

要 請 書

日頃より日立労組組合員をはじめ日立関連会社の労働者の生活向上に向け、奮闘されている本部役員の皆様には敬意を表します。

私達は、それぞれ所属する支部や日立グループ労組において、切実な職場の要求実現や労組の取り組みなどについて意見反映と運動を積極的に行ってきました。引き続き各支部、各労組において行いますが、日立労組の定期大会前に本部役員の方々に直接私たちの意見を伝え、今後の労組活動へ反映を望むと共に日立労組本部役員の方々の考え方を教えて頂く良い機会として、毎年この時期に継続して要請してきました。

今年度も同様の趣旨で要請に伺いました。この要請が働く者の生活不安を解消し、労働条件の向上に夢がもてるような労組活動の発展となること望み、要請を行います。ぜひ、意見交換をお願いします。

世界的な金融危機の中で闘われた今年の春闘は様々な問題が露呈し、今後の労働運動を発展のため真摯な総括が求められています。ベースアップを勝ち取る取り組みでは、残念ながら「賃金体系の維持」という定期昇給のみという結果となりました。その定昇さえ6ヶ月間も凍結という内容でした。

世界的な不況の波の中でも日本の急激な不況の広がりには特に異常です。これは極端な外需（輸出）依存型のゆがんだ経済構造に原因があるといわれています。このことは、輸出依存高い自動車・電機産業の落ち込みが著しく酷い事実を見ても証明されています。そのため今春闘を前に政府からも日本経団連に対し内需の拡大のための賃金アップが要請されていました。労組もこうした有利な社会的環境の中でベースアップを要求してきたはずですが。

しかし、日立連結決算での7000億円の赤字予想（09年春闘時）の発表で闘う立場も根拠も消えうせ、腰砕け状態となったように思えます。春闘交渉時に逆提案された賃金カットの「緊急業績改善施策」でも組合員の意見を十分に聞くこともなく、なし崩し的に受入れてしまいました。この「緊急業績改善施策」の問題点は本年3月16日に緊急に要請を行なった内容です。

不況時の労働運動、特に春闘という生活を向上させる取り組みでは、企業側の業績を前面に出した主張に反撃できる確固とした道理とその道理をもとに職場内外での世論を高める運動が必要です。今回の春闘では7000億円の赤字とはいえ、中身は実態を反映したものではないこと、これまでに2兆5千億円の内部留保を溜め込んできた事実などを広げること、また、組合員だけの取り組みにせず、非正規の労働者も巻き込んだ規模の広い運動の構築が必要でした。こうした運動は春闘時に急に取り組んでもできるものではありません。労働組合の「日常活動の強化」という課題が定期大会などで論議されますが、こうした世論作りや非正規労働者も巻き込んだ運動こそが日常活動として労働組合が取り組むべき課題です。この活動を怠ってきたことが職場の闘う力を衰退させてきたと私たちは分析しています。この点を09春闘総括で真摯に論議すべき問題であると考えています。

今回の春闘結果は、組合員の生活の切り下げと将来への不安を増長させました。一刻も早く定期昇給凍結解除と無給の休日を撤回させ3～5%の賃金カットを元に戻させる取り組みを行うべきです。

3月16日に発表された「業績改善に向けた事業構造改革について」は、働く者の立場からは到底受け入れられる内容ではありません。企業経営に失敗した会社幹部が責任を取って辞任するのは当然ですが、その方針に沿って日々営々と業務を進めてきた組合員や中間管理職には責任がありません。今回の事業構造改革は、その事業グループを切捨て、そこで働いている人たちに責任を押し付けるものに他なりません。業績改善の見込みのない段階での「分社化」は、分社時は労働条件が確保されても、将来的な人員削減や労働条件ダウンが目に見えています。構造改革による事業再編はありうることで、業務・人員の移管や新規事業の開拓

など安易な分社化の前に企業努力として行うことは多々あります。日立労組としても「慎重な対応」を掲げていますが、会社にこうした企業努力を要求すべきです。

毎回の要請でも述べてきましたが、「格差の是正」「ワーキングプア」をなくすために派遣・請負労働者の正社員化は益々緊急な課題となってきました。今年の3月でほとんどの現場の派遣労働者が雇い止めとなり職場から放り出されました。派遣3年での直接雇用義務の時期とこの不況が引き金となり、最悪の事態が進行し、一大社会問題となっています。クーリングオフ期間を経ても、3年以上派遣で行なってきた職場・業務は人が変わっても直接雇用の義務が生じます。現行法でも派遣や請負で引き続き現場労働をさせる余地はありません。また、派遣から請負の切り換えを進めている職場もありますが、先に問題となった「偽装請負」の疑惑のある職場も多くあります。元々企業内に人だけを供給し「請負」を行うこと自体が偽装請負です。いくら人件費削減といっても、人をモノとしてしか扱わない人権無視の請負や派遣は撤廃させる必要があります。

