日立GSTの売却を強行したのです。

ILO条約や
日本国憲法では
労働者の権利をうたっている

労働条件などグローバルなルールには、国際的な労働条件をとりきめたILO条約があり労働者を保護するだけでなく、世界市場での資本の公正な競争のあり方を明らかにしています。
日本国憲法は平和のうちに生活する権利、生存権の保証、勤労の権利、労働条件、団結権、団体交渉権などを明確に保証しています。
労働基準法による労働条件の保証と違反者への罰則規定、労働組合法による団結権、団体交渉権の明記などもあります。

労働協約では、異動・転属は本人同意の条項や大量異動・出向・転属の場合には事前協議などのルールがあり、未組織の労働者についても守らなければならない法律上のきびしい規定があります。

企業売却

黒字化達成

日本では、ルールなき資本主義といわれ、大企業の社会的責任を無視したリストラ「合理化」が野放しになり、「企業分割や吸収合併に歯止めがない」といわれるほどに横行しています。
「国際競争力強化」名のもとに、徹底したコスト削減に重点がおかれ、働くものの低賃金、長時間労働、不安定雇用など、世界に例をみない労働環境のもとに企業収益拡大がはかられてきました。労働環境を世界的なレベルにすると、また今回のような乱暴な譲渡を許さないルールを作ることも必要です。

労働組合に固く団結して

WD社63,000人 H GST33,000人約10万人の巨大企業となります。
危惧されるのは競合・共通部門の「リストラ」を伴う統廃合です。

「組合員の雇用と生活を守る労働組合」に固く団結し、不利益変更がないよう要求していきましょう。また労働組合は日立GSTで働く未組織の人達についても責任を持つのは当然のことであり、請負で働く人達が、あたかも日立GSTの社員のように指揮命令されていないかなど、違法行為がないよう監視することも必要なことです。

派遣・有期雇用・パートで働く皆さんへ

日立GSTがWD社に売却されようと、皆さんの雇用と労働条件は所員同様そのまま引き継がれるのは当然の事です。

契約解除や雇止めなど不利益変更があった場合、神奈川県労働局や1人でも入れる組合「神奈川電機ユニオン」に加入して、集団の力で解決をはかりましょう。

「神奈川電機ユニオン」では、解決した例が多数あります。

神奈川電機ユニオン

08050607728 (中村)

神奈川県労働局 総合労働相談室
(045)211-7358

ひろば

2011年7月
<発行>
192号
日立小田原地区
(ひろば)
編集委員会
「気付」
0465374426

労働組合に団結し不利益変更がないよう要求しよう

**譲渡先企業とのあいだで、
雇用関係は維持され、労働条件も継承される！**

譲渡されたとしても、株主が変わっただけであり、雇用契約、労働条件はそのまま引き継がれるのが当然です。
しかし、経営者が変われば、労働条件、労働協約の変更を求めてくることは、予想されることです。
このような経営者側の要求に対して、労働者を守る防波堤となるのが労働組合であり、さらに労働条件向上を目指すのが労働組合です。
強力に経営者側に対峙しなくてはなりません。

日立製作所労働組合 日立GST支部の今後は？

その点で3月24日の日立GST労組ニュースで、組合が、日立製作所労働組合GST支部として存続する方向で進めていくとしているのは、大切なことです。
日立製作所労働組合本部の力を借りて、WD経営者との団体交渉に強く臨んでいくことが求められています。

また、派遣・有期雇用・パートなど未組織で働く人たちや、日立GST・WD社の生産拠点であるタイ・マレーシアなどアジアで働く人たちとも同じ労働者として助け合い、協同して経営側との交渉にのぞむことが大切です。

尚6月3日、「日立懇」は、日立労組本部に日立GST労組の存続を要請しました。これには小田原からも参加しました。

健康保険制度・企業年金制度の存続を

健康保険制度 に対しては「日立健保から脱退し、その後の対応は検討中」としています。

そもそも日本の社会保険制度は、労働者が健康で働き続けるために作り上げてきた貴重な制度です。

75%以上の就労率を満たしていればこの制度の適用を受けることができます。
WD社に売却後も日本法人として存続する以上、日本の法律に従ってこれまでどおり、会社と従業員との折半で運用し、名称を変えても健康保険制度は継承していくことが当然です。

企業年金制度 の内の確定拠出年金への会社回答は「現行と同様の制度を設立し、移行する」としています。

2003年の年金改訂により確定拠出年金制度が導入されて8年が経過しましたが、もともとなったのはアメリカのシステムの一部をとり入れた制度で「定年後の生活保障は自分自身で設計すべき」というアメリカ式考えで始まったものです。
新しい制度を設立する上で、アメリカ的投機を中心とした制度に変えることなく、安定した年金が保障されるべきです。

譲渡完了18カ月後の雇用・労働条件はどうなるか？

日立製作所・日立GSTは18カ月間の意味を問われ、WD社に日本の労働法制や労使関係を十分理解してもらう期間だとしています。

18ヶ月後の労働条件についても、変更が必要となった場合には、これまで通り労使協議などの手続きをふむことになるかと答えています。

組合は労働者の 声を聞き会社と団体交渉を

組合は臨時大会などを開き労働者の声を吸い上げて、これらを力にして経営者側に、団体交渉などで強く要求すべきです。



アンケートに
お答え下さい

<http://hgstwd.jp>

携帯用

ご意見を
お寄せ下さい

hgst.wd.inf@gmail.com