

# 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敬意を表します。

私たちは、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皆さん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を望み、要請を行います。ぜひ、意見交換をお願いいたします。

## ( 1 ) 10年春闘結果と日本を健全な経済成長ができる国に変えるために

昨年の春闘は、労使交渉の中で「緊急業績改善施策」なる逆提案が出され、ベースアップどころか定昇さえ6ヶ月も凍結されるという異常な春闘となりました。厚労省の「毎月勤労統計調査09年結果」によると、製造業で働く労働者(一般・パートタイム労働者の合計)の月間現金給与総額は37万8257円で、前年より8%、約3万3000円低下しました。年換算すると、約40万円も下がったこととなります。こうした状況から「切り下げられた生活を取り戻す」ためにも大幅なベースアップが望まれましたが、ベースアップなしの「賃金体系の維持」のみの要求では闘う前から期待はずれの春闘となりました。回答は一時金の若干の前進はあったものの概ね会社主導の春闘となりました。

今年度も世界の経済危機の影響から抜け出せない状況が続いているが、特に日本の状態は深刻です。日本は先進国の中で唯一、過去10年にわたって「成長の止まった国」「国民が貧しくなった国」になっています。リーマン・ショック前の10年間に、先進7カ国のうち日本以外の6カ国が27~74%の経済成長(名目)をしたのに、日本はわずか0.4%増です。雇用者報酬も6カ国が17~73%増やしたのに日本だけがマイナスを記録しています。こんな異常事態を生んだのは、正社員を非正規雇用に置き換え、下請けに際限のない単価の切り下げを押し付けてきた財界・大企業の経営戦略です。

大企業は、労働者・国民が汗水流して生み出した富を吸い上げて利益を増やし、株主配当を増やすと同時に内部留保を蓄積してきました。大企業の内部留保は国内総生産の半分にまで膨れ上がっています。こうした異常なシステムが日本経済の成長を止め、国民を貧しくした根源です。大企業職場で活動する労働組合は、自らの会社の業績だけに目を奪われ「全労働者の団結と生活の向上」という労働組合本来の役割から逸脱しつつあると考えています。「内部留保を社会に還元」し健全な成長経済を作っていく本当の「構造改革」を行っていくことが、来春闘以降の運動を構築する上で重要な視点です。上記指摘内容をご検討頂き、労働組合の本来果たすべき役割に立ち戻った今春闘の総括を行うことを望みます。

## ( 2 ) 派遣法改正案の抜け穴をなくしすべての派遣労働者を守る改正に

社会問題となっている「ワーキングプア」「貧困と格差」をなくすために、派遣・請負労働者の雇用を守るための派遣法の抜本改正が緊急な課題となってきています。民主党中心の鳩山政権で、雇

用不安を生まないための労働者派遣法改定案の審議が行われています。しかし、政府提案のこの改正案は大きな抜け穴を残し「使い捨て労働」温存の欠陥改正といえる内容となっています。政府案は、製造業務派遣と登録型派遣を「原則禁止」にしたといいますが、製造業務で「常用雇用」の派遣を認め、登録型は政令で指定されている専門26業務を例外としています。この2つの例外を合わせると、8割もの派遣労働が野放しにされます。規制対象になる2割も「常用雇用」や専門業務のかたちにすればよいことになり、まったく禁止効果がありません。

日本弁護士連合会の宇都宮健児会長は、「労働者保護に値する抜本改正にはなおほど遠く、法案策定の過程において、法改正を切実に望む派遣労働者の声が十分に反映されていたのか疑問が残る」と批判しました。労働組合、市民団体、法曹界、そして「派遣切り」の犠牲になった労働者のあいだに失望と怒りが広がっています。

日立労組や電機連合は、自らの職場で起こした「正規から派遣切り換えの拡大」「派遣切り」を痛苦の教訓にして、現存する派遣社員や請負労働者の正社員化と合わせて、派遣法を抜本的に見直して「派遣労働者保護法」を制定する要求と運動に今すぐ取り組むべきです。

### (3) すべてのグループ企業で「再雇用が権利」を確立するために

改正高年齢者雇用安定法が制定され4年が経過しました。60歳の定年者はすべての人が65歳までは厚生年金の一部しか支給されません。日立労組やグループ連合参加の労働組合は、再雇用制度を導入し希望するほとんどの人が再雇用される状況が生まれました。日立労組執行部の考え方も今後は「定年の延長」に舵を切る方向で進めようとしていて受け止めています。しかし、グループ連合加盟の日立工機の職場では、今回の不況を理由に「時期が悪い」「仕事がない」といって再雇用の職務提示を渋ったり、嫌がらせに遠隔地への単身労働を提示したりして「再雇用希望を出させない」対応を意図的に行っています。「再雇用は働く者の権利」であり、こうした対応は「改正高年齢者雇用安定法」を無視するものであり、権利侵害ともいえるものです。日立労組本部がグループ労組内で起こっているこうした状況を解消するために積極的な指導・援助を行って頂くことを望みます。

