

組合は不利益変更を許さない立場で団体交渉を

株譲渡は労働条件すべてを引き継ぐのが大前提

日立GSTで 活躍したかった

日立ブランドを、語学力を生かしてグローバルに販売するため日立GSTに入社した。バリバリやれる自信があるんです。

20代男性

それはないぜ

恩師に、日立GSTに入社して生涯をかけてがんばれと言われていた。入社前にWD社への売却が唐突に発表された。「それはないぜ」と思わず口にした。

新入社員

約束を守らない

大量異動に関する労働組合との事前協議制を無視した協約違反。リストラ目的の分割をきびしく規制した分割法違反。これらに対する謝罪や反省の言葉もないまま、18ヶ月後のことを約束されても信用できない。

OB生

年金が心配

定年退職まで一年足らず、年金さえ出ればぎりぎりセーフと考えている。それでも雇用延長して少しでも生活の足しにしたい。

定年前男性

二度目の身売り

日立GSTの幹部には旧IBMの出身者がいて、今回の事態は数年前に経験したこと、「自らの力で将来を開け」自嘲気味にゲキをとばしていた。

50代従業員

統合後リストラが心配

子会社化されたGSTの末路に不安を感じていた。WD社と日立GSTとの重複する部門の統廃合があれば、日本法人の存続が可能なのか心配だ。

40代男性

ひろば

2011年9月

N0193

〈発行〉

日立懇小田原地区

「ひろば」

編集委員会

TEL「気付」

0465(37)4426

労働問題の相談は
電機ユニオンへ
神奈川支部
080-5060-7728
(中村)



カフェテリア制度廃止に伴い同等の保障を

カフェテリア制度を来年3月で打ち切ると通知がありました。カフェテリア制度については「今後の対応を検討中」とのことであり、あきらかになった時点で労組は機関紙などで組合員に知らせるようになっていましたが、組合からは通知はありませんでした。

言うまでもなくカフェテリア制度は、福利厚生の一部であり、打ち切りは実質的な賃金低下につながるものです。

WD社への株式譲渡においては、労働協約・労働条件などの契約条項は引き継がれることが大前提です。カフェテリア制度に変わる同等の保障を早急に示すべきです。

健康保険制度の現条件での存続を

WD社への売却で日立グループを離れることで、日立健保を脱退してそれに代わる制度を検討中としています。労使折半による保険料は勿論ですが、人間ドッグや従業員の家族を含めた検診制度、高額医療時の補償制度など、現在の条件を低下させない健康保険制度とすべきです。

厚生年金、企業年金制度の条件低下がないように

厚生年金は、「現行どおり」ということですが、企業年金制度については「現行と同等の制度を設立して移行」となっております。移行にあたっては、加入者の条件低下がないよう、また投機的な企業年金としないようしっかりと要求すべきです。

日立保険サービスの任意保険は承継を

日立保険サービスが提供する医療保険、自動車保険などの任意保険制度については「同様の保険パッケージに向けて導入を検討中」としています。一般にこれらの保険は年齢が上がる等新規加入の保険料は高額となります。新制度導入にあたっては、いままでの加入履歴が承継されるよう求めていくべきです。すでに日立保険サービスでは、割引率の低下を示唆しており、同等の割引率で承継されるようただちに要求すべきです。

寮・社宅、住宅諸制度などの継続を

寮・社宅、住宅諸制度など、住関連の制度については、現状のまま継続することが労使委員会で確認されています。これらは、将来にわたっても継続とすべきです。

組合は日立GSTで働く人の声を集め、会社と団体交渉を行え

7月以降、会社、労組は、WD社への譲渡問題について情報を明らかにしていません。統合完了の時期が迫って来たにもかかわらず、「WD社への事業譲渡に關しては、情報開示が可能な段階で内容を説明する場を設けたい」ということを労使が確認したにもかかわらず今だ実現されていません。

健康保険、福利厚生関係など検討中の課題が残っている状態でこのまま推移すれば、会社回答を待っただけとなってしまう。

カフェテリア制度の廃止通知はその先頭をきるものです。組合は、「回答された項目の中で検討中であるものについては、早期に具体的な方向を示すよう会社に要請していくとともに、その方向性が明確になった時点で組合機関紙などを通じて報告していきます」と述べていますが会社回答を待つだけでは、遅いといわざるを得ません。

組合は日立GSTで働く、非正規を含め、すべての人を対象に声を集め、会社に対して団体交渉を申し入れるべきです。

また「雇用と生活を守るのは労働組合の最重要課題」とした表明を、早急に具体化し、労働条件・労働契約の不利益変更をさせない保障を取り付けるべきです。

なれ親しんできた会社を無理やり異動させられるというのに、きちんとした説明もなく働く本人の意思も考慮されない状態を無くし、将来不安を払拭する必要があります。

今こそ、労働組合がその本来の立場に立ち、ストライキを含めあらゆる手段を背景に、会社側に対して、強力で交渉すべきです。これらは憲法や法律でも保証された働くものの権利です。