

# 「働き方改革」で職場は改善されましたか

「働き方改革を促進するための関係法律の整備に関する法律（「働き方改革一括法」）が4月1日から施行され、日立関連職場でも「働き方改革」が推進されています。施行から半年経って、職場の働く環境は改善されてきたでしょうか。職場で起きている実態をみてみました。

## 労働時間

日立本体の「新36協定」は月99時間です。罰則付きで厳しくチェックされるので、上長からは残業時間についてプレッシャーをかけられる。しかし仕事量は減らないので、必然的にサービス残業や昼休憩中の作業が発生する。一方で、月の残業上限に近くなるとサボっているかのように扱われる。裁量労働勤務者が健康管理時間を過少申告する。急いで仕事を終わらせるためミスが生じるなどの問題も起きています。

## 賃金

日立は過去最高益で内部留保は3兆円超にも関わらず、春闘の賃上げはわずか千円。「賃金考課K4、K5」は、ゼロ、またはマイナス賃下げ。年齢別最低保証賃金は、40歳以上賃金で22万8000円。社員と同じ仕事をしていても、グループ子会社は給与が低い。非正規の人は、最低賃金レベルで働かされているなどの実態があります。

## インターバル制度

インターバル制度は、適用は深夜労働（午後10時以降）からで、21時59分終業までは制度が適用されない。管理職、長時間労働が多い組合員の6割を占める裁量勤務者は制度対象外など制限が多すぎる。

