

日立は「ビジネスと人権」に則り

65歳以上の雇用確保を!

「ビジネスと人権の指導原則」の趣旨を守り、「人権デュー・デリジエンス」の実施を

日立製作所は、「ビジネスと人権の指導原則」に基づいた人権尊重に取り組み、2013年に「日立グループ人権方針」を制定し、社内・外で宣言し、徹底してきました。
人権方針では、「国際的に認められた人権と各国法に矛盾がある場合、国際的な人権の原則を尊重するための方法を追求する」ことを明らかにし、「人権デュー・デリジエンス」を実施し、「ビジネスと人権の指導原則」に従って、是正・救済を行うこととしています。

また、日立の人権方針を解説した、2019年7月発行の「日立評論」で「日立のサステナビリティ戦略」「ビジネスと人権」について論文を発表した日立製作所グループ外統括本部サステナビリティ推進本部の伊藤裕理さんは「2018年改訂された日立グループ行動規範では人権尊重の章において、是正・救済を行うことや、差別を行わないことなども定め」と紹介しています。



日立は「人権方針」に沿った、65歳以降の雇用を確保せよ!

日立製作所の村田さんは、2022年4月30日に65歳で雇用延長の期限を理由に日立から解雇されました。

今年1月、一般社団法人・ビジネスと人権対話救済機構「JaCERR（ジェイサー）」へ、この行為が以下の点で人権侵害に当たると考え申請しました【内容は下記「JaCERRへの通報内容」】。

（日立はJaCERRの非会員企業の為、救済の対象事案にはなりません）が、告発を受け取った機構からは（日立製作所）に貴殿の通報内容を連絡させて頂きたいと文書が届きました。

会社は「差別とは考えていない」と回答

村田さんの通報を受け取った日立製作所からは「当社の制度および事業上のニーズを踏まえて判断」「差別とは考えていない」という回答が送られてきました。

しかし、職場では現在も65歳以上の労働者が複数働いており、本人からの雇用の希望があるにもかかわらず解雇することは、明らかな差別です。



JaCERRへの通報内容

- 2021年4月1日に施行された「改正高齢者雇用安定法」では65歳から70歳までの就業確保が努力義務となりました。この努力義務はグレースゾーンです。「ビジネスと人権」では、国内法のグレースゾーンは、国際的に認められた範囲まで引き上げ実施するとしています。が、「改正高齢者雇用安定法」が改正されて1年も経過しているのに努力義務だとして何もしていない。
- 65歳以降の雇用を求めていますでしたが一方的に契約を解除されました。65歳になる前に再雇用を求めた場合、会社の「義務」として「求職活動支援書を作成し、本人に交付しなければならぬ」としているが、会社は求職活動支援書の交付を行おうとしない。
- 私が就労していた職場では、私より年配の65歳以上の労働者がスキルを活かし働いており、私より年配の人が複数働いており、恣意的に選別した差別であり、人権の侵害にあたる。
- 雇用継続を求め、電機・情報ユニオンの団体交渉3回行ってきましたが、会社は努力義務であり「労使間の協定が整っていない」との理由を持ち出しています。電機・情報ユニオンとの団体交渉のなかでも会社は、労使の協議が必要として「ビジネスと人権の指導原則」を遵守するどころか社内法（就業規則、労働協約書）が優先であるとしている。

「ビジネスと人権の指導原則」の趣旨にそって是正・救済をお願いします。

JaCERRは会員企業と弁護士など専門家によって構成され、会員企業で発生した問題について国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に沿って被害者を救済する組織です。

希望する全ての労働者が働けるよう

村田さんは、「65歳以降も働きたいと希望する全ての労働者が働くことが出来るよう頑張ります」と話します。

3月4日には、「村田さんを支援する会」も発足しました。

支援する会の集会で、電機・情報ユニオンの米田徳治委員長は「日立製作所に国際労働基準の基本原則を職場で守らせる闘いです。日立は自ら『人権侵害はしない』と言っている。65歳以降働いている労働者がいるのに、村田さんを雇用しないのは差別であり人権侵害」と訴えました。

日立 懇

＜発行＞
2023年4・5月
第250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

2023春闘 7000円満額回答は不十分 全労働者の賃上げ、賃下げ要求見直しを！

日立労組は2月16日、2023年春闘の要求書を会社に提出し、3月15日の第4次団体交渉で会社から回答が示されました。

満額回答でも不十分

組合側の要求である、7000円の賃金水準改善（ベースアップ）と一時金6.3カ月に対して、会社側の回答は、7000円の賃金水準改善と一時金6.1カ月+特別加算3000円となっており、会社からの賃金水準に対する回答は、組合からの要求に対して満額回答となっているものの、現在進行している物価高を補うには不十分な金額です。また、非正規雇用労働者については、賃上げはほとんどありません。

全労働者の賃上げを

実質的な賃上げ額と、全ての労働者を対象とした賃上げが強く求められています。

- ### ■職場の声
- ① 組合アンケートで下記の3点を要求した。
 - ② 高齢者雇用安定法における65歳以降の雇用についての取り組み
 - ③ 現行（K4・K5が賃下げとなる）制度を見直し全員が賃上げとなる取り組み
 - ④ 内部留保の取り崩しによる賃上げの取り組み

