

新会社設立問題で日立労組は 職場意見を集約して闘いを

労働者犠牲の機能集約 しか方法がないのか

グローバル競争に打ち勝つためと提案された今回の新会社（日立情報通信マニファクチャリング）設立ですが本当に日本のためになるのか疑問です。

影響を受けるのは、関連企業も含め、数千人にのぼると考えられます。

8月13日総務省発表では、非正規雇用数は前年比106万人増の1881万人になりました。

今回の製造機能集約はこれに拍車をかけるものになるおそれがあると言わざるを得ません。

働くものを大切にして、教育も十分に行い企業の技術力、経営力を上げる。

こうした施策こそ、労働意欲も企業のまとまりもでて企業収益もプラスになるのではないのでしょうか。

はつきりした 新会社設立の不当性

7月に行われた各職場での「新会社設立についての懇談会」で会社は、新会社での処遇について「賃金低下とか処遇制度の問題で新会社を設立するのではない」と答えました。

もしそれが事実なら、日立製作所内で製造機能集約吸収し、新事業所を作ればよいことであり、新会社設立の意図は別にあると言わざるを得ません。

製造機能集約だけでも 労働者にしわよせが

すでにCP、STM、CTMに出向中の人たちの中には、家庭があり、持ち家をしているので、遠距離に通勤や単身赴任をせざるを得なくなり、負担がかかっています。

機能集約で、重複業務のリスト

ラも懸念されます。さらに、負担をせまるような、転属を強行すべきではありません。

一年後の労働条件は いったいどうなるのか

職場では、一年間の出向後の労働条件に不安がうずまいています。一方、昨年12月10日に会社から提案のあった「制度標準化施策」の中には、正社員の雇用区分のなかに「限定社員」という言葉があります。

これは、政府が今進めている解雇がしやすい雇用形態（別項参照）のさきどりです。

制度標準化施策」の完成と適用が丁度かさなります。警戒と対応が必要です。

転属を前提とした、出向というのは、出向の考え方にも反します。連続出向の問題と合わせて、疑問です。

会社は労働条件低下を はやくも提案

7月31日の労使協議で会社は、「HIワーク制度」の廃止を提案してきました。

いままでの対象者には、出向中は差額を保障するというものの、企画室、生産技術部、品質保証部、ソリューションセンターなどの間接部門の従業員全般に影響を与えるもので、一挙に35日相当の残

業代が減額されることになります。

「限定正社員」とは



安倍政権が「企業が世界でもっとも活動しやすい国をめざす」として、進めている労働条件改善の悪の一つである「雇用制度改革」の中のひとつ。この制度は、経営側の要求を取り入れ、いままでの雇用維持型から労働移動型への転換を意図し、産業や企業の新陳代謝に合わせた「人が動く」ことを眼目としている。

限定正社員とは、正社員より低い賃金に設定され、職務内容や転勤などに制限がある一方、「職務」完了、廃止や「事業所」閉鎖、撤退となった場合には、解雇となるというもの。

日立労組は本部の 責任で新会社に組合を

日立グループの労働者組織化は日立労組としても必要な課題のはずです。

日立労組本部の責任で組合を創る必要があるのではないのでしょうか。

日立GSTがWDに売却された際、労組幹部は「組合として認められるだろうか」と自信なげでしたが、最終的には、組合は存続して、本体はWDの子会社でありながら、日立グループ連合の参加組織になりました。

