

職場の声と運動で貴重な成果

日立空調システムと関連会社で働く人のネットワーク



2005年9月
No.13
発行：オアシス
編集委員会
連絡先：多田義幸
TEL(FAX)
0543-65-0433

賃下げ(調整給)の補償が実現

昨年(2004年)の7月から「処遇制度の改悪は許せない清水宣伝行動」として、5回の宣伝・要請行動を全国の日立懇会員や静岡県評・静岡地区労連、地域の人の支援を受けて取り組んできましたが、職場の声を背景にした運動の成果が実りました。

日立空調システム(清水)では、1年前に新処遇制度が導入されましたが、調整給(賃下げ分)の補償が3年後に見直しとなっており、日立製作所のように定年までの補償がされていませんでした。今年の6月30日に労使協議が行われ、「改訂後の本給が改訂前の本給に調整給を加算した額を超えるまでは調整給の補償をする」として、結果的に調整給の定年までの補償が行われ、実質的な賃下げはなくなりしました。

また、一時金についての調整給の取り扱い、調整給に見合った格付け、本給そのものの増額等の課題は残りますが、ほぼ日立製作所と同様の制度となりました。

静岡県評と要請

この労働局の見解にも励まされ、10月に静岡県評と日立懇の共同で宣伝と要請行動を行いました。会社は一応、要請書は受け取りましたが、見解は示されなかつたため、11月に再び宣伝・要請行動を行いました。会社からは「生活苦については理解する、3年後に打ち切りとは言っていない」との見解が示されましたが、同時に「外部団体との交渉で、会社の制度を変えるわけにはいかない」という態度に終始しました。



2004年11月森HBS書記長

静岡地区労連と要請

今年の3月に、今度は静岡地区労連の春闘行動と日立空調システム(清水)の賃下げ撤回を一体のものとして、宣伝・要請行動を行いました。参加者は全国の日立の職場から、そして静岡地区労連や地域から総勢21名と過去最高の人数と



2005年4月正門での
ビラ配布とハンドマイク宣伝

なり、宣伝カーによる宣伝も行ない、これまでにない大規模なものとなりました。残念ながら会社への要請が実現しなかつたため、再度4月に要請行動を行いました。ここでは日立空調システム労組が春闘において、調整給の補償について協議の申し入れを行っていましたが、会社が拒否してしましたので、協議に応じるように主張しました。会社としても「協議には応じる」ことが示されました。

日立労組本部へ要請

6月には、毎年恒例になっていた日立関連労組の組合員有志による日立労組本部要請の中で、静岡地区労連の要請書を渡し、実態を報告しました。

その後、6月30日の日立空調システムの労使協議において、調整給の定年までの補償が実現され、7月末に労組のホームページと機関紙に内容が報告されました。

日立懇とローカルセンターとの連続した共同行動と職場からの声により、貴重な成果を勝ち取ることが出来ました。今後、一時金の調整給の補償や、その他労働条件の向上のために、引き続き取り組んでいきたいと思えます。

労働局に相談

昨年7月に全国的な支援を受けて門前宣伝行動を行い、その後、静岡労働局に相談に行きました。労働局からは、「今回の事例は不利益変更の問題となり、原則として個別同意が必要です」との見解が示されました。



2004年10月成木日立懇代表



2005年3月多田と
松永静岡地区労連議長



2005年6月日立労組本部への
日立関連組合員有志による要請行動

日立空調システム労働組合 第7回定期大会開かれる

処遇制度・サービスクラス残業・経営対策・アスベスト・派遣社員など質問・要望

9月3日清水テルサにおいて、日立空調システム労組の第七回定期大会が行われました。代議員から出された質問・要望と、それに対する執行部の回答について紹介します。

(傍聴「多田」記)