今こそ労働組合が安易な派遣の受入れを止めさせ、現存する派遣社員や請負労働者を優先的に正社員として採用させる取り組みを行うべきです。さらに「派遣法を見直し、派遣労働者保護法」を制定する要求と運動に取り組むべきです。

以上、私たちを取り巻く状況や緊急に打開が必要とされている課題について述べてきましたが、こうした事態を打破するためにも、労働組合が平和、権利、生活向上などの運動でその真価を発揮すべき時ではないでしょうか。また、この要請が今後の労働組合運動の発展に繋がり、日立とグループ会社の職場で働く者にとってより希望の持てる職場が作れるよう、下記の要請内容の実現に努力されることを強く望みます。

要 請 内 容

- 1、「無給の休日」を一刻も早く撤回解させ、3～5%の賃金カット、カフェテリアポイント撤廃を止めること。また、定期昇給の6ヶ月凍結も早期に撤回させること
- 2、オートモチブシステムグループ、コンシューマ事業グループの赤字状態での分社化は、事業の切捨てにつながる可能性があります。分社化を行う前に事業グループでの黒字化の実現をするように会社に申し入れ、現在進められている無謀な分社化を撤回させること。
- 3、日立関連職場でこれ以上の「派遣切り」をさせないこと。現在派遣で働いている人たちを正社員化することをめざし、会社に申入れると共に「派遣、請負」で1年以上勤務し、入社を希望する全員を正規採用する制度を会社に要求すること。また、製造現場で「請負」で働いている人たちの多くは「偽装請負」となっている。これ以上の違法行為を放置させないためにも「請負」を止めさせ、正規社員として採用させることを会社に要求すること。
- 4、「能力・成果主義」賃金は「人件費削減」の手段となっていることは、職場の世論となってきました。誰も成果能力主義賃金が良いとは思っていません。この制度は「人件費削減」だけでなくメンタルヘルス障害を広げ、職場のモラル低下を招くなど何一つ良いことはありません。一刻も早くこの賃金制度の廃止行うこと。
- 5、残業なしでも生活できる賃金水準めざし、来年度以降も関連会社も含めたベースアップによる大幅な賃上げ要求を掲げ推進すること。特に、他企業と比べ著しく低い専任職の賃金水準向上を図ること。50才以降でも昇給・昇格できる評価制度となるよう要求すること。さらに年間一時金での関連会社間の格差をなくすために努力をすること。
- 6、分社化、合併などの施策に対し、明確な反対の立場に立ち労働条件の切り下げは許さないこと。『会社分割制度』を利用した合併、別会社化については事前協議を行い、内容を事前に公表して対象者の意思を尊重し交渉すること。また、一年後以降の労働条件も日立労組として監視し、著しい低下となった場合は日立本社へ撤回を申入れると共に、労組の結成を促進させること。各グループ経営者に対し個別労組として交渉しても「日立本社が決めた決定」を覆すことは困難です。労働者は数の力・団結で闘うもの

