

ポストコロナは安心できる働き方に

**利益至上主義では
パンデミックは対応できない**

安倍政権は「世界で一番企業が活動しやすい国」と法人税を減税し、労働規制を緩和させ、企業利益第一の政治を進めてきました。また、医療・福祉、教育、社会保障に自己責任を押し付けてきました。その結果、社会的な格差が倍増し、医療崩壊の危機が起こりました。今回の新型コロナウイルスによるパンデミックには、こうした新自由主義的な政策では全く対応できないことが明らかになりました。

経済面ではどうでしょうか。世界各地の賃金が低い国に工場を作り、低コストな製品・部品をグローバルに調達する一方で、国内工場の閉鎖、海外移転を大規模に展開しました。パンデミックでは飛行機も飛ばない、部品も製品も入ってこないため社会不安が広がりました。いまだに国内生産ができない企業・地域もあります。こうした政治・経済を見直すことが必要ではないでしょうか。

コロナ禍で格差が広がった？

新型コロナウイルスで格差社会が改めて問題となりました。典型的な格差社会の米国では、コロナで死亡した人の約60%が低所得者のヒスパニック系と黒人でした。日本でも非正規労働者の雇止め・解雇が広がって、生活保護の申請も増えてきています。一方で、巨大IT企業、アマゾンやフェイスブック創業者らの億万長者は、3月18日からの11週間でこの資産を5650億ドル(約61兆円)増やしています。

ポストコロナでは、最低賃金の水準で働く人たちの生活を守る必要があります。そのためには、最低賃金の引き上げが必要です。新型コロナウイルスの影響による雇用調整助成金は、国民の運動で1人当たりの日額上限が8330円から1万5000円(時給換算1875円)に引き上げられました。これは、現在の最低賃金では、生活を維持するのは不十分と政府が認めたに等しいものです。1日8時間労働で普通に暮らせる最低水準として、どこでも時給1500円の最低賃金を実現させましょう。

シヨブ型雇用は良い働き方か？

日立は、5月26日在宅勤務を働き方の中心に据えることと表明。7月までは出社率を30%程度に抑制し、21年4月以降、国内従業員の出社率を全体の50%にとどめると発表しました。同時に、国内従業員の約7割にあたる約2万3千人を対象に、「シヨブ型」人事制度を21年7月から本格的に導入すると表明。コロナ禍を機に労使で異論のある「シヨブ型」人事に一気に変えようとしています。

シヨブ型は、あらかじめ職務内容を社員に明示し、その達成度合いを評価する仕組みです。仕事の内容と難易度(シヨブグレード)によって細かく給与が決まります。昇給したいと思えば職務レベルを上げるしか方法はありませんが、本人の希望だけで高レベルの仕事ができるか全く不明です。

同じシヨブに留まっている限り、30歳と40歳の給与は変わらない。今のシヨブも安泰とは限らない。

職責を果たせなければ降格も随時発生する。究極の自己責任型の働き方です。目標の達成できない社員は、リストラのターゲットにされる可能性も十分にありま

テレワークは厚労省ガイド通りに

テレワークの利点は、通勤時間が減り、自由に時間を使い、子育てや家族との時間作りが有ります。企業にとっては、通勤費補助がゼロ、残業時間が削減されますが、実際には申告できない残業が増えています。さらに、個人の業務を監視しやすくなると思われる場合があります。緊急事態宣言で都市部を中心にテレワークが強制され4ヶ月を過ぎました。日立では様々な弊害が出ています。テレワークによる孤独感、テレワークうつ、健康悪化、不規則な労働、環境不備、劣悪な作業環境、中間管理職の業務多忙など様々な問題が噴出してきています。今後、テレワークで過労死・自殺が出ないか心配です。右表は厚労省が発行するテレワークガイドラインです。まずはこれを守ることが重要です。

主な項目	ガイドライン内容
労働条件の明示	使用者は労働者に対し、賃金や労働時間のほかに終業の場所に関する事項を明示しなければならない
労働時間の適正な把握	通常の労働時間制度に基づきテレワークを行う場合についても、使用者は、その労働者の労働時間について適正に把握する責務を有する
長時間労働対策	使用者は単に労働時間を管理するだけでなく長時間労働による健康障害防止を図る。手法①時間外、休日、深夜のメール禁止②システムへのアクセス制限など
労働安全衛生法の適用	過重労働対策やメンタルヘルス対策等により、テレワークを行う労働者の健康確保を図る
自宅等で行う際の作業環境整備	自宅等で行う場合は「情報機器ガイドライン」の作業環境にする ①照度及び採光②情報機器③椅子④机⑤騒音対策などを規定
労使の共通認識	目的、対象業務、労働者の範囲など協議し決める。テレワークを行うか否かは労働者の意思による

人間らしい仕事と環境を

日立は今後、在宅勤務を標準とした働き方を求めています。そのためにIT環境、就業環境整備支援、押印や会議などルールの見直しなどを進め、日立独自の人々の幸福感を指標化する「ハピネス度」を活用して「バーチャルな密」を創出すると言っています。しかし、バーチャルな交流で人間関係が深まると思えません。人間らしく働くには、仕事があつて権利や社会保障、社会対話が確保され、人間としての尊厳を保てる必要があります。無理のない範囲で出社や打合せ、世間話や雑談をする時間の余裕を持たせ、人間的な交流ができる環境を補償することが企業に求められるのではないのでしょうか。

—困ったらひとりで悩まず—
電機・情報ユニオンに相談

誰でも一人で入れる組合です。退職勧奨・強要やパワハラなどお困りのことがあれば、一人で悩まずに、気軽にご相談下さい。管理職の方も相談ができます。

(本部) 東京都品川区二葉2-20-8
染野ビル 2F
HP: <http://www.denki-joho.jp/>
TEL: 03-6421-5323

日立 懇 <発行> 2020年7・8月 第237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)

働きがいのある人間らしい仕事を



UMC・H社は業績悪化の責任を社員に押し付けるな!

