

儲かっているのになんで要求しないの？

12月決算では大幅黒字

第3四半期までの日立グループの業績は、売上げ、利益とも堅調で、純利益は前年度比2倍以上の79億円を計上、通期でも100億の純利益を見込んでいます。一方、私たちの生活は、毎年の実質賃下げ、厚生年金や健康保険、介護保険の負担増に苦しめられ続けています。さらに成果能力主義で定昇は打ち切り、家族手当も減額、降給・降格のなど不安もあり、将来への夢を抱けるような状況ではありません。

「業績のいいときぐらい賃上げを」これは働く者として当然の要求です。ところが日立労組は今春闘でベースアップを要求しません。自分の賃金を上げようとすれば、個人「成果」を上司に認めさせて査定を良くするかありません。これでは労働組合の必要性がなくなりますし、個々人バラバラとなり働く者の権利力は、ますます弱まります。

隠し利益積み増し一番

02年度の連結内部留保（かくし利益）の積み増し額は、全国で日立が一番だということが分かりました。飛びぬけて業績が良いわけでない日立グループが、世界のトヨタを抜いての一番は異常とさえ感じます。様々なリストラ・人減らしを続け、それで出た儲けをかくし利益に振り向けているというのでしょうか。

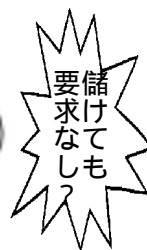
いくらなんでも
これはひどい仕打

この6月から実施される処遇制度改定で、組合員の3人に1人が賃金テーブルからはみ出し「調整給」を持つことになりました。これは解消されるまで保障されます。しかし、今回明らかになった「継続検討課題結論」では、一時金の基礎額からこの調整給を順次減らすとしています。会社提案では3年でゼロにするということです。

当初、組合や会社は、「調整給」は一時金の算定基礎額に繰り入れると口頭では説明していました。賃金は据え置きで賃上げ機会は奪われ、今度は一時金は切り捨ては、本当にひどい仕打です。

前年比連結内部留保増加順(03年.3月)

順位	企業名	内部留保増加額(億円)
1	日立製作所	9,312
2	トヨタ自動車	5,805
3	松下電器産業	4,562
4	日産自動車	4,260



日立懇・旭事業所ニュース

あさひ「掲示板」

第3号 2004.2.19発行

編集・発行元 日立懇・旭
電話：0561-54-6222

オムロン合併に不安広がる

情報の開示急げ、職場討議開き疑問の集約を

オムロン社との合併新会社が設立されると発表があったから、情報機器と関連職場では不安と困惑が広がっています。「人減らしが行われるのでは」、「オムロンから600人も来て、共通部門が削減される」、「ATM事業が調子悪くなったら日立は責任を取ってくれるのか」などの将来不安や「退職金や厚生年金、企業年金はどのようになるのか」、「やっぱり日立よりも賃金が下がるのでは」など生活への不安もあります。下請け会社や関連会社では、これを機会に発注を打ち切られるのではないかとの声も聞かれます。また、若い人たちからは、せっかく日立に入ったのに「だまされた」との声も出ています。これらの不安を解消するためにも、急ぎ「情報の開示」が求められます。

「事前協議」開き、組合員の声の反映を

この合併新会社設立は「会社分割法」により行われるものです。同時にこの分割には、働く者の雇用や権利を守るための「労働契約継承法」の規制を受けます。

この法律には「労働者の理解と協力を得るよう努める」（同法7条）として組合などとの「事前協議」ができます。組合は、組合員の疑問や意見を集約し、この「事前協議」を急いで行い、全組合員や関連職場の理解と納得を急いで進めるべきです。



AEの移行は現労働条件で、関連の雇用確保を

今回の分割新会社設立では、関連会社の日立AEの情報機器への統合が行われます。この「統合」でも、「これを機会に人員削減される」、「高齢者は早期退職募集が出る」などの不安も広がっています。

この日立AEとの「統合」は、オムロンとの合併を前提として、(情)戻りの新事業部長就任早々に発表された(情)・本社主導のもので、その意味から日立AEの「統合」は一連のものであり、当然「会社の分割を理由とする一方的な労働条件の変更はおこなってはならない(労働契約承継法指針)」の趣旨で行われるべきです。

下請け・請負・派遣など関連会社の雇用確保

この分割は「国内金融端末市場、中国のATM市場、紙幣処理モジュールの世界市場で1位となることだ」(オムロン社長)と言っています。こうした積極的な事業を行うのなら、一時的な生産量の減少を理由に「熟練した技術・技能者」を切るのではなく、将来への投資として雇用確保を明確にすべきではないでしょうか。

あなたは
どう思いますか？