です。日立グループ連合が日立本社と交渉する機能を果たすよう強化すること。

- 7、現在のリストラは、地域における関連中小企業の倒産など日立の各事業所だけの問題ではありません。自治体や下請企業などと共同し、日立のリストラを撤回させる運動を進めること。
- 8、日立関連職場ではセクハラやパワハラなどの事例が数多く発生しています。私たちにも相談や解決を求める声が届いています。特にパワハラは成果主義の導入後、上司による度を越えるいやがらせや差別が増加しています。労働組合としてこのパワハラを発生させない取り組みを会社と協議し、有効な手立てを作ること。
- 9、サービス残業＝不払い労働の一扫に向け、いっそうの取り組み強化を行うこと。HIワークの実態の監視と過労死を生まない健康管理時間上限引下げ、一斉定時退場日、休日出勤のHIワーク適用から除外など過度な仕事の押付けが行われない制度となるよう改善すること。IDカードなどを使った始業・終業時間管理、残業予算で「上限を設定しないこと」の徹底、「労使合意による賃金不払残業撲滅の宣言」、一斉退場日や平日・休日残業時の職場巡視の強化、サービス残業などの実態把握と是正、作業量に見合った適正な人員増などを実現させること。
- 10、アフリカ・ソマリア沖への海上自衛隊護衛艦の派遣など憲法九条踏みにじる行為への批判の声を上げること。日本をアメリカと一緒に戦争する国＝「恐ろしい国」に変えようとする動きが加速しています。私たちは、平和であってこそ安心して働くことができます。「何よりも平和を」求めるべき労働組合として憲法九条を守り発展させる立場に立ち、平和憲法改悪に反対する運動に打って出ることを求めます。
- 11、改正高年齢者雇用安定法導入後、再雇用制度が発足し3年が経過しました。今後定年になる人は65歳まで年金が全額支給されません。これからは再雇用でなく定年の延長の実現や大幅賃金ダウンを改め、高齢者が意欲を持って働ける環境を実現することが求められています。また、現行制度の改善のためシニア社員の方々からの要望・意見などを吸い上げ、本人の希望が第一に優先される職種決定やゆとりを持って働き続けられる制度への改善を行うこと。また、一部のグループ会社に見られるような様々な条件をつけ再雇用を制限することを止めさせること。再雇用後の労災の補償をさせること。さらに、シニア組合員となった場合の権利の制限を撤廃し、一般組合員と同じ扱いとなるよう組合規約を改善すること。
- 12、休日増加による『夏休み休暇』の実現や一日の労働時間の短縮を図り、雇用の拡大を図ること。特に「技術の伝承」のためにも若年労働者を正規で採用することを要求すること。また、年休完全消化のいっそうの推進などで労働時間の短縮を実現させ、年間1800時間以下をめざすこと。
- 13、労働環境悪化による健康破壊、ストレスによる心身障害を出さない職場環境作りを行うこと。長時間労働に対する健康診断は残業時間が月60時間超えで全員に実施させること。HIワーク対象者、派遣・請負、職制含め最低でも月に一度の一斉定時退社や休日出勤なしの職場を作ること。
- 14、寮・社宅費の引き下げ、住宅手当の拡充、慶弔休暇の賃金完全補償、作業服の無料化などの福利厚生充実を要求すること。「財形貯蓄利用」までマイナスカウントになるカフェテリアプラン制度を誰でも等しく行使できる制度にさらに改善すること。
- 15、男女雇用機会均等法の趣旨を活かし、女性が職場で活躍できる職場環境の整備、拡充に努めること。労働協約の60条「性別を理由として不利な給与の取り扱いをしない」を活用し、男女の賃金格差などがないか調査、公表すること。
- 16、女性が自信と余裕を持って「仕事と家庭の両立」ができる職場環境や様々な支援施策を拡充すること。とりわけHIワーク対象者の女性は成果主義の中で長時間労働を余儀なくされています。子育て期間の残業の規制、余裕を持った人員配置で仕事のバックアップ体制の強化、育児休業が取りやすい環境整備、育児休業後の現職復帰支援などF・Fプランの理念が生かされる措置がすべての職場で実現するように努力すること。さらに、育児休業取得者や短時間勤務者が「評価」で不利益な取り扱いを受けることがないように調査・監視を図ること。
- 17、F・Fプランによる子育て支援策として実施された「企業内託児所」の拡充のため、各支部での要望アンケートを実施し子育てに関する要求を掴み、更なる子育て支援策としての保育園拡充などを進めること。

- 18、組合資料は全組合員に公開すること。特に賃金、格付、一時金実態の調査結果などを希望者には閲覧させること。
- 19、全組合員参加の労働組合活動を作っていく上で十分な職場討議は必要不可欠です。しかし、職場討議がなかったり、討議が短時間で行われたり、「メール職討」となっていたり、組合員への説明や疑問に答え討議を深めることが不十分です。支部段階での討議の実施と討議時間拡大を本部の方針として打ち出すこと。
- 20、春闘、一時金、労働協約改定など重要なたたかいにはアンケートなどを活用し、全組合員の要求を汲み取る努力をすること。
- 21、組合役員選挙などの民主化・公正化をよりいっそう図ること。特に自由立候補を制限する制度の廃止、公職選挙法並みの投票の実施によって立候補者と投票者の権利と秘密が守られる選挙制度を実現すること。
- 22、組合員の政党支持の自由を完全に保証し、組合費からの特定の政党・候補者への寄付・カンパは行わないこと。特定候補者の押し付けを行わないこと。また、「ぐるみ選挙」と批判の多い地方選での組織内候補擁立を廃止すること。

以上

2009年 6月 12日

日立労組及び関連会社労組組合員有志

国分支部	及川 栄一	大みか支部	馬場 豊彦	旭支部	成木 彦朗
横浜支部	関 知男	神奈川支部	小島 崇義	G S T支部	原田 博
日立工機労組	堀 啓一	H E S 労組	岩間 雅美	A E パワーズ労組	吉村 哲司
日立アプライアンス労組	多田 義幸		日立ビルシステム労組	大原 直樹	
日立アイイーシステム労組	山口 豊太郎		ルネサステクノロジ労組	谷口 よし子	

日立製作所労働組合・日立グループ連合

中央執行委員長・会長 有野 正治 殿