

# 「働き方改革」より今の職場の改善を

安倍「働き方改革」は「働き方改悪」

安倍政権が掲げる「働き方改革推進法案」をめぐり攻防が続いています。

裁量労働制は、労働者の裁量によって早く帰ることが出来るはずの制度が、そうはなりません。労働者に業務量の裁量はなく、労働者にある裁量は、成果をだすためのただ働き長時間労働です。

「高度プロフェッショナル制度」（「残業代ゼロ」制度）は、どれだけ残業させても残業代を払わなくても済む働き方です。労働団体や、全国過労死を考える家族の会などが「長時間労働と過労死を促進する」「過労死防止法」の流れに逆行している。容認できない」とよく反対しています。

今回の法案は、「過労死」をもたらし長時間労働を合法化し、労働者の生活と健康を破壊する「働き方改悪」です。

日立の「働き方改革」はグローバル成長戦略

日立の「働き方改革」は、「グローバルメジャープレーヤー」を目指すために、グローバル市場で勝てる競争力の源泉として、すべての従業員が戦力になるための、働き方の意識改革です。

そのために、組織・制度の仕組みを変える、人・意識・行動の構成を変える、仕事の仕方を変えるというもので、従来の慣行とは異なる価値観・働き方の改革です。

具体的には、「人基準」の働き方から「仕事基準」へ働き方に転換し、時間や場所の捉われない働き方、働いた時間ではなく成果で評価・年功に拠らない評価方式に転換すると言います。そして、これらを実現するために、全世界統合の「人材マネジメントシステム」を構築するというのです。

日立の「働き方改革」は、アメリカ式の仕事の「型」—個人で判断&行動、勝ち取る、を叩き込む成果主義のいっそうの強化です。また、会社の主導の異動、退職の自在化、労働組合の形骸化ともなります。

職場は安心して働けていないのが実態

日立労組が実施した2017年の「処遇・生活に対する意識調査」結果によれば、「仕事のやりがい」は、過去5年間で最低レベルになっています。また、「分社化により会社が変わってしまっ」「転勤や職種転換で仕事の内容が変わる」、「今の働き方が続くと体力がもたない」、「今の働き方が続くと心の病になる」のいずれの項目も50%を超えるという深刻な状態です。

電機懇が行った「18春闘アンケート」の回答でも、「仕事量の割に人員が少なく、仕事でミスしたら査定を下げられた」「なかば強制的に転籍させ給料を

さげる」、「上司のパワハラが酷い」、「働き方改革と言う名のサービス残業がある」などの声が寄せられました。



「働き方改革」より、今の職場環境の改善を

職場からは、「仕事の楽しさや意義を感じられる」「ワーク・ライフ・バランスが取れていること」「職場の人間関係がよいこと」「雇用が安定していること」など、職場の人間関係、雇用の改善を求める声が多いです。

また、「業務量に対する人的リソース不足」「業務が特定個人に集中している」など、過大な業務量、人員不足、業務の推進体制などでの改善を求める声が多くあがっています。

さらに、「賃金水準改善は一律のアップをお願いしたい」、「成果を上げて評価に反映されにくい」など、成果主義に対する声もあります。

日立はグローバル成長戦略のための「働き方改革」ではなく、今、日立関連の職場で働く者の改善要求にこたえて、安心・安定で人間らしく働ける職場のため改善を推進すべきではないでしょうか。

★ビラや情報をホームページで見られます。  
 パソコン <http://www.hitachikon.org>  
 ★仕事、生活の相談もお寄せください。  
 Eメール: [info@hitachikon.org](mailto:info@hitachikon.org)  
 または、下記の「もよりの連絡先」へ

**日立懇** <発行>  
 2018年4・5月 第226号

日立関連労働者懇談会  
 〒105-0004 東京都品川区二葉2-20-8  
 染野ビル2F  
 (電機労働者懇談会気付)  
 TEL (03)-6421-5323 FAX (03)-6421-5324

★もよりの連絡先

茨城	090-8747-6239	(馬場)
茨城	090-6142-6153	(堀)
東京	090-3534-8626	(谷口)
神奈川	080-5060-7728	(中村)
静岡	090-9121-0602	(多田)
愛知	090-4253-1217	(成木)
大阪	06-6355-2905	(森)

働きがいのある人間らしい仕事を

# 「春闘」生活改善に繋がらず

18春闘で日立の回答は、賃金、賃金体系を維持した上で1,500円の水準改善を行う。一時金は組合員一人平均税込み年間187万6800円（6.00ヵ月）となりました。

日立は2017年度の業績が過去最高益を見込んでおり、内部留保は年々積み増して3兆円を超えているにも関わらず、低額回答に留まりました。理由は、「グローバル企業と比較すると、さらなる収益改善が必要」と説明しています。本来は、好業績を背景に賃上げの推進役になるべきではないでしょうか。ましてや、経団連会長を輩出する企業として、姿勢を問われるのではないのでしょうか。

