

コロナ禍でも『声』をあげれば要求が実現できる

今春闘の回答が出されました。日立製作所が回答について発表したニュースリリースでは、日立がグローバルに成長していくためには、多様な人材の活躍が重要で、ジョブ型人材マネジメントへの転換が必要不可欠と述べています。21年度は、従業員一人ひとりがジョブ型を「自分ごと化」と捉え、「自分のキャリアは、自分で作れ」と自己責任を求めています。

夢が持てない日立の企業戦略

国内の電機産業は、技術革新が飛躍的に進む中国や台湾の電機産業メーカーと比べ、シェアも国際競争力も著しく低下しています。日立では、「グローバル競争に勝ち抜く」と「選択と集中」する事業は、IoTを中心としたソリューションサービス事業に特化して、これまでの企業を支えてきたものづくりを「不採算部門」という名で切り捨て、グローバル企業としてふさわしい『高い営業利益率』を確保すると言います。電機各社は、横並びで同様の施策を掲げ競い合っています。



コロナ禍でのグローバル企業の役割

しかし、新型コロナウイルスによる世界的な感染拡大が猛威を振るい、世界経済も落ち込んでいる時、これがグローバル企業としてふさわしい戦略なのでしょうか。コロナ危機の中では「雇用も企業も守る」という立場が大切です。

黒字なのにリストラを強行する。GPMで選別し、自己責任を押し付け「キャリアが不十分」「あなたのやる仕事はない」と「追い出し部屋」に押し込み、早期退職を迫る。国際労働基準や国内法でも規制されている退職強要や人権侵害までやる。これが「グローバル企業」と言えるのでしょうか。

このような状況で、日立で働く労働者は、自ら声をあげ、働く権利を主張して闘いに立ち上がり、前進を作り出しています。

【闘えば前進できる】

粘り強い闘いで

フルタイム&賃金アップ実現

UMC・H（旧神奈川工場）は、18年7月にUMCエレクトロニクス（UMC）に株譲渡し、子会社化した会社です。日立からの株譲渡された際は、日立の労働条件を維持し、六十歳定年後の再雇用者も日立の労働条件を引き継がれるとしたはずが、それにもかかわらず、会社売却後は労働条件をことごとく反故にされてきました。

2年前に定年を迎え、再雇用契約を結んだWさんは、仕事量は少ないため週5日で1日6時間の勤務を提示されました。「再雇用者の賃金は地域別生活



保護者の水準も下回るひどい賃金だ」と、電機・情報ユニオンに入って、数回の団交や株主総会を使って是正を求めてきました。その結果、21年3月から週5日勤務、1日7・75時間のフルタイム勤務を実現し、大幅賃金アップを実現しました。

退職に追い込む「追い出し部屋」の廃止を

日立が進める18年中期経営計画の「営業利益10%達成」の掛け声のもと、日立ICTビジネスサービス（以下BSと略）は、日立IT事業部門のリストラ攻撃の「対象者」の受け皿としての役割を担ってきました。



16年頃より始まった日立IT関連事業部門のBPO化は、職場毎BSへ移管し、移管後は、日立から転属、3割カットの賃金に下げられ、コストカットの標的にさせられています。さらに「効率を上げない。市場価値もない」「あなたに与える仕事はない」などの上司からのパワハラを受け、スキルアップのために「キャリアサポート室」（通称「追い出し部屋」）に異動させられ、毎日自己研鑽のための学習や、自分で次の就職先を探すなどの酷い扱いを1年半以上も受け続けてきました。

この酷い扱いを受けてきた労働者から、昨年、電機・情報ユニオンに相談が持ち込まれ、現在団体交渉を通じて「パワハラ謝罪」「キャリアサポート室」から元の職場に戻すことを会社に求めて交渉を進めています。このような「人権無視の追い出し部屋」施策を、経団連会長を輩出する大企業日立で行われていることは、社会的に糾弾されるべきです。

電機・情報ユニオンは、不当なリストラ攻撃を跳ね返す為に、あなたの意志を会社に是正させていく取組みを行っています。

「裁判でも前進」

日立黒字リストラ事件

2021年2月3日、日立製作所の管理職である原告が、日立に対し、日立が「黒字リストラ」の一環として行ってきた個別面談による退職強要、退職拒否後のパワハラスメント、査定差別につき損害賠償を求めた事件において、日立が個別面談で違法な退職強要を行ったことを認定し、日立に対し損害賠償の支払いを命じる判決を言い渡しました。（横浜地裁）その後、控訴審で和解が行われました。



日立懇

＜発行＞
2021年4・5月
第241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

21春闘 企業利益が社員に還元されず

電機連合の春闘要求に対する電機大手の回答は、新型コロナ禍などを理由に抑え込みを主張し、電機連合が基本賃金のベースアップ（ベア）の統一回答基準を「1000円以上」に決めたことで11社が前年と同水準の1000円にとどまるなど、労働者の大幅賃上げ要求に背を向ける低額回答となりました。

ベアは1200円の低額回答

日立製作所はベア相当の賃金改善額として、要求額2000円に対し1200円を回答。昨年の妥結額の1500円を下回りました。一時金は5・75カ月分に加えて、コロナ禍における費用補填の特別加算として3万円を支給するとしました。組合要求は6・0カ月分でした。

社員は生活困窮でも会社は大幅増益

日立労組が春闘要求時に公表した組合員の生活実態は、赤字世帯は14・5%。賃上げによる家計の収支改善は見られない。「社会保障費」をはじめ、「消費税増税による生活への影響」など、将来不安が払拭できない状況と報告しています。

