

コロナ禍の職場 労働者に大きな負担

「ニューノーマルな働き方で仕事・生活の変化は?」

新型コロナウイルスの世界的な流行が始まってから2年が経ちました。この間、私たちの働く職場ではどんな変化があったのでしょうか?

2020年初頭から実施された在宅勤務により仕事と生活の関係はどう変わったのでしょうか?

コロナ禍であっても、職場に出勤せざるを得ない職種・業務を担当している方や、製造現場の様子はどのようでしょうか?

設計職場・製造職場の双方から、今のままの働き方ではやっていけないという声が上がっています。一方で会社は、新型コロナウイルスの感染拡大の終息後も、現在の働き方を継続し、以前の働き方に戻すつもりはないとしています。

設計職場では 超過密労働・労働時間も増加

「在宅勤務で仕事が捗るのか最初は不安だったけど、今は朝から晩まで予定が打ち合わせで埋まっている」「移動時間がない分、以前なら1日に1件程度だった顧客との打ち合わせも、今は1日に何件も入ってくる」「打ち合わせばかりで、休憩を取ったりトイレに行く余裕もない」

主に設計職場では、業務取り纏め者を中心に日中の打ち合わせが激増し、超過密労働の状態が定常化しています。その結果、自分の担当する仕事の作業は、早朝から夕方以降に残業でカバー



しているという人が大勢います。自宅で仕事ができる環境ができたことで、サービスマンや無届けの休日労働が発生するリスクも高まっています。

製造現場では 感染不安・コミュニケーション低下

「感染が拡大してもしなくても、いつも通りに職場に行かなければならない」「ある意味、時代の流れに取り残されつつあるのではないか」「現場での感染対策は行われるが、建屋そのものが広くなったわけではなく、密にならざるを得ない場所もある。ここでクラスターが発生したらどうなるのか?」など、仕事をしながら不安を抱えています。

「在宅勤務の人と緊密な連絡が取れず苦労した」
「これまでのような内線電話ではなく電子メールを利用せざるを得ず、返事が来るのも翌日以降になる」職場に出勤せざるを得ない職種・業務を担当している方や製造現場では、業務の指示や連絡の伝達にタイムラグが発生し、効率が低下しています。



全ての労働者に大きな負担 働く環境の改善を!

今多くの職場・労働者が、大きな負担を強いられています。

私たちの働き方をもう一度見直し、働きやすい職場・職場内のコミュニケーションの充実など、働く環境の改善に向けて、みんなで考えることが大切ではないでしょうか。

高年齢者雇用安定法の趣旨に沿って 65歳以降の雇用継続を

高年齢者雇用安定法の法改正(2021年4月1日施行)により、65歳までの雇用確保が義務付けられたことに加え、65歳から70歳までの就業機会の確保が努力義務となり、さらなる高年齢者就業確保措置を講じることが企業に求められるようになっていきます。

日立製作所で定年まで勤務した村田さんは、定年後の再雇用で日立アドバイザーサポートへ出向となり、社内の郵便業務を担当してきましたが、3月2日に突然出向先の部長から「4月まで(2021年4月1日)〜2022年4月30日)の契約で終了する」と告げられました。村田さんの労働契約は日立製作所と締結している為、日立の総務にもメールで確認しましたが、同様の回答でした。

村田さんは4月で65歳となりますが、現在働いている職場では68歳や70歳の人も在席しているため、当然自分も現在の職場で継続して働けるものと思っています。

厚労省の指針には「対象者基準の内容は、原則として労使に委ねられるものですが、労使で十分に協議した上で定められたものであっても、事業主が恣意的に一部の高年齢者を排除しようとするなど、高年齢者雇用安定法の趣旨や他の労働関係法令に反するものや公序良俗に反するものは認められません。」と書かれています。

会社が恣意的に村田さんを職場から排除しようとしていることは明らかであり、村田さんが加入している電機・情報ユニオンでは現在団体交渉の準備を進めています。

日立 懇

＜発行＞
2022年4・5月
第246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 090-3971-4639 (森)

働きがいのある人間らしい仕事を

22春闘賃金改善額・一時金、共に会社間格差 賃金改善額3000円はそもそも低すぎる

2022春闘は日立製作所は満額回答の賃金改善額3000円でした。

賃金改善が獲得できたと言っても、すべての労働者に一律支給されないことは問題です。電機連合では、賃金体系維持（定期昇給相当）を妥結基準としていますが、定期昇給は労務構成の変化（定年者と新入社員と入替）により企業の持ち出しにはなりません。とりわけ、評価により定昇分をマイナスにするなどは許されません。

賃金改善額・一時金、共に会社間で格差

賃金改善額・一時金ともに、日立グループ内で大きな格差が生じています。賃金改善額では6倍、一時金の額では約1.9倍の格差です。

日立グループ連合として、日立グループ一体となった春闘を推進し、会社間の格差をなくしていく取り組みが必要ではないでしょうか。

職場の思いとかけ離れた「満額回答」

日立労組は、3000円の賃上げ要求に会社側が満額回答したことに「日立が「グローバルリーダーへ変革」し、今後のデジタル化需要、脱炭素社会実現等の課題に應える事業の推進に向け、組合員・従業員とともに挑戦しようとする、経営側の大きな期待と決意を示すメッセージが伝わる最大の結果である」と会社の