### (4) 特定政党支持義務付けは害悪の元、団体献金がかねの力で政治をゆがめる

昨年の総選挙では、日立労組が支援し運動をしてきた民主党が政権の座に着くことになりました。私たちは、毎回の要請でも掲げてきた通り「特定政党の支持」義務付けやカンパ強制に反対しています。それは組合員の政党支持の自由を守り、「ぐるみ選挙」などにより組合の変質を危惧するためです。

今年3月民主党・小林千代美衆院議員陣営への北海道教職員組合（北教組）の違法な政治献金問題で同教組の幹部ら4人が逮捕されました。北教組は政治闘争を推進するためとして「政治啓もう資金」を機関決定し、組合員から1人あたり1000円を徴収、特定政党支持義務付け、強要を行ってきました。今回の逮捕は、私たちが指摘してきた、労働組合の特定政党支持義務付けやカンパ強要、選挙運動を押し付けるやり方の害悪が浮き彫りにされるものとなりました。民主党には「政治とカネ」の問題でも批判が集中しています。企業献金同様、労働組合などの団体献金がかねの力で政治をゆがめるということを認識し、労働組合がこうしたやり方を直ちに改めることを要求します。

### (5) 日立ディスプレイズ（日立DP）グループにおけるリストラをやめさせる

日立DPとその関連子会社であるIPSアルファテクノロジー（IPSアルファ）の職場で、大幅な賃金カットや、大量の転属・転籍、姫路市などへの配転が計画されています。日立DPグループの新会社設立と業務移管と、IPSアルファの持ち株と大型液晶パネル事業をパナソニックに

譲渡することによるものとのことです。

同様なことが過去に、日立プラズマディスプレイ宮崎工場でも行われました。工場設立時は多くの社員が宮崎に配転させられました。しかし、2008年にパネル部材をパナソニックから調達するとして宮崎工場での生産を中止したために、大量の派遣切りと、社員は再びリストラや配転を強いられました。

日立は薄型テレビ事業を重点事業として推進してきましたが巨額の赤字を継続してきました。日立は、薄型テレビ事業を残すために、事業再編を繰り返し、その度、働く者に犠牲を押し付けてきました。

日立労組は日立ディスプレイズ労組とも連携して、現場の実態を良く掌握し、働く者の雇用と生活を守る立場で、会社の理不尽なやり方を止めさせるために行動することを求めます。

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、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、正社員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」となっています。これ以上の違法行為を放置させないためにも「偽装請負」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。
- 2、「成果能力主義」が「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ています。だれも成果能力主義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を行うこと。
- 3、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・昇格できる賃金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。
- 4、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。
- 5、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共同し、日立のリストラを撤回させる運動を進めること。
- 6、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能力主義の導入後、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。

- 7、サービス残業 = 不払い労働の一掃に向け、いっそうの取り組み強化を行うこと。H I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H I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。I D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。
- 8、「海外で戦争する国」への道、憲法9条改悪反対。「国会改革」の名による民主主義破壊と解釈改憲を許さず、憲法をくらしに生かす運動に取り組むことを求めます。5月核不拡散条約(N P T)再検討会議が行われました。世界が核兵器廃絶に向け大きく動き始めています。「核兵器廃絶のための国際交渉をすみやかに開始せよ」の世論を作っていく活動に参加し運動を高めて下さい。
- 9、これから定年になる人は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。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。
- 10、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。
- 11、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。H I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。
- 12、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。
- 13、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いないか調査、公表すること。
- 14、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H I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ないよう調査・監視を図ること。また、男性も積極的に育児休業、介護休業の制度を取得できるような職場環境を整備するよう会社に働きかけること。
- 15、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。
- 16、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。

- 17、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。
- 18、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。
- 19、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。
- 20、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。
- 21、今春闘で実現できなかった時間単位有給休暇の要求を来年の春闘で是非実現して頂きたい。フレックス対象外の組合員や、短時間勤務者には必然的な要求になってきています。他の電機産業でも、今春闘で実現させた組合はたくさんあります。

以上

2010年 5月 28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 GST支部 原田 博 HES労組 岩間 雅美  
日本AEパワーシステムズ労組 吉村 哲司 日立アプライアンス労組 多田 義幸  
日立アイイーシステム労組 山口 豊太郎

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