日立労組は 意見を吸い上げ闘いを

会社側では、説明会を開いて、職場の質問に答えています。肝心の組合では、そうしたことが行われていません。

会社提案を職場集会などで意見を吸い上げたうえでの方針が必要です。組合は憲法でも保障された、大きな力を持っています。

定期大会でも「雇用の安定と労働条件の向上」はスローガンとなっています。

早々に職場の意見をまとめ、方針をねりあげ、団体交渉、ストライキなども視野に強力に闘うことが必要ではないでしょうか。

「日立グループ 制度標準化」の問題点

組合に疑問点の説明を求め、意見を反映・集中しよう

**関連会社への異動を
低コストで容易に**

一つ目の問題は、会社の恣意的な評価によって、異動を強要されることはないのかという問題です。

グループ会社間の垣根が低くなることによって、今まで以上に、転属されることが多くなるのではないのでしょうか。

日立グループ全体の賃金を引き下げるのでは

二つに、今までの職務給導入、裁量労働勤務制度導入と同じように、全体の賃金を押し下げることはないのかという問題です。

いままで、新しい制度が導入される度に賃金は下がってきました。

今回はどうなのか疑念は払しょくされません。

**限定社員制度のねらい
はなんでしょようか**

三つ目は、社員と有期社員とにわけ、限定社員、シニア有期社員などの区分を設けたことです。表面でも述べたよ

うに、職務や事業所の変更で簡単に解雇できる制度を導入したことはさらに人件費を削ろうという意図しか考えられません。

**厚労省「労働白書」でも
雇用の安定が企業に**

とつてもメリットある

8月30日発表の2013年版「労働経済の分析」では労働者の意識調査として、終身雇用を評価する割合が87.5%、年功序列賃金を評価する割合が74.5%とともに上昇していることを紹介。また長期勤続の正社員の割合が高い企業ほど求める人材を確保する上での問題点が少ないと指摘しています。

声を上げよう

組合では、10月7日から職場討議が始まるとしていますが、当然この日より前の意見を上げることも可能です。これからの日立グループにとって重要な制度改訂です。疑問点の説明を求め、意見を反映・集中して、労働条件の低下にならないよう声を上げましょう。

**「ウェスタン・デジタル」が
米「エスティック」を買収**

「ウェスタン・デジタル」は、ナスダック上場の「エステック」を買収すると発表しました。手続きは、ウェスタン・デジタルの子会社となった「HGST」を通じて実施され、買収総額は3億4千万ドル（約332億円）の見通しです。

エステックは企業向けソリッドステートドライブ（SSD）の製造を主力に事業を展開しており、パソコン出荷台数の落ち込みなどでの需要が減少するなか、成長が見込めるSSD事業での規模拡大が急務と判断し今回の買収決定に至ったとのこと。

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

湘南の海



槍沢から仰ぎ見た槍ヶ岳

北アルプスを槍ヶ岳から双六、三俣蓮華、黒部五郎、北ノ俣岳、太郎山を経て折立ヒュッテを3泊4日で縦走する計画を立てた▼8月11日8時、小田原を出発、途中新松田で同行する息子を乗せ中央高速を松本ICで降り、市内で腹ごしらえ、沢渡で帰省する妻と別れ、バスで上高地へハイカーや登山者でにぎわう河童橋をよそ目に14時梓川沿いを出発、屏風のように切り立った明神岳を仰ぎ見、近年出沒するようになった野猿の群れに出くわします。2年前は小グマに出会いビックリ、そういえばアニメ映画監督の宮崎駿さんにも出会いました。この辺の景色は

宮崎アニメの風景そのもの。17時10分最初の宿泊地、横尾山荘に着きました▼早朝4時30分ヘッドランプを点け槍ヶ岳をめざし出発、槍沢ロッジを過ぎたあたりから朝日が差し込み始めます。槍沢をあえぎ喘ぎ登ること4時間20分、真っ青な空に屹立する槍ヶ岳が見え「オォー」さらに喘ぐこと3時間、ようやく肩の小屋に着きました。昼食をとり小休止、リュックを置いていよいよ「槍」に取り掛かります。長蛇の列がてっぺんまで続いています。通常ならば1時間以内で降りてこられるところ、2時間も要しました。頂上での展望を確認し、証拠写真を撮り退散するで「テーマパークだな」息子の感想です。私たちは先を急がなければなりません、今日の宿泊は双六小屋です。西鎌尾根に出るとさっきの賑わいは嘘のよう、人っ子一人出会いません。こちら側から眺める槍ヶ岳は素晴らしい、槍を中心に左に北鎌尾根、右に大喰岳、中岳、南岳と連なります。這松を掻き分け、岩場をよじ登り、ガレ場に足を取られ、夕方6時、ほうほうの体で双六小屋にたどり着く▼紙面がきました。岩と雪渓とハイマツ、そしてお花畑が美しい黒部五郎のカール、満点の星空で起きたperlセウス座流星群のこと、トレイルランナー達のこと、又の機会に