

# どうなるの私たちの会社生活？

## HGSTが諸制度改訂の申入れ

### ねらいは査定幅の拡大、諸制度の廃止では？

#### 給与レンジの拡大、 専任職給与レンジ一本化で 査定幅が拡大

最高本給の引き上げは評価できるとしても、IN/IOへの昇格者が昇格前より約80,000円も下がる可能性のある制度となっています。現行制度と同じように昇格者は最低でも昇格前レベルからスタートできる制度とすべきではないでしょうか。

恣意的な査定で大幅な賃金ダウンの可能性があるような制度改訂は納得がいきません。

#### 定額から定率へ 本給改訂方式の 変更でも査定幅拡大

労働組合が主張するとおり処遇制度の根幹を成すものです。5段階評価から3段階評価にかえられ、昇給率が明確にされていない中、過大な幅のある昇給額(率)は問題があるのではないのでしょうか。

また申し入れ内容の2.として「これに伴い労使交渉のあり方を見直しが必要」とあるがどの様な「見直しが必要」なのかあきらかにしてい

#### 一時金方式の変更でも 査定幅拡大

一時金に対しては、従来の年間5ヶ月を中心に最低でも4ヶ月を確保し、賃金の後払いとして安定的に取りきるとの組合の主張です。6



STI (3月、9月支給)の計算式  
(本給×6ヶ月 + 基本業績賞与) × STIレベル別支給率(%)

月と12月の定額の一時金(基本業績賞与)とは別に月報者のみに3月と9月に支払われていたSTI(短期の金銭的な報奨)を組合員にも対象とする賞与制度とすることは評価できることですが、この点でも従来から組合が主張してきた賞与は賃金の後払いとしての一時金だという原則のもと、従来の一時金とは別原資として、会社の一方的で恣意的な評価を許さない納得できる透明性のある評価制度と大幅な査定幅がでないような仕組みが必要ではないのでしょうか。

#### 家族手当の本給繰り入れは 成果主義と相いれない

現在、

扶養親族一人につき11,000円、子供については上限を設けず支給されているがこれを廃止し本給に繰り入れるという改訂です。「ライフステージに応じて増加する家計の支出を補うために設けている手当であり、その趣旨を鑑みて本給繰り入れによる制度廃止は適切ではない」との組合の主張通りです。そもそも今回の家族手当廃止は、会社の主張するPFP(成果に応じた報酬)とも相いれないのではないのでしょうか。

#### その他の主要な改訂項目

裏面「表面以外のHGST諸制度改訂主要内容」を参照ください。

#### 会社のねらいは なんのでしょうか

今回の会社の改訂申し入れのねらいはなんのでしょうか

第一に、PFPの名のもとに大幅な賃金格差をつけること。これでは生活設計がなりたちません。アメリカのような格差社会となってしまうのではないのでしょうか。

第二に、いままで労働組合が営々と積み上げてきた細かい項目の労働条件、手当、補償を簡略化との掛け声で削った内容となっ

いるのではないのでしょうか。



#### 春闘と合わせ、 労働条件低下を 許さないたたかいを

今春闘は今回の改訂も関係して大切な闘いとなります。すでに、HGST労組は、4000円の定昇を含む春闘要求を会社に提出しています。意見を組合とともに、日立懇にもお寄せください。ともに闘いましょう。



