

# みんながつながって

8時間働けばふつうに暮らせる

# 「新しい働き方」をつくろう

みんな  
変えヨ!



新型「コロナ」とWithする新しい時代、働き方も、新しく！自由に♪... ちょっと待って、その「自由」には、あぶないワナが潜んでない!? 働き方を見直して、働く人が主役の「新しい働き方」をつくりましょう。

**テレワークは孤立と働かされ放題**  
感染防止や通勤苦解消メリットがあるテレワークでも、「何時間働こうが、残業代は不払い」、「コミュニケーション不足でトラブル発生。同僚の助けもなく、ひとりで対処」なんてことになっていませんか?!



**ジョブ型雇用は解雇しやすい**  
「ジョブ型雇用」って、なんかカッコ良さそう。でも、究極の自己責任の働き方で、成果が出ないと見なされたり、担当している仕事(ジョブ)がなくなればリストラの対象ともなりえます。

**8時間労働が働く基本です**  
「8時間は労働、8時間は休息、そして残りの8時間は自分たちの自由な時間のために」が労働の基本です。労働時間短で、心身の健康を保ち、家族との絆も深まって育児や介護も分担する新しいライフスタイルです。時間外労働は割増賃金の支払いを求めましょう。

**ふつうにくらせる賃金を**  
普通に働いても貧困から抜け出せない労働者をなくすためには、最低賃金の大幅引き上げは急務です。最低賃金が時給1500円なら年収279万円となり、最低限の要求です。人間らしい生活をおくるための最低限の要求です。



労働条件改善は経済にプラス/労働総研が21春闘提言

	必要な原資 = 賃金増加総額		経済誘発効果		雇用増 (万人)	税収増 (兆円)
	(兆円)	(%)	国内生産誘発額 (兆円)	付加価値誘発額 (兆円)		
働くルールの確立	15.14	3.79	15.35	7.47	567.33	1.43
不払い労働根絶	9.98	2.50	10.12	4.92	368.14	0.94
年休完全取得	4.79	1.20	4.86	2.36	187.46	0.45
週休2日制完全実施	0.37	0.09	0.38	0.18	11.74	0.03
非正規の正規化	9.90	2.48	15.55	7.54	98.68	1.44
最賃を時給1500円に引き上げ	17.00	4.25	26.70	12.95	169.45	2.48
賃金水準を2000年まで回復	22.40	5.60	22.70	11.04	135.39	2.11
2021年春闘要求(2.5万円)の実現	20.22	5.05	21.02	10.22	125.33	1.96

労働運動総合研究所政府資料をもとに試算。

**有給は「休む」ための権利です**  
有給休暇は、労働者に対して企業が与えなければならぬ「休む」ための権利です。平成30年に労働者が取得した日数は9・4日でした。ヨーロッパなどでは年休取得は100%が当たり前となっています。パートやアルバイトなどどんな雇用形態でも取得できます。年5日の有給休暇を確実に取得させることが企業の罰則付きの義務となっています。

**非正規の不合理な待遇格差は禁止です**  
「パートタイム・有期雇用労働法」により、同一企業内において、正規社員と非正規社員との間で、不合理な待遇差を設けることが禁止されます。パート・アルバイト、契約・派遣労働者など、すべての労働者に適用されます。賞与は正規と同等の割合で、通勤手当は同額で、福利厚生などすべての手当は同額で。

**パート、有期雇用でも雇止めはダメ**  
パートやアルバイトなど、「短時間だから」、「有期契約だから」といって「合理性・相当性」のない雇止めはできません。5年を超えて働けば「無期雇用」の申し入れができます。また、契約更新を繰り返したり、更新を期待させている場合、「客観的で合理的な理由」のない雇止めは無効となります。



**企業活動は「人」によって成り立ちます**  
いっしょにお昼に行こう! 何か困っていることはない? 日ごろから職場の人が交流し、意見が自由に交わって、働くみんなの助け合いが安心して活気のある職場をつくります。  
ILO (国際労働機関) は、21世紀の世界的目標として「すべての労働者にディーセントワーク(働きがいのある人間らしい仕事)を」掲げ、各国で取り組みが進められています。安定した良質な雇用で、家族と自分の暮らしを支える収入があること。「8時間働けばふつうに暮らせる働き方」です。企業活動は「人」によって成り立ちます。

働く人が企業も産業も成長します。



**日立 懇** <発行>  
2021年2・3月 第240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

# 日立労組本部要請しましたー「リストラ経営」を止めて雇用と生活を守って

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が、昨年12月14日に行われ、3名限定で参加しました。

昨年は、2月に事業再編での譲渡・売却問題で緊急要請、5月に新型コロナウイルス感染予防対策について緊急要請を行ってきました。毎年恒例の6月の要請行動は新型コロナウイルス感染の影響で延期され、今回の要請行動となりました。

