

## また新会社を設立するのか

今回、日立労組に申し入れられた、新会社設立は、神奈川県内の4事業所、3子会社に及ぶ大規模なものです。グローバル競争に打ち勝つために、製造拠点の集約を行うというのですが、働くものの労働条件を二の次とするような施策は、労働意欲を低下させ、日立全体としてもプラスになるとは思われません。

まず第一に、製造機能集約というなら日立製作所内で集約すれば十分なはずであり、新会社を設立するのは、労働条件の引き下げと、別会社として不要となつたら会社丸ごと別会社に譲渡するなどの意図があるのでしょうか考えら

## 転属は本人の同意が絶対条件

経営側は、一年の出向の後に新会社に転属させようとしています。出向はともかく、別会社の転属は本人の同意が絶対条件です。

私たちは、日立製作所と労働契約を結んだのであり、「新会社には行きません」とはっきり断ることができます。

## 転属の場合でも労働条件を切り下げさせないことを約束させよう

もし新会社に転属の場合でも労働条件の切り下げを許さない態度でぞみましよう。

2003年の日立GST充足のさいには、日立とIBMの労働条件が異なるため、IBM労働者の労働条件は継続されました。新会社の規模は

れません。経理的には、連結決算であり、新会社と統合した社の設立根拠はまったくなく、いわざるを得ません。

第二に、現在、CP、STM、CTMに出向中の従業員については、新会社に連続して出向することになり、労働協約上も疑問です。

労働者を将棋の駒のように遠距離であろが出向させ、働く意欲をそいで、新会社に移動させるといふのは、倫理上も問題であり、長い目でみれば会社にとつても利益になりません。

第三に組合がない会社は、労働条件を低く抑えられる傾向にあります。日立労組は、新会社に労働組合を作るために積極的な役割を果たすべきです。STMでは日立と比べて賃金3割カットとなっており、こうしたことを新会社では許さないためにも、労働組合設立は、必須条件です

仕事については関連した仕事を日立内に探してもらおうと強く要求しました。

また日立STMの場合のように、定年まで出向扱いとするよう要求することもできます。

労働組合は組合員の希望にそつて会社に対処するよう要求すべきです。

850人とされていますが、現在の製造現場の7割が非正規雇用であることを考えると、3000人規模の大異動です。経営側の思惑でこのような理不尽な異動を許すわけにはいきません。非正規労働者とともに団結して反撃しましょう。

## 日立横浜病院(旧戸塚病院)を本年11月に平成医療福祉グループに事業譲渡の計画

日立横浜病院事業譲渡に関する申し入れを横浜病院有志で行いました

日立製作所労働組合 ソフト支部  
鐘ヶ江 執行委員長

2013年5月

「日立横浜病院(旧戸塚病院)事業譲渡に伴う人事異動に関する申し入れ」についての意見、要望を申し上げます。

1、雇用を不安定にし、著しい労働条件低下を招く事業譲渡に反対である事を、労働組合として明確にする。

2、仮に、事業譲渡が強行された場合でも

(1) 所員は

- ① 現在の職種のまま「出向」をさせ、不利益な扱いをさせない事
- ② 「転属」の「同意」を強要させない事、「同意しない」場合に不利益な扱いをさせない事
- ③ 日立製作所の他の病院(東京・茨城)への転勤希望者には、組合の責任で転勤させる事
- ④ 譲渡先に行かない者も、止むを得ず退職するわけで、「会社都合による退職」を認めさせる事。日立の前例に鑑み、年収5年分相当の特別給付金を日立に支給させる
- ⑤ 譲渡先には労働組合がないらしいが、労働者の権利を守り、団体交渉や労働協約を結ぶためにも、日立労組の責任で譲渡先に創設していただきたい

(2) 非所員

- ① 勤務継続希望者は、日立の責任で雇用確保を保障させる事
- ② 譲渡先に行かない者も、止むを得ず退職するわけで「会社都合による退職」を認めさせる事。

日立の前例に鑑み、年収5年分相当の特別給付金を日立 に支給させる事

(日立製作所労働組合本部へ6月7日同趣旨の申し入れを行いました)

## HGST 統合後18ヶ月以後の不安は払拭されない

### 組合は、HGSTで働く全従業員の不安解消のために積極的役割を

HGSTは事業統合から1年3ヶ月が経過しました。「統合後18ヶ月間は統合時の雇用関係、労働条件を維持する」としていますが、その18ヶ月をまえにして「PM」の制度改訂がHGSTから提案されました。

従来は旧日立GSTの評価方法となっていました。2013年1月以降は、「Core Behaviors」という考え方を導入するとしています。評価段階では、5段階評価から3段階評価に変更するとしています。その中身は評価1はともかく、評価2であっても「確実に成果を上げ」、「頻繁に期待を上回る」となっています。これでは、多くの最低ランクの人を生み出すことになり、更なる労働強化とリストラの画策ではないかと疑わざるを得ません。