## 休息时间確保は実現

2年に1度の労働協約改訂では、組合が要求した、終業と始業の間に最低11時間の休息を確保する「勤務間インターバル制度」を10月から導入することで合意しました。

「働き方改革」に沿って労働協約を改訂する方向性が一部に示されました。

## 再雇用者の処遇改善なし

再雇用者の処遇については、18春闘で日立労組から具体的な要求が出されておらず、改善が図られませんでした。

## 非正規雇用の処遇改善なし

今回の春闘でも、非正規雇用者に対する処遇改善の要求はなされませんでした。今までも非正規労働者の賃上げが取り込まれてこなかったため、社員との格差は拡大する一方です。労働組合の役割を果たすためにも非正規労働者の賃上げも議論されるべきだったのではないのでしょうか。

今春闘は、大幅賃上げができる状況で、デフレからの脱却の意味もも含めて大幅賃上げを期待しました。しかし、低額要求とさらなる低額回答で期待を裏切られました。これでは、いつまでたっても安心して生活できる賃金を得られません。労働組合として、春闘を取り組む姿勢が問われます。

## 日立懇 掲示板



### 「働き方改革」？本当なの？

「働き方改革推進に向けてOffice 365の使用を進める」とアナウンスがありました。「タイム、ロケーション、フリー」と言っており、「いつでも、どこでも」仕事をさせるということでしょうか？休みの日でも休んだ気がしないのではないのでしょうか？仕事量に応じた人員配置に取り組んでほしい。（水戸事業所）

### 「残業制限」で仕事が終わらない

「働き方改革」の影響で残業が制限され、定時で帰ることを推奨されている中で、定時までに仕事を終わらせないといけないというプレッシャーに苛まれている。これではいい仕事ができないと感じる。また残業しすぎて代休に当てられるのが不毛な気分になる。（日立金属）

### 求む、雇用状況改善の施策

生産ラインに数多くいた臨時員の方々が、雇い止めになった結果、生産が逼迫している。その結果、社員の残業が頻発している。この間、やむなく親しい

方も多く辞めていった。人々の生活のことをしっかりと配慮して、雇用を守っていくようにしてほしい。また、その中で、一部の方に集中している長時間残業も減らせるようにしてほしい。（日立JCC空調）

### 「残業減らせ」だけでは限界

「働き方改革」は「残業減らせ」「年休取れ」の号令での対処は限界がある。長時間労働の一因として報告会や内部向けイベントの多さがある。役員を巻き込んだイベントは、資料作成などに締め切りまで時間無制限で取り組まれる。そもそも、そのような会議が必要なのかという点も疑問。（日立システムズ）

### 所定時間内も利用しやすく…

サービスプラットフォーム事業部内（大森地区事業所）にリフレッシュ・マッサーリウムが開設されました。「ヘルパー（視覚障がい者）資格を持つあんまマッサージ指圧師（日立ゆうあんどあいの社員）にのみマッサージ」です。ただし、所定時間内に通うと（一部歩引40%）になります。通い積めるわけではないので所定時間内の歩引は止めてもっ

と利用しやすくしてほしい。（横浜事業所）

## 近頃の若いモン

### 『Hinext導入・入力に手間が』

「人財マネジメントプラットフォーム」Hinextが導入されました。従業員が自分の経歴やスキルを入力するものでした。Hinextには会社のメールアドレスとLDAP IDを入力してHinext内でマイホームを設定したあとに別のサイトに飛ばされました。またパスワードとメールアドレスを入力してから経歴を入力しなくてはならず、手順が長い印象で、操作方法も提示されず不便でした。不親切だと思いイラッとしました。Hinextの画面から飛ばされた先で会社の情報漏洩防止遵守に同意させられます。その上で経歴を書き込む前に個人情報を探られます。住所や電話番号などです。事前の操作方法の案内がなく、入力が大変でした。Hinextの説明をお願いします。

## 投稿歓迎



### ほしい、ネットワーク利用の拡大

社内の動向やニュースを知るためにはイントラネットなどに接続する必要があります。しかし、ネットワーク接続の権限を与えられていない人が多く、重要な情報のみ文書で閲覧されるがそれ以外の情報は社員に行き渡っていない。福利厚生や保険などの申請もイントラから行うため、接続権限の無い人はそれらの制度を有効に活用できていないのではと感じる。（国分事業所）

### 人材育成の強化を

研修員の方が一人、メンタル疾患で休んでしまった。人材育成が出来ていないと感じている。（日立超し）

### 心配、広域配転

会社が合併になった影響で、他事業所へ広域配転になるのではないかと。今後が心配です。（日立事業所）

### 求む！目標管理の是正を

GPMという目標管理により結果が厳しく求められ、職場の雰囲気が悪い。過度な成果主義を改善してほしい。（日立パワー）

### 負担増の単身赴任

単身赴任のため、余計に費用がかかる。何とかならないか？。（日立事業所）