2・労働時間について

【質問】

7月にサービスクラス残業の訴えがあり、労働基準監督署の調査が行われ、全員に未払い分の提出をするようにマネージャーから説明されましたが、その結果、何人に対し、いくらの金額が支払われたのか報告してください。またサービスクラス残業をなくすために、労働組合として、どのような取組みをしていく予定か説明ください。

【回答】

サービスクラス残業で支払われたのは、約100名、約400万円、今後は今まで以上に踏み込んだ取組みが必要。

サービスクラス残業については、最近職場巡視等していなかったため、10月以降検討して取り組みたい。

3・経営対策について

【質問】

三菱重工との合併が解消になりましたが、記者会見の中で、「両社の労働条件の格差が、解消の原因では？」という質問があり、会社は否定しましたが、労働組合としてはどのように考えているか説明ください。

05年3月の決算において、日立空調システムは黒字となりましたが、株主配当が1200%、6億5千万円と異常に高い金額となっていますが、その理由がわかれば教えてください。

【回答】

合併については労働条件よりも、ブランドの問題が大きかった。株主の日立製作所の意向に沿ったものである。

4・安全衛生について

【質問】

現在アスベストの被害が全国的に注目されており、日立製作所の旧勝田工場などが労災認定事業所となっており、日立空調システムでも調査が行われていると思いますが、現時点における調査結果がわかれば教えてください。

い。
【回答】
アスベストは製品ではパッキンの一部に使われているが、外部の成型品を購入しているため場内での成型作業はない。建物については10年前に撤去が終わっている。

5・平和活動について

【要望】

自民党が憲法を改悪する案を発表し、自衛隊を海外で戦争させようとする動きが強まっています。労働組合として平和を守るために、憲法9条を守る立場を貫いて頂くようお願いいたします。

【回答】

憲法9条は、連合や電機連合の指示に従い取組んでいく。平和活動は上部団体の指示に基づくが、自衛隊の海外派遣などは考えていきたい。

6・組織強化について

【要望】

派遣労働は本来一時的な働き方を意味するものであり、同一職場で同一業務に1年以上従事した人については、派遣先企業が雇用することが原則となっています。すでに派遣社員は企業にとって欠かせない存在となっており、企業としての「ものづくり」を充実させるためにも、また労働組合の組織強化のためにも、派遣社員の正社員への採用を会社に要求して頂くようお願いいたします。

【回答】

派遣の正社員化との関連では、07年問題で150人の定年退職が出る。6月の経営審議会では業績に関係なく一定数を採用したいとして、来年は60人（直接員男性や間接員女性を含む）を予定している。派遣の人が正社員になりたいというのであれば、上長に言ってほしい。固定費に関わるので人数については調整している。派遣会社との関係が微妙な問題もある。

1・労働条件について

【質問】

処遇制度において、調整給の保障が3年後も行われることになりましたが、労働組合としての積極的な対応に敬意を表したいと思います。6月30日の労使協議において、調整給の対象者が159名、調整給の平均額が15948円となり、前年と比較して対象者が約40名減少し、平均額が約2000円増加していますが、この理由がわかれば教えてください。

【回答】

調整給が解消された人は20名、退職者が20名、対象から外れた人は平均額以下の人が多かった。

平均額が上がったことは、先の説明に加え、大型冷凍機（土浦）の人が入ったため、ベースが違うことがある。

【要望】

日立空調システムの本給は、日立製作所と比較し、総合職で9000円低くなっています。06春闘では日立関連全体のベースアップ要求に加え、日立製作所との格差を解消するため、日立空調システム独自のベースアップを加算して要求して頂くようお願いいたします。

また一時金の調整給の保障が不明確になっているため、賃下げを許さない取組みをお願いします。

【回答】

ベースアップについては、これまで社会とのコンセンサスができなかった。06春闘はベースアップできると電機や日立で検討が始まっている。9000円の格差圧縮は簡単ではない。

調整給の一時金への繰り入れ率は、会社は3年で解消する予定だが、労組としては具体的な繰り入れ率を協議すべきと主張している。