

雇用を危うくし、労働条件大幅低下の転籍強制は許されない！

転籍強制禁止の

仮処分命令申立書を

横浜地方裁判所に提出！

TN事品質保証第3Gの田中さんは、9月9日、「日立ーCTビジネスサービスへの出向を終了させて、日立BSへ転籍することの同意を強制してはならない」として「転籍強制禁止の仮処分命令申立書」を横浜地方裁判所へ提出しました。

同裁判所では、仮処分命令申立書を受理し、今月26日に調停が行われることになりました。

なぜ、日立は転籍の同意を

労働者に迫るのが

期限の定めのない正社員として入社した場合、本人に責任がない解雇が認められるのは、解雇4要件（①解雇の必要性、②解雇回避努力、③解雇対象の合理性、④手続きの適正）が認められる場合のみです。

出向と異なり、転籍は、元の労働者たる地位を失って転籍先の労働者となることなので、個々の労働者の同意がない限り認められません。

日立は、2016年3月期で、売上高は、連結10兆343億円、営業利益は、連結6348億円をあげており、解雇の必要性は全く認められない経営状態です。

転籍（解雇）を一方向的に命ずることが出来ないから、そこで、労働者の個別の合意を得たという方式で進められているのが、日立の黒字リストラです。

転籍同意強制の実態

労働者の自由な意思

とはほど遠い

赤字部門、利益の上がらない部門を切り離すのだから、切り離された部門は、そのままでは、破たんするか、労働者の労働条件を切り下げるかのどちらかを、労働者に迫ることになります。

今回の転籍先日立ーCTビジネスサービスでは、賃金30%カットの労働条件を提示、当然、誰も納得できない内容です。

そこで、転籍を事実上、強制させるため、①斡旋退職金をもらって退職する②残って半年間自己再開発支援制度を活用し、転職先を探す③人材派遣会社に出向して転職先を探すなどの選択を迫って、日立を辞めさせる方法を取っています。また、残っても社内には仕事のマッチング先がない等と脅しています。

その結果、実際にはほとんどの労働者が転籍に同意させられています。

利益確保にも

最低限のルールが

日立は、高い配当を確保するために、選択と集中ということとで、利益が低い部門を次々に切り離し、また、高い利益を確保するために低コストのものを買ってきて来ればよいという経営に走っています。

利益の確保は、最低限、そこで働く労働者との約束（契約）があり、そのルールを厳守して追及されなければなりません。

田中さんの思い

経営構造改革等の名のもとに、赤字のツケを労働者にばかり負担を強いて、使用者は都合のよい黒字経営を労働者犠牲のもとに進めています。

私はこのような、人権無視の日立のやり方は許されるものではないとして、声をあげました。日立がこのようなやり方を続けることは、「日立グループ人権方針」に反するだけでなく、根本的解決にならないと思います。

発行 **日立リストラかながわ対策会議**

〒142-0043 東京都品川区二葉 2-20-8 2F

Tel:03-6421-5323/Fax:03-6421-5324

<http://hitachi-risutora-kanagawa.blogspot.jp/>

日立による大リストラから

雇用と暮らしを守るために力を合わせよう！



電機・情報ユニオンに加入した

村田さんの怒りの感想

加入までの経緯

2005年NS事業部から日本オプネクスト株式会社への転属を拒否し、8年間、日本オプネクスト株式会社に出向し、2013年4月から日立ICTビジネスサービス（日立BS）へ再度出向し、現在に至っています。

今年4月の面談（総務）で「9月までは現在の仕事をしてもらいますが10月以降は決まっていない」と言われ、「来年4月で定年を迎えますが希望はありますか」と聞かれ、「引き続き日立で働きたい」と答えたら、「大変厳しく日立BSに移って、週に1日か2日しか働く日数がなく、それはあなただけじゃなく、皆さんに話しています」と言われました。また、一時金の査定も昨年の冬に続き、今年の夏も最低評価のCランクにされました。

その都度、日立労組戸塚支部に要請しましたが、何の解決にも至りませんでした。

それで迷った挙句、電機・情報ユニオンに加入しました。

初回団体交渉での日立の対応

9月14日横浜市内で団体交渉が開始され、冒頭、電機・情報ユニオン米田委員長から、「日立グループ人権方針」をユニオンとしても支持していることを表明し、職場における労働者の人権を尊重してこそ、事業活動と企業の持続的な発展があると強調しました。

あるの開示しない出向明示書

個別案件では、「出向明示書」について会社に質問し、私の出向期間を文書で指示されていない件で、会社は「出向明示書」を出さなくてよいと主張しました。しかし、ユニオンは、労働契約法、他法に基づき、「出向明示書」の提出を求めました。

会社は、2013年の「出向明示書」を持ってきており、なぜ、出向時に開示しなかったのか疑念を抱きました。

基幹職1級草取りあり

次に、日立BS出向当初、「草取り」をさせられた件で、これは差別で人権侵害ではないのかに對して、会社は「草取りでは無く、

緑化作業である」とし、差別ではないと言い張りました。

「草取り」は、基幹職1級の仕事ですかの問いに、「あり得る」と回答し、怒りを覚えました。

当時、技術者（モジュールの試験作業・NCのプログラム作成）なのに、なぜ「草取り」なのか、だんだん会社に行くのが嫌になり、妻とも話し何度会社を休もうと思った事か。なのに、会社は、平然と当たり前のように言う姿に、愕然としました。

10数年間同一職級で差別なし

最後に、2005年3月からの出向期間における処遇差別について、日立の人権尊重の立場と一致せず、基幹職1級（旧専任職1級を10数年間続けたのは、差別ではないかとの問いに、「会社は差別ではない」といいます。

会社の不誠実な対応に怒りを覚えた1回目の団体交渉でした。



◆情報ユニオンに相談を!

日立は、黒字経営を続行しており、私達が退職を自ら選択する必要は全くなく、闘うことが日立のためでもあります。家族の顔を思い浮かべ、相談窓口にご相談ください。ともに闘いましょう。まずは、電機・情報ユニオンに相談してください。

「日立を辞めない意思を明確に会社に示そう!」

株式会社日立製作所
通信ネットワーク事業部
事業部長 新村 篤殿

私は、(株)日立 ICT ビジネスサービスに出向を命じられています。

この出向は、出向期間終了後、「転籍(出)」を前提とするとされています。

「転籍」は、日立との雇用契約を解消して、転籍先と新たな雇用契約を結ぶことになり、雇用と労働条件の根本的な変更となるので、仮に労働組合との同意があったとしても、労働者本人の「個別的な同意」がないとできません。

私は、やむを得ずこの出向には応じますが、「転籍(出)」には同意せず、引き続き日立の社員として誠実に働きます。

2016年9月20日 通信ネットワーク事業部
〇〇部〇〇グループ
苗字 名前

相談窓口

- ひとりで悩まず相談を!
- ① 電機・情報ユニオン (誰でも一人で、はいる組合) に Mail, 電話か Fax を!
E-mail denkiunion@gmail.com
TEL: 080-5060-7728 中村まで
 - ② 「日立リストラかながわ対策会議」HPの「お問い合わせ・ご相談」窓口から!
<http://hitachi-risutora-kanagawa.blogspot.jp/>
 - ③ 日本共産党 横浜市議員 岩崎ひろし「なんでも相談」の「ほっと戸塚」に電話かFaxを!

TEL:045-865-0074/Fax:045-865-0594