- 要請項目は以下です。
- ▼日立の「リストラ経営」を止めて、労働者の雇用と生活を守る
  - ▼テレワーク・在宅勤務は「厚労省ガイドライン」で点検・改善を
  - ▼「ジョブ型人財マネジメント」に反対し、労働者の権利と団結を守る
  - ▼日立は「コンプライアンス」重視の経営を

- ▼原子力発電事業から再生可能エネルギー事業への転換を
- ▼2021春闘は、内部留保を使って生活守る大幅賃上げを
- ▼職場での人権を守るために労働組合が率先した取組みを
- ▼「同一労働同一賃金」で処遇格差是正の取り組みを
- ▼子育て支援と働く女性にやさしい職場環境整備を
- ▼労働組合の民主的な活動に向けた改善労働を

(UMC・H)の参加者が、労働条件低下や均等待遇の是正の要請書を渡しました。労組本部からは、要望項目への見解の説明があり、要請が職場の不安な声として重く受け止めて対応しますと述べました。

要請書は、日立懇HPでご覧ください。

21春闘アンケートへのご協力ありがとうございました。「ELIC」号外(2月号)にてアンケート集計結果を掲載しています。御参照願います。

コロナ禍の中、みんなでつながって、自分らしい「新しい働き方」を見つけましょう。



## 日立懇 掲示板



### 事業所閉鎖解除、早すぎない？

国内のコロナ感染が拡大し、自社でもコロナ感染者の発生が度々報告されるようになったが、事業所を閉鎖した翌日に閉鎖解除の連絡があり、その一週間後にまた事業所が閉鎖された。またある時は、風通し事業所閉鎖の連絡があったと思ったら、夕方には閉鎖が解除された。消毒が完了し、濃厚接触者がいなくなったから、この理由だが事業所閉鎖解除の判断が早すぎるように感じる。(H-SYS)

### 安心・安定で働けるほうがいい

九州・関西からきた労働者が、日立では先が見えないと退職して地元に戻る人が多い。「給料が低くなっても良いから、転職せよ」と言わない。長い間安心・安定で働き続けられる職場でないとは生活が見通せない」と。(日立事業所)

### 感染者が出てしまったら

人員がすくない製造部門では、急病の際に代わりの人員を用意することができず、休暇が取りにくい実態があります。コロナ禍の現在、「もし感染者が

出てしまったらどうすればいいのか」という不安の声を聞きます。(日立関連・茨城)

### 行列で出勤管理の理由は？

工場門の守衛室前に社員証の読取り装置(カードリーダー)が設置され、出勤時に社員証をかざしてしている。PC管理の就業時刻と深夜残業で退勤時に門で記載した時刻に乖離(過小申告)があることが問題になり、門で出勤時間管理するようになったとのこと。「行列ができてたいへん」「非接触とかわいい方法あるのでは、IoT事業所なんだから」「乖離の根本対策が必要」の声。(大みか事業所)

### 【春闘アンケートの意見】



■40歳になって家賃補助の支給が停止され、妻は在宅勤務が可能なら仕事へ転職し、世帯収入が大きく減少した。一方で平日も家にずっといるため光熱費がかかるようになり、食費を切り詰めるようになった。

■在宅勤務を推奨しているが、残業代がつかなくなるため、月の収入が大幅減少。業務は変わらないため、改善を必要。

■安倍(前首相)が身勝手に血税をムダ遣いしても、結局自民党に投票する

国民性を考えると会社が決めた方針に反対できない労組に対して社員もあきらめ感しかない。勤続年数に応じた退職金をチャラにされた。(査定反映に変更)



■給料が上がっていないので頑張ってください。

■今後子どもを作っていくことを考えると、今よりも給料が下がったり子ども手当が廃止されるようなことがあると、生活が苦しくなる恐れがあります。

■3月より在宅勤務が続いています。地元である関西をはなれ、社宅(横浜)で生活していますが、ここで働き続けなくても良いのでは？と感じる。

■コロナ以降残業が少なくなり食事に影響している。残業代で生活が左右されている。

■売却、人員削減の話ばかりで先行き不安だ。会社を売却後ボーナスが約30万円低くなっている。

■いつリストラ対象にされるかと思うとマイホームどころではない。

■共働きなので、子育て中の仕事の配分を調整できるように、社内の人員に余裕をもたせておいてほしい。(ギリギリの人員で仕事を回しているため不安がある)