## 再雇用制度

無年金のシニア社員ができていく状況で、低賃金や短時間勤務など高齢者がいなくなってきた。

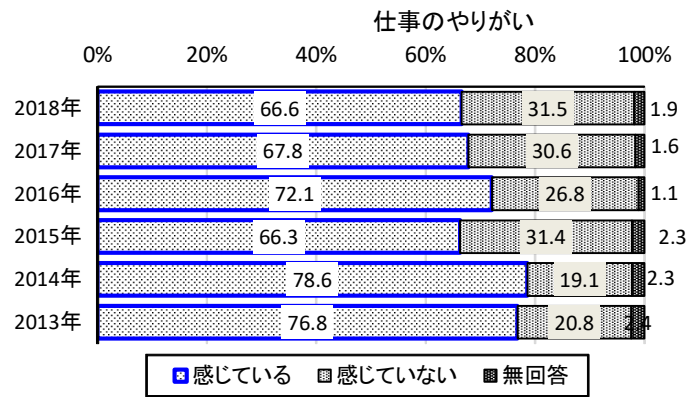
## 退職強要

「事業構造改革」による「ポートフォリオ転換」などで、「この職場にあなたの仕事はない」「仕事ができない」などのパワハラや退職強要を受けて、辞めざるをえなくなった。

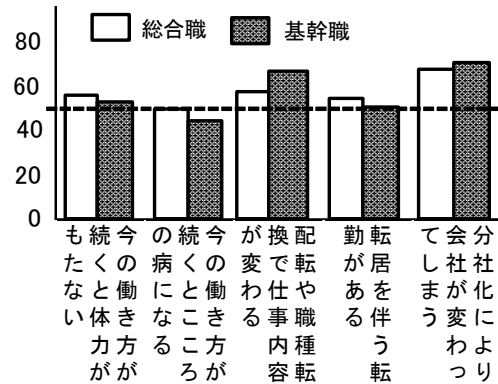
## 雇止め

日立製作所で5年を超えて有期雇用で働き、法律で認められた無期雇用への転換を求めたら、「雇止め」された。

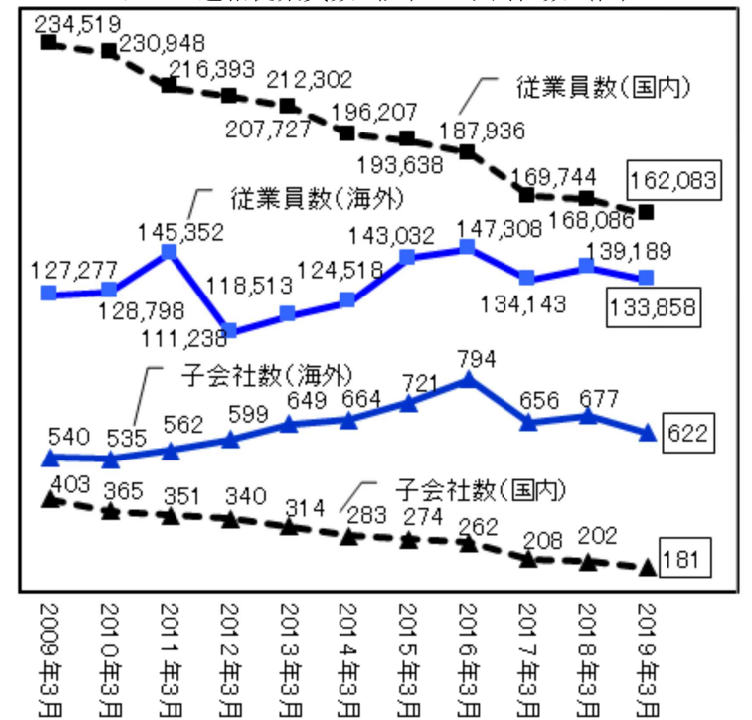
日立労組「2018年処遇・生活に対する意識」調査より



現在の職場生活の不安感 (%)



日立の連結従業員数（人）・子会社数（社）



## 仕事のやりがい

日立労組の「処遇・生活に対する意識」調査結果（左図）では、「仕事のやりがい」は年々減少してきて、過去最低レベルに。「職場生活の不安感」は、「分社化により会社が変わってしまう」「転勤や職種転換で仕事の内容が変わる」「今の働き方が続くか」と「今の働き方が続くか」と心の病になる」の項目が50%を超えています。

日立の「働き方改革」は、「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」と述べてるように、日立が進める「働き方改革」は、職場の働き方改善をめざすものにはなっていません。グローバル企業として成長を実現していくために、「人基準」から「仕事基準」への働き方の転換で、時間や場所に捉われない働き方、働いた時間ではなく成果で評価する成果主義の働き方がいっそう深化してきています。

働き過ぎを防ぐことで、働く方々の健康を守り、「ワーク・ライフ・バランス」を実現し、正社員と非正規社員の間にある不合理な待遇の差もなくなることで、「ふつうに働いたらふつうに生活できる働き方」の実現こそが真の「働き方改革」です。

★ピ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> 2019年9・10月 第233号

日立関連労働者懇談会  
〒142-0043 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)

**働きのある人間らしい仕事を**

# 2019年日立労組本部要請 「リストラ経営」から コンプライアンス経営へ

日立関連職場の組合員と労働者有志による日立労組本部要請を6月14日に行ない、6職場から6名が参加しました。

要請内容の要約は以下の通りです。

- ①「リストラ経営」から社会貢献できる企業へ  
この間に行われた、グループ会社の売却により、従業員数は減少している。企業の売却で利益を得ているのが実態。グループ会社の売却など、リストラ経営で利益を出すのではなく、改善を要求して欲しい。
- ②コンプライアンス重視の経営を求める。  
・無期雇用転換ルール適用徹底を求める。  
・コンプライアンス違反の報道が多いので、改善を求めて欲しい。
- ③「働き方改革」の労働協約改正について  
全ての労働者が、無条件で、勤務間インターバル制度（勤務間の休息時間の義務化）を適用できるように改善して欲しい。
- ④リストラの是正改善について  
・転籍から、出向させられ、出向先から「使い物にならない」といわれ、パワハラを受け、元の職場に戻され、「お前の仕事はない」といわれ追いつけられ、やめさせるように改善を指導してほしい。  
・製造現場でシニア社員が全員早期退職させられ、開発部門でも管理職を中心に退職勧奨が行われようとしている。改善してほしい。
- ⑤サービス残業の是正について  
始業前の休憩時間に仕事をさせられ、労働時間として申請すると却下される。また、休日労働は休みを平日に振り替えて代休扱いとされてしまい、割増分の賃金が支払われていない。改善に取り組んでほしい。
- ⑥組織内候補（市議会議員選挙他）を巡る対応について  
茨城県の職場（特に日立市）では、会社と労働組合が一体となって選挙運動を展開するため、職場が精神的に重苦しくなっている。公職選挙法違反の問題もはらんでいるので、やめさせるように取り組んでほしい。