誠意を強調しています。満額回答と言っても要求額が低すぎ、職場の思いとかけ離れています。3兆円超の内部留保を従業員に還元することが必要ではないでしょうか。

低評価時マイナス要求の見直しを

日立の春闘要求は、評価が低い場合に本給を減額する要求が長年継続されています。そもそも、労働組合が賃下げを要求することは

あってはならないことです。春闘での本給マイナス要求の見直しが必要です。

最低賃金は半額の回答
初任給は要求を上回る

18歳最低保障賃金は要求の半額の回答、高卒・大卒初任給については要求を上回る回答がありました。初任給の改定により、賃金が新卒採用者の初任給を下回る従業員については是正が必要です。

再雇用者にも最低賃金の保障を

さらに、再雇用者の賃金は18歳最低賃金を下回っている状態であり、電機連合の方針とも食い違っています。再雇用者の賃金を早急に改善することが必要です。



日立グループ連合2022年春闘回答状況(抜粋)
2022/3/24 9:00時点

組合略称	2022年春闘要求			2022年春闘回答		
	賃金改善額	一時金要求額	月数	賃金改善額	一時金回答額	月数
日立	3,000	2,010,000	6.30	3,000	1,945,900	6.10
HISOL	3,000	2,021,000	6.50	3,000	1,959,000	6.30
HISYS	3,000	1,950,000	6.10	3,000	1,950,000	6.10
日立物流	3,000	2,003,439	5.90	3,000	1,901,570	5.60
日立パワー	3,000	1,774,932	6.00	3,000	1,703,936 +30,000	5.76 +α
日立建機G	3,000	1,740,000	5.80	3,000	1,679,000	5.60
日立Astemo	3,000	1,714,560	5.70	3,000	1,657,400	5.51
HiICS	3,000	1,714,000	5.60	3,000	1,683,000	5.50
マクセル	3,000	1,676,301	5.50	3,000	1,630,584	5.35
日立国際G	3,000	1,717,778	5.30	1,500	1,623,786	5.01
HIENG	3,000	1,696,000	5.60	3,000	1,575,000	5.20
日立工機	3,000	1,491,000	5.00	3,000	1,550,640	5.20
ビルシス	3,000	1,625,000	5.60	3,000	1,473,332 +30,000	5.08 +α
日立金属	4,200	1,620,000	5.20	3,000	1,464,000 +30,000	4.7 +α
日立GLS	3,000	1,587,060	5.40	3,000	1,440,110	4.90
HST	3,000	1,457,000	5.00	1,500	1,384,600	4.75
日立トキメット	3,000	1,277,861	4.50	500	1,033,648	3.64

日立 掲示板



会社の進む方向を明確に
仕事にやりがいを感じられる環境を

(HST)の2021中計は、3年連続で売上・営業利益が予算未達になりました。大口顧客の事業不振や買収の影響、新型コロナウイルスによる外国人観光客の激減などが主な要因だとの事です。

「外部環境の変化に弱い」「受託事業中心で売り上げ・利益が大きく伸びにくい」「(HISOL)グループ連携が不十分」などが課題とのことですが、現場で仕事をしていてもそのように感じます。今後3年間の2024中計では、会社の進む方向を明確にし、仕事にやりがいを感じられる環境を作ること、業績が改善されるよう願っています。

(日立ソリューションズ・テクノロジー)
春闘で3千円の賃上げは嬉しいけど・・・

総合職5級で一定の賃金に達した人は、

定期昇給がないので、最近の物価上昇分を考えると「3千円でも物足りない」というのが正直なところです。成果主義の徹底で、生活の原資となる賃金にまでに格差をつけるのは人権的に問題では???

(日立システムズ)

テレワークはいつまで続く??

コロナ禍のテレワークは続いているが、日中はWEB会議等によって社内サーバーの負荷が大きいのか、サーバーに繋がっているPCの動作が重くなっていて、操作を受け付けない時が頻繁にあり、業務にやや支障をきたしている。このテレワーク体制がコロナ後も続くのか、元に戻すのかはわからないが、このまま続けていくのであれば、高負荷対策として、サーバーの増強も考えてほしい。

(日立金属)

会社は社員の命を守ることを最優先に!

ある組み立てラインの職場は感染者多数で、歩くのも命懸け??

現場で聞いた所、ラインリーダーも感染!別のグループは、感染持ち回り状態で次から次へと感染が拡がり、この前までは濃厚接触者だっという人が今週感染

ウクライナの日立拠点 7200人 一日も早い停戦を

が確認されたとのこと。消毒したのかと聞いたところ、装置を月曜日に消毒したとのことですが、業者に消毒の手配をしたという話は聞いていません。本来なら全フロア閉鎖になっている筈なのに、会社は社員の命を守る事を放棄しています。目の前の生産売上げだけ。現場作業者の健康管理はおきざりです。

(UMCH)

ロシア政府によるウクライナ侵攻から一ヶ月以上が経ちました。ウクライナには、日立が2021年に買収したグローバルロジックの拠点が、ウクライナ国内の5カ所に約7200人の従業員が勤務しています。

日立が3月10日に発表したニュースリリースでは、従業員と家族の安全を最優先に避難を進めており、遠隔地から業務を遂行することにより大きな影響は生じていないとのこと。一日も早い停戦と、平穏な日常が戻ることを願っています。