



労働者の生活と雇用を守れ

譲渡の条件付き完了

事前協議もなく働くものを無視した譲渡発表から1年がたち、のびのびになっていた譲渡の手続きが、EUの競争法（日本では独禁法）の抵触問題、中国でのストライキなどがありながらも条件付きで完了しました。

職場では、突然の発表に対する怒りと、見通しがたない将来への不安のうずまいた一年でした。

労働者の雇用と生活を守ることは世界的なながれ

2012年の経営方針に日立の中西社長は、「超円高、欧州の経済不安を理由に、これまで以上にグローバル競争に打ち勝つ強い企業体質」を推進していくことを掲げています。

ここには、日立GSTを売却したことへの顧慮はまったくありません。しかし、ILOでは、2007年に企業の社会的責任を従来以上に強調しました。企業が社会と調和してこそ、持続可能な企業になるという新たな提起を行っています。

さらに「労働者はコストではなく財産である」「長く働いてきた熟練労働者は企業の競争力の源泉である」とし、人件費削減や人員削減は「万策尽きたあとの最後の最後の手段としなければならぬ」という主張を、米国の調査結果を踏まえて、強く加盟国各国にたいし提起しています。

また、企業の社会的責任をさだめたISO26000に対して、日本の電機産業で認可を受けているのは、パナソニックとソニーだけであり、日立製作所は未申請です。

東芝への移籍は本人の同意が絶対条件

3月8日の春闘交渉であきらかにされた、東芝に売却される3.5インチ1TB/ディスクトップ用製品に携わる支援者約100名については移籍であり、本人の同意を得ることが絶対条件となります。

ますます重要になってくる労働組合の役割

引き続き、日立GSTで働くすべての人にとって労働組合の果たす役割はますます重要になって

てきています。憲法や、労働組合法で保障された、組合の力で、労働条件の不利益変更を許さないたたかいと、個々の組合員・従業員の切実な要求に答える活動を積極的に行うべきです。

18ヶ月後も日立労組GST支部として存続を

組合によると18ヶ月後は日立製作所労働組合中央執行委員会は日立労組GST支部を切り離す方向だと話しています。

これは、別名称の単独組合になることを意味します。しかし、会社と労働組合とは別であり、労働組合は独立した組織です。

日立労組支部として日立GST労組が存続することに何の問題はありません。今後、日立製作所が、こうした子会社売却を実行する可能性を考えると、日立労組としても日立GST支部を支部として組織していくことは有効のはずです。

ソニー雇い止め撤回

ソニー仙台テクノロジーセンター(仙台TEC、宮城県多賀市)内で働いてきた期間社員が画期的な成果を勝ち取りました。これは東日本大震災を口実にした雇い止めを撤回させ、会社に正社員での再就職に責任を持たせるというものです。

ソニー労働組合仙台支部(電機連合)に加入し、声を上げる

ソニーは昨年4～5月、仙台TECで働く期間社員約150名に雇い止めを通告、22名の期間社員がソニー労組仙台支部（電機連合加盟）に加入し、1ヶ月ずつの雇用延長を勝ち取ってきました。

正社員で再就職へ

そして3月末、ついに会社と合意に達したのです。その内容は、事業が売却される現在の会社で6月まで働き、その後はソニーの孫会社の正社員として仙台TEC内で働きながら、正社員での再就職を会社が無期限で斡旋するというものです。

父のような人に

先頭にたって闘ってきた労組支部委員長の長男（12才）が学校の作文で書きました。「体を張ってまで、会社に立ち向かい、たくさんの人を助ける父の姿にあこがれ、この仕事につき、又このようなことが起こったら父のように、たくさんの人を助けたいです。このような人は自分のためだけでなく、人のために働くものだと思います」と。

東日本大震災の教訓「帰宅困難者」をなくす

東日本大震災の記憶が蘇るかな、春の嵐となった4月3日、前日からの「強風雨」早目の帰宅と対策をとるという予報が現実となり、会社からの帰宅指示で、午後3時過ぎに退社しました。日立に数十年前いるが、強風程度での今回の措置は初めてのことで、帰宅困難におちいることなく、「無事に帰れた」と、後日、話題になりました。

