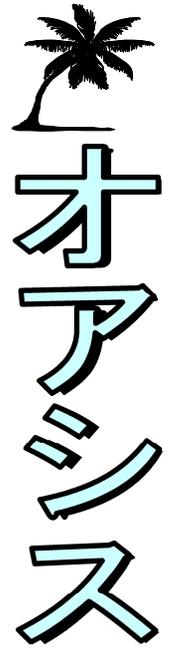


# 合併会社設立における問題点

日立AP清水事業所  
と関連会社で働く  
人のネットワーク



2014年2・3月  
No. 56  
発行：オアシス  
編集委員会  
連絡先：多田義幸  
TEL  
090-9121-0602

日立アプライアンスとジョンソンコントロールズの空調事業の合併会社設立に関して問題点をまとめました。

## ①労働条件の維持・向上

新会社への移籍は労働契約承継法にて行うとのことですが、移籍時においては基本的な労働条件は変わらなくても、労働協約見直し時には、新会社の労使の交渉によって決まります。日立労組との関係も含めて、労働条件の維持・向上を図るために、適切な労働組合のあり方を明確にすべきです。

## ②福利厚生面の取扱い

福利厚生面は労働契約承継法に規定がありません。今回の合併の先例として、旧日立小田原工場（旧日立GST。現HGSTジャパン）があります。この会社は現在、アメリカのウエスタンデジタルの100%子会社になっていきます。日立製作所の株式の持株会の脱退、日立保険サービスの日立グループ制度保険の脱退が行われました。また健康保険及び年金についてもHGSTジャパン独自の組織に変更になりました。このような福利厚生面での変更内容についても、不利益変更にならないよう対応していく必要があります。

## ③派遣労働者の扱い

労働契約承継法において、直接雇用でない派遣社員等の承継について記載がありません。現在働いている派遣社員の継続雇用を、労働組合の交渉等で協議し、確定する必要があります。

## 派遣労働の全面解禁

厚生労働省労働政策審議会は、「労働者派遣制度の改正について」の建議をまとめました。ここでは「一時的、臨時的な」労働である派遣労働の「期間制限」をなくして、「生涯派遣」を可能にしようとしています。従来は「専門26業務」は派遣期間無制限、それ以外は派遣期間上限3年でした。変更後は全ての仕事で、派遣先は3年毎に派遣労働者を代えれば、派遣労働の受け入れを継続できるとしています。有期雇用の派遣労働者の場合、3年ごとに派遣先を変わなければならない、雇用がいつそう不安定にさせられます。

## すべての労働者の賃上げを

電機連合は、2014年春闘で月額4000円以上のベースアップを統一要求する方針を正式決定しました。一時金は年間5ヶ月分。また経団連は「経営労働政策委員会報告」を発表し2014年春闘でのベースアップの容認方針を明記しました。ベースアップの確実な実施を強く求めると同時に、契約社員、パート、派遣社員等すべての労働者の賃上げを要求してたたかうことが社会的に求められています。