一方、日立製作所が発表した2020年度通期の業績見通しは、当期純利益が3700億円で大増益となるということです。内部留保は約3兆円で、役員報酬1億円以上は18人です。巨額の利益、内部留保を抱えながら賃金を

3月24日時点

日立グループ連合2021年春闘回答状況(抜粋)

職種別賃上げ方式	労組名	要求			回答		
		賃金水準改善額	一時金		賃金水準改善額	一時金	
			金額	月数		金額	月数
職種別賃上げ方式	日立	2,000	1,907,000	6.0	1,200	1,827,350 +30,000	5.75 +特別加算
	日立金属	0	1,540,000	5.0	0	1,827,350 +30,000	4.3
	工機	2,000	1,574,040	5.2	1,400	1,574,040	5.2
	ピアメカニクス	2,000	1,450,000	4.53			
	日立国際電気G	2,000	1,821,472	5.6	1,000	1,785,694	5.49
	日立建機G	2,000	1,542,000	5.2	1,200	1,423,000 +60,000	4.80 +協力貢献金
	日立GLS	2,000	1,577,340	5.4	1,200	1,527,684 +30,000	5.23 +感染対策特別加算金
	HiICS	2,000	1,618,000	5.3	1,200	1,563,136 +30,000	5.12 +特別加算
	HISYS	2,000	1,947,000	6.1	1,200	1,880,000 + 50,000 + 30,000	5.89 +10周年記念金 +特別加算
	HST	2,000	1,456,000	5.0	1,200	1,383,600 +30,000	4.75 +特別加算
	HIENG	2,000	1,548,000	5.1	1,200	1,417,000 +30,000	4.67 +特別一時金
	日立AMS	2,000	1,646,700	5.5	1,200	1,565,900 +30,000	5.23 +特別加算
個別賃上げ方式	HISOL	2,000	1,921,000	6.2	1,200	1,843,000 +30,000 +30,000	5.95 +特別加算 +オフィス集約等協力一時金
平均賃上げ方式	ビルシステム	2,000	1,680,000	5.8	1,200	1,598,062 +30,000	5.52 +特別加算
平均賃上げ方式	マクセル	2,000	1,521,165	5.0	1,500	1,414,683	4.65
	日立パワー	2,000	1,768,680	6.0	1,200	1,694,986 +30,000	5.75 +特別加算
	日立物流	2,000	1,914,536	5.7	1,200	1,914,124	5.7
	日立ドキュメント	2,000	1,417,035	5.0	0	1,068,444	3.77

最低賃金1500円実現を共通の取り組みに

菅首相は経済財政諮問会議で「最低賃金をより早期に全国平均で千円にする」と述べました。全労連は全国一律最低賃金について、賃金の生計費原則と最低生計費試算調査の結果を踏まえて、人間らしくくらしを最低賃金を求めて1500円とすることを求めています。

最低賃金の引き上げ改善は、非正規労働者だけの問題とせず、働く人の共通の要求行動で「コロナ禍だからこそ最賃引き上げを」の声を上げていきましょつ。

ジョブ型人材マネジメント導入は労使で継続検討

日立労組は、「ニューノーマルにおける新しい働き方」や「ジョブ型人材マネジメントへの転換」について議論を深めることができた。引き続き、Next100労使委員会等の場において、職場の声を伝えていき、組合員・従業員との理解・納得を得ながらより良い施策となるよう、労使協力で取り組みたいとしています。



日立親掲示板



GPM面談の評価が心配

20年度、GPM下期／最終総合評価面談が3月末に実施された。この1年間は、コロナ感染対策でテレワーク（在宅勤務）がほとんどで、「コミュニケーションも不十分で「やりたい仕事」「スキルアップ」も自ら主体的に取り組めなかった。評価が下げられてしまうのか不安。残業も少なかったので生活費が心配。

(日立システム&サービスビジネス)

テレワークでやっていけない

間接員に対して、テレワークを進める提案が最近なされた。2月、3月は試行期間との話。4月から本格導入との話だが、製造現場とのやり取りが多い職場も多い。その中で、一体どれだけテレワー

クでやっていけるかはなはだ疑問です。また、テレワークに必要な備品、そのためのスペースについては、これまで考えてもいなかったもので、今後どのように対応していくのか、検討が大変だなと思っています。

(日立JOC空調・清水)

全従業員に新型コロナ検査を実施

会社から自宅に新型コロナの検査キットが送られてきた。職場で感染を広げないために有効な施策だと思うので、新型コロナの感染が収束するまでは定期的に実施してほしい。

(日立システムズ)

明日は我が身かも

今回の春闘について、若手は「賞与の特別加算3万円が大きい」と歓迎していた。一方で同じ場内の三菱パワーはベアを見送っており、明日は我が身かという思いだ。

(日立事業所)

事業方針転換の効果はどこ?

旧(日立超し)が、日立リユニショ

ンズ・テクノロジー(HST)になって、2年が経ちました。この2年間、(HISOL)グループの一員となって、何か良かった事はあるのだろうか?と考えることが度々あります。事業のすみ分けは出来ていると思いますが、逆に協業による相乗効果が出ていないのではないかと感じます。

(HST)

職場は疲弊し日々殺伐

現状の作業量に対して人員の手配が追いついていない。それを埋めるための残業、相次ぐ休日出勤続きで皆疲弊し、職場は日々殺伐としています。ここに大規模リストラの人員削減が追い打ちをかけるようにしている。辞めるも地獄、残るも地獄。明日が見えません。毎日が苦しいです。

(日立関連・茨城)