大震災時当日、自宅に帰れない帰宅困難者は推計で、首都圏は約51.5万人（神奈川県約67万人）、バス、タクシーを乗り継いで深夜帰宅、路上で一夜を明かした人もいました。昨年の3/11は津波警報の大音量のなか、グラウンドに2時間も退避し、余震のゆれが収まったと判断して、定時退社となりました。震災の「教訓」を生かすのであれば、従業員の安全を確保することを第一に避難のあり方や、明確な指示が不可欠です。災害が確実な状況を迅速に判断し、明日の業務に備えるためにも確実に帰宅する、帰宅させる状況判断が必要です。

統合後の労働条件の後退は許されない

株式譲渡による企業統合は、労働者の雇用・労働条件をそのまま引継ぎ、統合することが、商法でうたわれている第一条件です。しかし統合後の企業が統合時の労働条件等をそのまま継続するかといえばそうではありません。企業のコスト削減、リストラ等、労働組合との協議を伴いながら、労働条件の切り崩しが頻繁に行われているのが実状です。

労働者は労働組合に団結することで労働条件を守り、生活と雇用が安定するのです。日立労組G S T支部が組合員・従業員の声を売却後の労働組合活動に反映させ、組合員・従業員が安心して働ける環境をとり戻せるよ

日立製作所労働組合・日立G S T支部執行委員長

2012年4月9日

戸澤 孝平 殿

日立労組及び関連会社労組組合員有志

要請書

日立製作所は、2011年3月7日に労働組合への事前説明もなく突然の記者会見で、日立G S TをWD社へ譲渡することを発表し、以後のびのびとなっていた譲渡完了が2012年3月8日発表されました。今回の譲渡は子会社を強制的に創り、子会社丸ごと売却という、企業の社会的責任を投げ捨て、働くものの生活をかえりみないやり方です。

こうしたなかで労働組合の果たす役割はますます重要です。しかしながら組合は「我々組合員も、世界で勝てるグローバルプレイヤーとなるために、自ら変革し、進化する人間集団として一層努力していく責務がある」と考える。経営目標達成に向けて…全力で取り組んでいきたい」と春闘集約の書記長コメントで述べました。労働組合はあくまでも労働者の生活と権利を守る基本的な組織であり、このような姿勢では原則から逸脱していると言わざるを得ません。

日立製作所とWD社に対して“会社の業績も必要だが、労働者を大切にこそ業績も上がるし、日本経済の活性化のためにもなる”という立場に立ち、下記の項目について取り組むよう要請します。

記

1. 職場では、早々に配転、職場移動の話があるのではと不安が広がっています。これらについては、組合員の合意なく、一方的に行わないという労働協約「第14条・18条」を遵守して、本人の生活を無視してむりやり実行せず、本人の希望を尊重すること。
2. 特に東芝に売却される3.5インチ1TB／デスクトップ用製品に携わる支援者約100名については移籍であり、本人の同意を得ることが絶対条件となります。日立G S Tに残ることを選択した労働者にたいして、不利益な扱いをしないよう会社に申し入れること。
3. 統合後18ヶ月後における労働条件の変更については、一方的な会社発表をさせることなく、将来計画も含め労働組合に事前に協議をするよう会社に申し入れること。
4. 組合によると18ヶ月後、日立製作所労働組合中央執行委員会は日立労組G S T支部を切り離す方向だと話しています。これは、別名称の単独組合になることを意味します。しかし、会社と労働組合とは別であり、日立労組支部として日立G S T労組が存続することに何の問題はありません。今後、日立製作所が、こうした子会社売却を実行する可能性を考えると、会社から独立した組織として、日立労組が日立G S T支部との関係を保つようにすること。
5. 日立G S Tの売却にみられるような事前協議を無視した一方的なやり方を繰り返さないよう、組合員・従業員の合意のもと、今後二度と起こさせない仕組みを、団体交渉等を通じて作り上げること。
6. WD社は過去、企業の買収、売却を激しく繰り返し、大きくなってきた会社です。少なくとも日本法人の移動、移籍については、かならず事前に組合説明を行うよう会社に要求すること。
7. 今後は、組合の姿勢として、組合員・従業員の声を職場集会などで吸い上げ会社にたいして、団体交渉などで要求するという基本的なスタイルを確立すること。

以上

日立懇ホームページ

パソコン <http://www.hitachikon.net/>

ケータイ <http://www.hitachikon.net/i>

ご相談、ご意見、ご感想、ご批判など是非お寄せください

メール info@hitachikon.net 電話 080-5060-7728 中村