WD社は、事業売却、企業買収、リストラを繰り返してきた前歴があります。

統合後18ヶ月が目前に迫った今、組合はHGSTで働く全従業員の声を集約して、不安解消のために、団結の力で会社側に対抗すべきです。

## 湘南の海

安倍政権が検討している「解雇規制の自由化をはじめとする労働法制の改悪が大きな問題となっている。▼アベノミックスと呼ばれる経済政策の下「ブラック企業」が横行しています。

新卒者を大量採用し、「使える者意外を自己都合退職」に追い込む「選別型」。低賃金・長時間労働で酷使され健康を壊して退職する若者が続発する「使い捨て型」。▼違法もしくは違法すれすれの労働環境で社員を働かせ、人材を潰してゆく、若者を「短期間に消費しつくす対象」としかみない異常さです。新興大企業が若者使い潰しを「経営戦略」に組み込み高収益体制をつくっていることは、日本社会全体にとって害悪以外何者でもない事態です。▼就職難からもうブラックでもない、「就活」で心身をすり減らした若者が「正社員だ」と理不尽な選択をせざるを得ないことが、雇用の劣化を増加させ、正規労働をも蝕んでゆきます。▼ユニクロの柳井正会長は「我が社が本場にブラック企業であれば、社員の数はもっと減っている」グローバル化による「年収100万円のほうになつていくのは仕方がない」と、人を雇う経営者とは思えない暴論です。▼正規、非正規を問わず人間をモノ扱いする異常な雇用をやめさせることは、日本の未来をかけた課題です。又「米国型の市場原理」を押し付け一方的に米国から「アメリカ化」を要求される場、TPP参加をやめ。日本の成熟国家としてのメリツトを維持し拡大していくべきだと思います。

# 投機とバブルの「アベノミクス」で国民生活と営業、苦境に

## 内部留保の一部を働くものに返し雇用の安定と社会保障充実で真の経済成長を

実感できない景気回復

世論調査では7〜8割の国民が「景気回復を実感できない」と答えています。消費が拡大しているとの報道もありますが、その内容は、高額商品の売れ行きが好調だからです。

高島屋では宝飾品や高級腕時計、時計では数十万円以上のロレックスやフランク・ミュラーなどがよく売れているとのこと。一方スーパーやコンビニでは売上が低迷しています。さらに、燃料、生活必需品の値上げがあいついでいて、暮らしを直撃しています。

### 禁じ手までつかった金融緩和

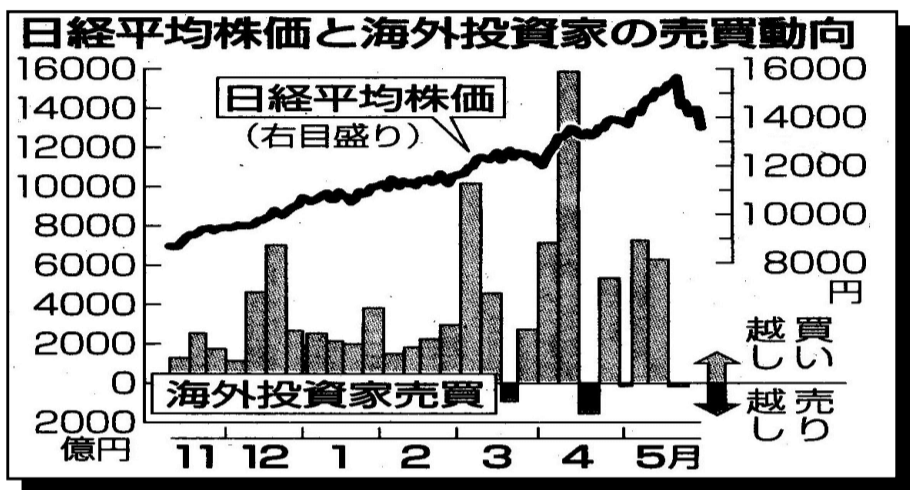
安倍政権のもとで新しく日銀総裁になった黒田氏は、今まで曲がりなりにも守られていた銀行券ルール（日銀が引き受ける長期国債の総額を日本銀行券の流通残高以下に収める4年以上の長期国債は引き受けない）を一時停止し、お金の流通量を2倍にする（139兆円を270兆円）との大幅な金融緩和策を決めました。

政府とは別の独立機関であり、物価の見張り役としての日銀の役割を投げ捨てた異常な金融政策といわざるを得ません。

### 金融緩和でうるおうのは

アメリカでの金融緩和で景気が回復したといわれる2009〜11年に、全世帯の7%にあたる富裕層では財産が28%増えたのに対し、そのほかの93%の世帯では4%減りました。