裏面にその他主要な改訂項目を説明しています

# 表面以外のHGS T諸制度改訂主要内容

	改訂項目	会社の申入れ内容	問題点？
処遇-7	業務手当の廃止	IN・IOの20時間分の固定残業代支給をやめ実作業時間分とする	HIワーク制度がそのままであり、全体としてもサービス残業はなくす方向になるのでしょうか？
処遇-8	本給調整金を廃止、本給へ編入	本給調整金を廃止、本給へ編入	受給者がわかるような仕組みが必要なのでは？
福利-1	カフェテリアプラン廃止	一律年5万円を福利手当として支給	
福利-2	住宅融資、利子補給制度見直し	新規借入者からは利子補給を行わない	今後高金利になることも予想されることから制度そのものは残す必要はないか？
福利-4.5	寮制度見直し、社宅制度廃止、住宅手当見直し	採用者は入寮後2年まで、社宅制度は廃止し、住宅手当の見直し 単身者一律 25,000円 有扶養者一律 40,000円	入寮期限2年は短すぎるのでは？ 社宅と同レベルの住宅手当が必要では？ 新規に賃貸住宅に入居の場合の初期費用の保障が必要では？
勤務-2	年次有給休暇付与日数拡充	特別年次有給休暇を廃止して一律24日とする	年休を取りづらい状況の改善が必要では？ 人員不足、交代勤務などで、年休取得は後退傾向
勤務-4	公務休暇取得事由見直し	議会議員の公務遂行、その他公職の公務遂行も認められない。 認められるのは、裁判員など公的機関からの出頭を命じられたときのみ。	議員他公職の公務遂行が認められないのはおかしいのでは？
勤務-6	出産見舞金、産前休暇の短縮	出産見舞金は廃止、 産前休暇は8→6週に短縮	出生率減少のなかで、時代の要請に遅れているのでは？ 産前8週間は、企業の常識、母体保護の立場にたてば条件悪化はおかしいのでは？
勤務-7	遅刻・早退・私用外出における賃金の一部歩引き見直し	本給40%歩引きから100%歩引きへ	制度を利用しての、 病気、歯科治療の条件が悪くなる
勤務-8	私傷病休職期間見直し、復職支援の拡充	復職支援における会社支援制度の拡充	どのような制度なのか、会社と詰めていく必要があるのではないのでしょうか？
勤務-10	配偶者海外転勤休職制度の廃止	配偶者が海外勤務となった場合に休職できる制度の廃止	影響が大きいのでは？
勤務-11	リターンエントリー制度の廃止	出産、育児、介護など、配偶者の転勤のために退職する社員に会社が再雇用や就職先を斡旋などを行う制度の廃止	会社のほうで選別しているのか、現状でもこの制度が利用できる人は限られているようです。しかし、この制度が必要な人が少ないわけではありません。 さらに拡充が必要な制度ではないのでしょうか。
勤務-12	勤務関連諸手当の見直し	特別賃率、常駐手当、駐在手当、応援手当、寮勤務手当、養成手当、現場代理人加算、主任指導員加算、繰替勤務手当、業務手当 以上廃止 時間外勤務手当、休日勤務手当、HIワーク手当及び法定休日勤務手当、交替制勤務手当、変則交替勤務手当、宿日直手当、年末年始手当、呼出手当 以上は現行通り	廃止になる手当については、別手当などなんらかの補償処置が必要なのではないでしょうか。 HIワーク手当が残ることで、サービス残業が残ることが心配されます。
勤務-13	国内出張・転勤旅費の簡素化	長期派遣・実習旅費の廃止 着後手当は発生した出張費経費及び宿泊経費の全額相当額に一本化 諸経費の対象変更 (サイクル変更に伴う電気器具および風呂釜の移設費用は廃止)	出張すると赤字になるという声があります。この際、充実を要求したらどうでしょうか？ 長期派遣・実習旅費の廃止によって影響を受ける人がいないのでしょうか。 サイクル変更に伴う電気製品の買替え費用(50Hz→60Hz地域に転勤の場合など)、風呂釜の移設費は当然必要な経費でしょう。 また幼稚園の再入園料(現行8万円)にふれていないのはなぜでしょうか。

## 神奈川労連・西湘労連で情IP事業部小田原事業所に要請

去る2月13、14日、神奈川春闘共闘主催の春の総行動が全県で繰り広げられ、西湘労連でも地域内の大企業要請が行われました。2月14日、日立情IP事業部小田原事業所には、西湘労連議長、副議長の2名と電機・情報ユニオンから1名が入り、10項目の要請を行いました。

昨年10月1日に発足した新会社日立情報通信マニユファクチャリング(HITM)は、情

IP事業部から製造部門を切り離し、情PF事業に関わる3事業部の製造部門を集約して設立されました。そこへ異動されなかった従業員は日立CTMへ出向中の従業員だけでも、百数十名に及んでいます。日立情IP事業部神奈川事業所だけでも、新会社設立前に、「自己再開発支援制度」などを利用して、43名もの正規従業員が退職に迫られています。しかも制度利用の面談で

は「あなたはもう会社にとって必要がない」「あなたは出向から戻っても居場所がない」などの人権無視の退職強要を受け、職場を追われています。  
このようなリストラを目的にした退職強要を止め、雇用の確保をするよう申し入れました。  
またHITMの親会社・日立情IP事業部がグローバル企業として人権を重視するCSR経営の見本を示すよう併せて要請しました。