と、今年度の期限付きですが、組合員の生活に多大な影響を及ぼす極めて重要な問題です。

20春闘で1500円のベースアップの妥結した直後に、突然、業績悪化のツケを組合員に押し付けるのはは許されません。

UMC・Hには、業績悪化の原因と再建策を明らかにすること、昨年の粉飾決算の影響など、親会社のUMC含めた経営責任を明確することが求められます。

また、日立製作所としても責任が有ります。UMC・H社の株式を12%保有しています。事業の売却で日立グループから切り離されることで、こういった事態は当初から自明のことです。UMC・Hの会社存続が危ぶまれるのであれば、事業の改善、引き取りなどで責任を果たすべきです。

日立労組は組合員の生活を守る立場で、経営責任を明確にして申し入れを撤回させるべきです。

UMC・Hエレクトロニクス社(UMC・H)から日立労組本部に「2020年度緊急業績改善対策に関する申し入れ」が5月13日付けでありました。

UMC・H社は、日立の情報通信グループの情報通信機器の製造機能を集約して2013年に設立した子会社の日立マニファクチャリング(HITM)を、2018年7月に、電子機器製造請負業のUMCエレクトロニクス社に売却して、そのグループ会社として設立した会社です。

労働組合は、日立労組の(HITM支部)を継続しています。

申し入れは、「2020年度業績見通しが大幅な赤字で業績運営が大変厳しい状況であり、会社存続に向けた対策だとして、以下の項目が示されています。①国内出張旅費関連費用一時停止、②カフェテリアプランポイント返上、③昇給・昇格実施時期見送り、④賃金減額(マイナス3%)、⑤時間外労働等の割増率減な

日立水戸エンジニアリングサービスを派遣会社に売却

メーカーへの人材派遣・請負事業を提供するUTグループ社(東京)は6月1日、日立グループ会社で、エレベーターやエスカレーター設計・製造業務請負などを行う水戸エンジニアリングサービスを(ひたちなか市)社員約450人の全株式を取得し、子会社化すると発表しました。取得価格は非公表で、株式譲渡実行は7月1日を予定しています。

茨城県には、UTグループ社の子会社で、日立グループ会社への製造派遣事業を行うUTHP社が2016年3月に設立されています。UTHPは無期雇用派遣をおこなっている会社で、UTHPの「正社員」になることで、派遣法のルールの抜け道をつくり、本来は派遣先の正社員になるべきところを、UTHPの「名ばかり正社員」で派遣社員として雇用をさせることができます。UTHPの社員の基本給平均は18万円程度です。

日立水戸エンジニアリングサービスがUTグループ社の子会社になることで、処遇切り下げも想定されます。日立の「構造改革」で、日立の職場に劣悪な労働条件を生み出すやり方は止めるべきです。

目立表 掲示板

マスクしてない人が心配

「コロナ感染対策で全社的に業務中はマスク着用の取り決めがあるにもかかわらず、着用が徹底されていない部署がある。これでは感染防止にはならないのではないか。」

(日立金属グループ会社)

従業員の出勤を

期待する声もありました

今年4月に横浜事業所内に新しい建物と食堂が完成しました。事業所内で働く人は約9600人と増えたと言われています。それが「新型コロナウイルス感染予防対策」でほとんどは在宅勤務で出社していません。食堂も営業をしていますが、人はまばらです。最寄駅も空いています。通勤ルートも分散して出勤するように通達が有りましたが、皆がいつも通りの出勤する光景はいつになるのかな?。従業員が増えると駅前商店街も活気がでると喜ぶ人もいたのに。期待され



ている声を届けたい。

(日立 横浜事業所)

「コロナ対策といっても、一方的でいいのか?」

「コロナが急速に広まった影響で、矢張り早くテレワーク等が導入された。ただし、緊急避難的に導入されたため、議論もほとんどされていない。運用等も含め、今後しっかりと議論し、決めていくべきと思う。」

(日立ソリューションズ)

何も変わらないと譲渡時の話ば?

あいつ

UMC・Hになり社会負担ばかりが増えた(健保、保険等)年間10万円増。HITM発足の時も、戸塚、小田原から来て神奈川県事業所に移動し会社の要請に答えてきた。時短勤務で働いているが、今回の春闘無視の賃下げ、カフェテリアプラン返上は、さらに日立GRよりも一時金が下がっている時に生活苦と将来設計が狂いとても不安である。粉飾決算を今だに繰り返してきて、世間の社会信用を失い仕事を受注できないのを、社員のせいにするのは止めよ。UMC本体の利益先食い、負債は後回しの体質は変わらないのに、



今回の賃金引き下げの金の流れがとも心配である、不正に使われないか!

(UMC・H)



「コロナ拡大の第2波に備えて」

会社からマスクとアルコールが全従業員に配布された。マスクは入手しやすくなったが、外出時は常に着用している。会社が支給してくれるのは有難い。一方で、3000円の新型コロナウイルス対策補助手当の支給時期が7月迄となっているけど、感染が終息するまでは継続してもらいたい。

(日立システムズ)

残業するなと言われても...

4月から残業が規制され、定時で仕事を終わらせるように指示されているが、業務量も人員も以前と変わらず、残業しないと仕事が回らない。上司に相談しても「ダメだ」「(終わらない)自分の責任だから」「自分で判断しなさい」「朝早くなら休憩時間として残業にならない」と言われ、定時前から働いて、多忙な時は昼休み時間も仕事している。上司に睨まれるので、定時後の残業は申告していない。

(日立空調)