- ・ ストライキをやっても要求を勝ち取るという取り組みがあってもよい。
- ・ 要求や妥結水準が低い。満額でも7000円止まり。
- ・ 利益の源泉が労働者自身であることをアピールして職場の世論にしていくな必要がある。

・ 定年延長についても職場で議論すべき。



組合略称	2023年春闘要求			2023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	
					回答額	月数
日立	7,000	2,030,000	6.3	7,000	1,965,420 +30,000	6.1 +特別加算
HCS	7,000	1,936,000	5.7	7,000	1,799,350 +20,000	5.3 +特別加算
UMCH	7,000	1,816,000	5.4	1,000	1,613,760 +70,000	4.8 +特別加算
日立イブ	7,000	1,955,000	6.2	7,000	1859680 +30000	5.9 +特別加算
日本レイテック	7,000	2,190,000	6.3	5,000	2,040,450	6.1
アラクサラ	7,000	業績連動	-	7,000	業績連動	-
HISOL	1,000	2,113,000	6.7	7,000	2,003,000 +30,000	6.35 +特別加算
HISYS	1,000	1,993,000	6.2	7,000	1,960,000 +30,000	6.1 +特別加算
日立建機G	7,000	1,824,000	6.0	7,000	1,762,000 +40,000	5.8 +特別支援金
日立パワー	7,000	1,794,612	6.0	7,000	1,737,784 +30,000	5.81 +特別加算
プロテリアル	8,500	1,845,000	5.8	7,400	1,591,000	5.0
日立物流	7,000	1,976,942	5.8	7,000	1,942,858	5.7
HiICS	7,000	1,785,000	5.8	7,000	1,753,320 +30,000	5.7 +特別加算
HST	7,000	1,693,000	5.8	7,000	1,606,000 +30,000	5.5 +特別加算
日立Astemo	7,000	1,789,300	5.8	7,000	1,696,750 +30,000	5.5 +特別加算
HIENG	7,000	1,737,000	5.7	7,000	1,737,000 +30,000	5.7 +特別加算
日立GLS	7,000	1,601,640	5.4	7,000	1,453,340	4.9
ビルシス	7,000	1,592,000	5.4	7,000	1,523,926 +30,000	5.17 +特別加算
マクセル	7,000	1,611,241	5.2	7,000	1,549,270	5.0
日立国際G	7,000	1,708,887	5.2	5,000	1,687,305	5.15
日立工機	1,000	1,498,000	5.0	3,000 +1年限定4,000	1,270,304	4.24
日立ドキュメント	7,000	1,424,975	5.0	1,000	1,159,930	4.07

目立懇 掲示板



会数人での飲食費用補助を実施

2023年2月～3月末の実施と従業員に向けて連絡がありました。出社時に複数人でコミュニケーションを取った際の飲食費用を1500円/人まで会社負担します。対象者は、関連部門に所属する社員、但し精算者が個社社員であること、です。急なキャンペーンで驚きましたが請求しづらいです。

会社からは「注意点として、コミュニケーションは必ず業務上の会話も含めて頂くようお願い致します」とのことです。

アフターコロナのコミュニケーション課題

アフターコロナでの新しい働き方は、コロナ禍以前の働き方には戻さず、幅広い選択肢の中から、従業員が職場と相談した上で、効率的に働くことの出来る勤務場所を選択し、「成果」と「成長」が

実現できる働き方を目指す。この方針だが、コミュニケーションの量・質の減少に伴う課題が増えている為で、「週1回の全員出社日」を設け、顔を合わせて業務・活動に充てる事で課題は補えるのでしょうか。

人手に余裕が欲しい

今の職場では、業務量にたいして、人手が足りないからと言って去年派遣社員の方を多数迎えたはずなのに、一人二人とまた職場を離れる者が出始めた。

育休取得者等、ある程度の期間業務を休む人もおり、休んでいる人が悪いわけではないが、残業規制が強まっている中、減った人員で定時まで業務を終えないといけないのはなかなか難しい時がある。そういうときのために、人員に多少の余裕をもたせないといけないのに。今回の派遣社員の方たちの離脱は痛かった。

なぜ初任給が低水準？

なぜベアア7000円なのに初任給は5000円アップなのか、若手から疑問の声が上がっている。優秀な人材の確保に

も初任給アップは必要だと思う。

(茨城日立)

会社名	2023年増額	初任給額
日立	5,000	232,000
三菱	5,000	232,000
NEC	10,000	237,000
ルネサス	23,000	250,000
OKI	25,000	250,000

電機各社の
2023年初任給

フリーアドレス制で複雑な心境

会社の業績は結構良いようです。そのためか、昨年度末には本社の執務机と椅子がフリーアドレス制に適したものに入れ替えられました。

もつ前のような全員出勤の体制には戻らないということでもあり、少し複雑な心境です。

(日立ソリューションズ・テクノロジー)

(茨城日立関連)