## 2019年株主総会行動 コンプライアンス 経営を訴え

6月19日に、日立製作所の株主総会が行われました。日立懇は、株主総会への出席と、会場の東京ドームシティホールの前で宣伝行動を行いました。宣伝行動は、東京電機懇、電機・情報ユニオンの協力を得て行い、11名が参加しました。

朝9時から各団体の3本のノボリを掲げ、株主に対して日立懇ピラ株主総会号外を配布しました。このピラによって、日立の経営について、利益偏重から、「コンプライアンス」重視の経営への転換を訴えました。今年度は天気に恵まれたおかげで、昨年実績230枚を上回る337枚を配布できました。

### 株主総会の質問

株主総会は、10時から11時27分から開催され、来場株主数は855名（昨年787名）、質問株主者は14名でした。日立懇からは、3名が株主として出席しました。株主の質問は、3人のうち1人が指名され、事前に郵送した質問状の回答がないことに対して、改善を要望。また、有期雇用労働者の無期転換を求める質問、ものづくりのあり方（グループ会社の売却が多く続いていることに基づく）を問う質問を行いました。一般の株主からは、SDGs（持続可能な社会を実現するための17の開発目標）について、継続している

### 会社の回答

株主の質問に対し会社側は、「SDGs対応で社会価値向上を目指す」「連結子会社を減らす方向で推進」「英国の原発は凍結。当面は、再稼動と廃炉を進める」「外国人実習生の違反問題は、改善済み。日立の技術を身に付けてもらうという社会貢献の観点で進める」等の回答をしました。

今後、企業経営の改善のために、株主総会行動に、取り組んでいく所存です。

## 日立懇 掲示板

### いつも追い出しの危険性が

最近、プロジェクトごとに従業員が集められ、業務を進めている。プロジェクトに属している間は、仕事にありついているのでいいのだが、問題はプロジェクトが終了した際、他のプロジェクトの一員に選ばれなければ、追いつけられず、会社は雇用を守る施策をとってほしい。

（日立・横浜事業所）

### 選挙活動は是非とも会社の外で

社内の放送で、市議選のときに、選挙で投票しましょうと連絡が入った。会社

内での選挙の呼びかけ  
はいいの？

（日立金属）



### 業績悪化が心配

業績悪化で、会社外のプロジェクトに出される従業員が増えている。その中で、社内からも、外にある仕事を取ってほしいといわれている。

（日立超）

### 育児休業について

育児休業を取りたい人が男性でも8割近くいるらしい。それでも、取れそうにない人が7割程度いるらしい。会社の方針としては、100%男性の育休取得を目指してほしい。しかし、育休中の保障がないと、家計的にも取りたくても取ることができない。

（日立システムズ）

### テレワークって？

日立本体がテレワークを政府の掛け声にあわせて実験する話。政府の取組みは、「オリンピック時のラッシュ混雑緩和」が目的らしい。

職場では「家で仕事はしたくない（集中もリラックスも無理）。サテライトオフィス席予約空いていないし、オフィス席を探しても返って遠い。制度対象者以外は半強制的に休暇を推奨することになるのか。時間管理も業務遂行も個人任せで、会社の業務管理が成り立つのだろうか。幸せな働き方って個人によって価値観が違ってしまう。」「など、意見が上がっています。

（日立・横浜事業所）

