

組合員の 要求は

春闘で大幅賃上げ

2月17日に組合が会社に要求書を提出し、2011年春闘が本格スタートしました。組合執行部は「厳しい交渉に臨むこととなります。職場組合員みなさんの最後までのご支援をお願いします」と述べています。

しかし一方で、4月に予定されている日立市議選に向けて組織候補者の選挙活動が組合・会社一体で大々的に繰り広げられています。

(情制) (旧大みか工場) では新人候補が「政治活動報告」の名目で、就業時間中に職場挨拶廻りや、選挙区内の組合員を集めた昼食懇談会(昼食付)を会社施設で実施すべく候補者紹介ビラは門頭や職場で何枚も配布されています。さらに、候補者への支持者カードを組合員だけでなく、管理職(非組合員)にも配布し100%回収するとしています。

春闘は要求を提出したら組合員は回答日を持つだけの実態で、職場に春闘の緊迫した雰囲気はありません。

従業員数と関連子会社数の推移

| | 2010年3月期末 | 2011年3月期 第3四半期末 | 増減 |
|---------|-----------|--------------------|---------|
| 従業員数(人) | 359,746 | 355,499 | -4,247 |
| 国内 | 230,948 | 213,331 | -17,617 |
| 海外 | 128,798 | 142,168 | 13,370 |
| 連結子会社数 | 900 | 894 | -6 |
| 国内 | 365 | 346 | -19 |
| 海外 | 535 | 548 | 13 |

グローバル展開の加速により、国内の従業員数、関連子会社数はこの9ヶ月間で激減しています。

労働組合が、春闘で「会社と対峙」しながら、選挙活動で「会社と協調」でよいのでしょうか。

組合員が労働組合に期待するのは選挙活動ではなく、組合員の約4割が預金の取り崩しなどでやりくりする赤字世帯を占めている(組合機関紙)生活苦の状況で、生活の安定・向上です。そのため組合が春闘で大幅賃上げを求めて職場と一丸となつてたかうことではないでしょうか。

労働組合の「選挙活動」 コンプライアンス(法令遵守) での問題ないですか?

職場で行われている選挙活動で、左記の事例などはコンプライアンス徹底の視点で問題ないか点検が必要です。

- ① 候補者と組合員の懇談会に昼食を提供する
- ② 組合員へ候補者の支持者カードの100%回収を強要する
- ③ 組合が管理職の支持者カードを集める
- ④ 就業時間中に候補者が職場挨拶廻りをする
- ⑤ “檄”の寄せ書きに署名させ職場に掲示する
- ⑥ 告示前から門頭の掲示板に候補者ポスターを掲示する
- ⑦ 選挙期間中にも候補者の顔写真入りチラシを配布する
- ⑧ 選挙運動に組合員を割り当て動員させる
- ⑨ 組合員名簿をもとに組合員に個別訪問させる
- ⑩ 投票日に投票結果を報告させる



1月28日の電機連合第97回中央委員会で日立労組中谷委員長は、昨年12月の茨城県議選で組織内候補者が落選した敗因について、「あまりにもコンプライアンス(法令遵守)を徹底し過ぎた結果、本来やるべきこともできなかった」とのべ、今年の統一地方選挙では「組織内議員の全員当選へ向けた取り組みをお誓いする」とのべました。

日立 懇 <発行>2011年3月号
<日立・勝田地区版>
日立関連労働者懇談会
★連絡先(茨城)090-8747-6239(馬場)
〒108-0073 東京都港区三田3-2-20
(電機労働者懇談会気付)
TEL(03)3455-6006 FAX(03)3451-3595
http://www.hitachikon.net
Eメール info@hitachikon.net

これはおかしい！ 再雇用の労働条件の違い

シニア社員の労働条件が事業所によって違っています。

年休付与日数、年休の引き継ぎなど（下表）。現場代理人手当や退職金（餞別金）支給なども違うようです。

同じ日立社員として定年まで働きながら、再雇用になった途端に事業所によって差がでるのはおかしい話です。また、（日）はHITESで、（国）はRSCでと関連の人材派遣会社での再雇用となっており、日立本体の再雇用との差につながる心配もあります。

日立労組は「エイジフリー社会を展望した雇用延長」の取り組みを運動方針に掲げています。事業所毎の再雇用の労働条件の明示と統一、そして改善に取り組んでほしいです。

☆定年退職後に再雇用した場合は新しい雇用契約を締結しますが、実質的には同じ場所働くことが多く身分が切り替わっただけというケースも少なくありません。したがって、定年退職者を引き続き再雇用した場合には、年次有給休暇の付与日数に係る勤続年数は通算しなければなりません。（労働局の見解）

再雇用の労働条件比較(5日/週勤務)

| | (お) | (日) | (国) |
|---------------------|-----------|--------------------------------|------------------------------|
| 再雇用形態 | (情制)で継続 | (HITES)での再雇用(転属)→出向・派遣等で(日)に受入 | (RSC)での再雇用(転属)→出向・派遣等で(国)に受入 |
| 年休(1年目) | 24日 | 20日 | 15日 |
| 日立社員時の年休 残日数の引継ぎ | 有り(最大24日) | 無し | 無し |

HITES:(株)日立茨城テクニカルサービス RSC:AEリソースサポート(株)



凸凹早く直して

構内の道路の路面の状態が悪く、品物を積んでの運搬に特に注意が必要で。物のパレットからの落下や台車からの落下が起きています。自転車の注意が必要です。製品は再生ができませんが、人間は再生が効きません。重大事故が起きてからでは遅い。早く点検し修理してもらいたいものです。(国分)

派遣の人もいっしょに春闘をたたかおう。

春闘の最中ですが、派遣の人の労働条件の向上は待たなしの問題です。「契約満了の2カ月前あたりから毎日が不安でたまらない」「将来に希望がない」

「仕事に集中出来ない」「同じ仕事をしていて差がありすぎる」など、派遣で働く人の精神的不安・不満は相当なものです。こんな状態での毎日の作業は非常に災害の危険性が高くなります。派遣の人が災害に遭う例が多いのもうなずけます。組合は派遣の人の労働条件の底上げを図って組合員の労働条件も改善する運動をもっと積極的に進めてほしい。(AEパワー)

堂々とベア要求できる
経営状況では

会社は3月期の純利益見通しが2,300億円で過去最高益に迫るとしながら、「2006年から4年連続の赤字の累積額9,850億円に対して、2010年度はその1/5程度の回復に過ぎない」と春闘での賃上げ要求をけん制しています。

しかし社員も、2009年は賃金カットと定期昇給の半年凍結。春闘は2年連続ベア要求なしです。今年度は相当の内部留保の積み増しもしているのに、春闘では堂々とベア要求できる経営状況になつたのではないのか、と言いたい。(情制)

花粉症とタバコの煙で
ダブルパンチ

今年もスギ花粉が飛び季節になり、眼がチカチカ鼻はジクジク頭はズキンズキンする。タバコの煙と臭いが追い討ちをかけます。換気扇や空気清浄器のない建屋内の喫煙所には、排気装置を設けてタバコ煙や臭いが建屋内にこもらないようにしてほしいものです。(国分)