### 実体経済の上昇を伴わない株価高

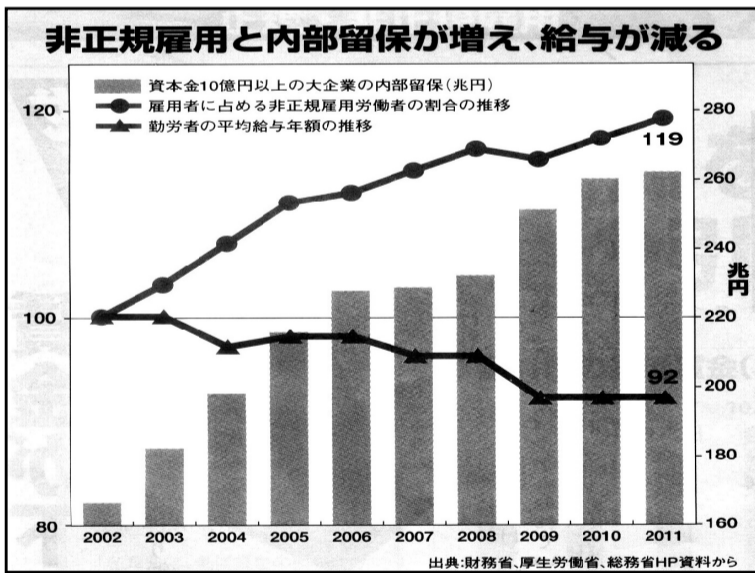


### 失政の反省なく進める借金財政

日本の財政法は、ばく大な軍事費を返す当てのない国債で賄い、財政も経済も破綻させた戦前の経験から、国債発行に枠をはめてきました。ところが歴代自民党政府は、「高度経済成長に必要なから」とまず公共事業を賄う建設国債の発行をはじめ、1970年代になると「不況が大変だから」と財政法に認められない赤字国債（特例国債）も発行して、財政を破綻させてきました。今年度も52兆円もの国債を発行する予算を通過させ、「機動的な財政出動」の掛け声で、10年間で200兆円もの大規模開発事業を公言しています。

日立懇ホームページ  
 パソコン <http://www.hitachikon.net/>  
 ケータイ <http://www.hitatikon.net/i>

現在の株価の乱高下は、アメリカの金融緩和を原因として、ダブついたお金の利益を求めて、千分の1秒単位で、売買を繰り返す形で起きています。6割の売買高を占めるといわれる海外投資家主導のマネーゲームです。さらに安倍内閣は、ライブドア事件などを生んだ歴代内閣の経済規制緩和をさらに推し進め、今年1月に信用取引の規制緩和など、株投資をしやすくする方策をとりました。日銀から流れた日本の余剰資金が投資に加われば、実体経済とは関係なくバブルとなるでしょう。



# デフレ不況を打開する四つの観点

#### 一、内部留保の一部を賃上げに

減り続けてきた国民の所得が増える方向に向かっている。デフレ不況を打開することができません。そのカギは、10年間で100兆円近くも増え、260兆円にまで膨れ上がった内部留保の一部を、賃上げや正社員化のために使うことです。それぞれの企業が実行すれば、それが「突破口」となり経済の好循環につながるようになります。

#### 三、社会保障を充実する

小泉「構造改革」路線以降、減らされ、崩れ続けてきた社会保障の再生をすすめます。社会保障制度がしっかりと国民の暮らしを支えてこそ、生活不安を軽減し、国民の消費マインドも温まります。医療や福祉、保育などで新しい仕事と雇用も生まれます。

#### 二、消費税増税を中止する

いま、消費税増税と社会保険料値上げなどを合わせて20兆円もの負担増を国民にかぶせようとしています。これは不況の大推進策であり、やめるべきです。財源としては大型開発、軍事費、政党助成金など無駄づかいにメスをいれる歳出改革で3兆円程度、不公正税制改革で8兆〜11兆円、景気回復後の所得税の累進性を強化する改革で6兆円程度、合わせて18兆〜20兆円程度が確保できます。

#### 四、働く人間を大切に 業の力を伸ばす

大企業を先頭に、売り上げが減少しても利益を確保するために、あるいは「国際競争力強化」のために、人件費の削減や納入単価の引き下げにたよる「コスト削減競争」に走ってきましたが、それが働く人の所得を減らし、「デフレ不況」の悪循環をもたらしました。

### 財政再建のための財源は

- 大型開発、軍事費、政党助成金などのムダをなくす・・・3兆円
- 不公正税制の改革で・・・8〜11兆円
- 所得税の累進性の強化・・・6兆円

さらに、健全な経済成長を実現すれば、10年後にはその他の税収も20兆円の自然増が見込まれます。

電機の13万人ともいわれるリストラが公然と行われることは異常な状況です。政治が社会的なルールをつくり、人間らしく働ける経済社会の仕組みをつくることを求められます。

働く人間を大切にすることは、産業の発展の源泉であり、消費と需要を支え、日本経済のしっかきとした基盤となります。