

人権を大切にこそ H I T Mの未来はある 働くものの誇りを胸に 声をあげよう !!

ひろば

2014年10月

N0204

〈発行〉

日立懇小田原地区
(ひろば)

編集委員会
080-5060-7728

中村
労働問題の相談は
電機情報ユニオン
神奈川支部へ
080-5060-7728
中村

日立は昨年5月に
日立グループ人権方針を
制定

日立はこの方針のなかで 日立
は人権を侵害しないこと、
私たちは『国際人権章典』および
国際労働機関（ILO）の『労働
の基本原則及び権利に関する宣言』
に記された人権を、最低限のもの
として理解しています。人権尊重
の責任は、日立製作所およびその
関連子会社のすべての役員と従業員
に適用します」と書いています。

電機情報ユニオンに相談
のあった旧日立CTMの
Aさんの例

Aさんは12年10月に栃木の
日立アプライアンスに出向を
命ぜられ、その出向が終る13年
11月には厚木オートモーティブ
に出向となっています。

さらに、14年2月には面談で、
T3年4月1日時点で元の職場
で仕事をしていなかったものはH
ITMでの職場では仕事がない
と自己再開発支援制度による転進
(退職)をすすめられました。転進
をうけ入れた人もいたそうですが、
Aさんはことわりませんでした。

会社のあまりにも身勝手なやり
方に、憤りを覚えたAさんは、電
機情報ユニオンに相談にきました。
その後3月には、出向が延長され
た」とのこと、現在引き続き日
立オートモーティブで週ごとの2
交代勤務ではたらいっています。

大材適正化」という
名の職場排除は人権の
無視では

Aさんは「大材適正化」で職場
を排除されようとしたが、日
立労組神奈川支部では14年3月
の受付終了までに94人ものかた
が、キャリア選択されたと発表し
ています。

組合はこれを称して「苦渋の選
択」を書いています、こ
れらの方たちの気持ちを考えると

胸が痛む思いです。

会社は働くものの犠牲のもとに
利益を追求すべきではありません。

働くものの誇りを胸に
声をあげよう

安易な人減らしは、会社にとっ
ても良くないことが先の液晶など
ディスプレイ関連事業でも証明さ
れています。リストラで短期的利
益はあがるかも知れませんが、そ
れは会社本来の姿ではありません。
働くものを大切に、その能力を
充分発揮できる環境を整えること
が、会社のとるべき経営方法では
ないのでしょうか。その費用は、
日立の内部留保、3兆円のほんの
一部を使えば簡単なことです。働
くものの誇りを胸に声をあげよう
ではありませんか。



HITM秦野移転前提のリストラと

日立小田原の撤退は許されない

昨年10月1日にストレージ、サーバ、通信の3事業部門の再編狙いということで、日立グループ各社（戸塚、神奈川、小田原、CP、CTM、STMなど）の製造部門を集約し小田原を拠点とする日立情報通信マニュファクチャリング（HITM）が設立されました。

会社はリストラ目的ではないとしてきましたが、2016年9月をめぐりに秦野の「ITプラットフォーム事業部神奈川事業所」に集約する移転計画が発表されました。

労働法制改悪を先取り

移転計画は「日立グループ制度標準化」の実施に合わせるように提案され、日立グループ全体で従業員の

異動などを伴う、リストラ絡みだと言えらるものです。

日立グループ制度標準化では事業の縮小又は廃止、その他事業上やむを得ない事情があるときに解雇できるとした項目を追加しています。

選択と集中の事業構造改革で、利益が期待できない不採算部門は経営責任にはふれずに、働くものの犠牲で乗り切ろうとしています。リストラの手法も露骨な退職強要だけでなく、労働条件の切り下げ、いままでとは無関係な職種転換などもあります。結局、自ら、退職」をせざるを得ないように追い込むものとなっています。

先に行われたHITM転属では、50歳以上の従業員がアドバンス

コース」の提案を断れない状況が生まれています。30%カットの賃金設定は、年金などあらゆる面に連動して、従業員の生活への大きな圧迫となるものです。

事業所の身勝手な移転計画は許されません

約50年の日立製作所小田原工場としての歴史に終止符を打つことになり、その影響ははかりきれません。食堂、物流業務の半減、環境設備保全などの事業所も含め、HITM従業員はもとより大量の人員異動に伴う縮小、取引打ち切りなどが懸念されます。雇用の不安定化・流動化は地域経済を冷え込ませ、地域社会をも崩すものです。

雇用の安定、地域経済に責任をもつ企業経営を日立に対し、求めています。必要があります。

HGSTジャパン人事諸制度改訂で、一時金支給方法変更の会社提案を労働組合が受け入れると表明しました。

労組は一時金は給与の一部であり最低5ヶ月を確保するという賃金政策をもとに毎年の賃金交渉で水準を確保する闘いを闘って来ました。

評価結果や評価システムに対して組合員の納得が得られるのか

グループ労働に対し個人評価は無理であり、働くものの分断政策では？

HGSTグローバルのSTI制度は、一時金の総額原資はそのままに、支給を年4回に分け、2回は査定なし、残り2回は、0%～200%の査定のみとするものです。

労組執行部は、最低4カ月を確保したと言っていますが、査定幅の圧縮にもっと力を注いで欲しいものです。



湘南の海

7月、3年前ボランティアで行った福島・相馬を訪ねた。甚大な被害をもたらし、そこに暮らす人々の生活を一変させた東日本大震災。その後現状はどうなっているのか▼9月に6号線が通行可能になったが、当時は霊山峠を越えて相馬入りした。町は少しづつ復旧しつつあるように思えたが、かつて風光明媚だった松川浦は更地のまま▼2日目、帰宅困難地域の浪江町へ、小高に入ると震災当時のまま、倒壊家屋や朽ち果て潰れている家もある、常磐線小高駅前のメインストリートは人っ子一人いない、駅の駐輪場は持ち主を待つ自転車がいっぱい並ぶ光景が悲しい、案内してくれた女性の「この日本で私たちは」と難民ですよ」の言葉が痛々しい▼福島と神奈川を頻繁に行き来することを「福神漬け」と言うそうだ。友人は「中通り」に山荘がある、春は山菜、夏は溪流つり、秋にはキノコ採り、冬はスキーとフルシーズン楽しんでいた。それが原発事故で一変したのだ▼白河以北「山百文」と言う差別的な言葉があるが、人が住めない町や村にした東電と国の責任は重い。