

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、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を積極的に行っています。今後も各支部、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、毎年この時期に長年継続して要請してきました。

昨年の要請では、要請内容の各項目について執行部から詳細に回答を頂き、意見交換も活発にでき、有意義なものとなりました。今年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つながり、将来に夢がもてるような労働組合活動の発展となること望みます。

(1) 東日本大震災の復興支援と雇用確保と働き方の見直しを

東日本大震災は、被災地はもちろん全国に大きな衝撃を与えました。日立の茨城日立地区や水戸地区の各工場でも甚大な被害を受け、懸命な復旧作業により立ち上がってきています。しかし、フル稼働にはほど遠い状態です。直接被災を受けなかった西日本の事業所でも半導体などの部品が入手できないことから、生産を相当落としている事業所もあります。休業となった場合、正社員は75%（シニアは60%）という補償制度がありますが、非正規労働者は派遣・請負会社まかせで、無給になっている職場もあります。日立労組が日立で働く人たちの雇用と労働条件を守る立場で「正規・非正規」関係なく休業補償の実態調査や雇用確保を会社に要求するいっそうの努力をお願いします。

また、福島原発事故は最悪の事態となっています。福島原発は、再三に渡って市民団体などからも安全上の問題を指摘されてきたことを無視し、今回の事故を引き起こしました。これはまさに「人災」です。日立もこの原発推進に関わった企業として社会的責任があります。一刻も早い事故の収束・廃炉と全国の原発総点検や「浜岡原発」「もんじゅ」の廃炉を推進すべきです。

今後の社会のあり方を考えると、原発推進から自然エネルギーを活用した電力発電へ企業戦略を切り替え、低エネルギーで企業活動ができるように「働き方」の見直しが重要です。生産効率のみを追求する企業は、稼働を高め電力消費が増大し、働き方もそれに合わせ深夜残業や休出が増えます。低エネルギーで働き生活できる労働環境に変えていく必要があるのではないのでしょうか。

(2) 夏期節電対応は、社員の生活・健康を考慮して

日立は政府の夏期節電対策の要請を受けて、「日立グループの夏期における節電対応」として、日立グループで、7月から9月までの3ヶ月間、土曜、日曜の休日を変更し、所定休日を、土曜、日曜から木曜、金曜に（情報）などでは月曜、火曜に変更すると発表しました。しかし、発表内容は、極めて機械的で社員の生活がまったく考慮されていません。

東電と政府が本当に必要な「節電量」を公開しない中で、福島原発、浜岡原発が使えなくても、火力発電、水力発電の余剰電力を融通すれば例年通りの電力使用でも夏に電力が不足することはない、とのマスコミ報道もあります。

過度な節電対応は劣悪な労働環境となり、生産性の低下にとどまらず社員の生活・健康に大きな影響を与えます。組合は節電対応の可否を冷静に判断して、また、職場の意見・要望も考慮して会社と協議をしていただきたくお願いします。休日変更の実施を決定する場合は、①せめて半月単位で土曜、

日曜出勤、土曜、日曜休日にする。②一番の節電は生産活動時間短縮なので、3ヶ月間は原則、時間外、休日出勤なしとする。③昨年実現できなかった時間単位年休を緊急に実現する、を提案しますので、会社に申し入れていただきたい。

(3) 2011年春闘の結果と日本経済の発展方向について

今年の春闘は、日立が大幅な業績「V字回復」で史上最高利益との決算予想を受けて、長年に渡る「上がらない春闘」からの脱却が期待されていました。しかし、早々と「ベースアップ要求なし」が決められ、職場は闘う力も失せ、気の抜けた春闘となりました。一時金では昨年を上回ったとはいえ、10年以上続いている「成長の止まった国」「国民が貧しくなった国」から変わる兆しも意欲も労働組合から汲み取ることはできませんでした。

リーマンショック後、日立をはじめ大企業は国内の需要を増やすことはあきらめ、海外で金儲けをする戦略に大きく舵を切り替えました。しかし、今回の東日本大震災後の著しい企業活動収縮は、企業の発展に「何が大事か」を物語っています。国内の中小企業や製造工場が元気で、そこで働く人たちの雇用が安定して、働き生活ができる環境がなければ、日本経済の正常な発展はありません。「弱肉強食」の新自由主義経済から抜け出し、中小・大企業が共に発展できる道を労働組合がさし示すことが緊急に求められています。

その最初の一步は、労働者・国民が汗水流して生み出した富を吸い上げ蓄積してきた「内部留保」を社会に還元することです。いまの大企業の内部留保は、企業活動を円滑にするための範囲を大幅に超えています。この「内部留保」を、賃金の大幅アップや東日本大震災の復興支援として国債の購入などに使うことでの社会に還元してこそ、国内の産業を復興・発展することができます。

大企業職場で活動する労働組合は、いままで会社の業績だけに目を奪われ、社会全体の発展やすべての労働者の生活を向上しようという視点が欠けていました。危機的な状況にある日本を復興するという視点で労働組合が積極的な役割を果たすことが必要だと考えています。今春闘の総括を行うにあたり、上記指摘内容を検討頂き、労働組合の本来果たすべき役割に立ち戻った検討を行うことを望みます。

(4) 企業買収に翻弄される労働者を守る労働組合に

今年3月7日、日立製作所はグループ企業であり日立労組の支部でもある「日立GST」をアメリカ企業のウェスタンデジタル社に売却すると発表しました。日立GST幹部や日立労組には事前にも知らされていなかったという突然の売却発表でした。親会社は子会社が高値で売れる時期を勝手に判断し、まるでモノを売るかのように企業を売却しました。そこで働く人たちの将来の雇用や労働条件についてまったく責任を持たない身勝手な態度は許せません。

日立製作所の企業理念は、「創業の精神である“和”、“誠”、“開拓者精神”」だとしています。あわせて「企業が社会の一員であることを深く認識し、公正かつ透明な企業行動に徹する」と宣言しています。今回の日立GST売却は、事前に労働組合に相談さえないという“和”も“誠”もない横暴な経営施策といえるのではないのでしょうか。

当該のGST支部は会社と協議し、「売却後18ヶ月は労使合意に変更がなければ雇用を維持」「従業員の不利益変更は労使協議が必要」などを組合員に開示していますが、日立GST従業員には、将来への不安と動揺が広がっています。労働組合は、企業や資本の枠に本来関係なく組織されるものです。一連の経過から日立労組がウェスタンデジタル社に売却後も日立労組の支部として存在させ、将来の雇用や労働条件の変更交渉にも責任を持って対応することが必要なのではないのでしょうか。日立労組執行部の迅速で責任ある対応を求めます。

(5) 日立関連職場で「再雇用が権利」を確立するために早期に「定年延長」を

改正高年齢者雇用安定法が制定され5年が経過しました。健康な方が65歳まで働くことは、働く

者の権利であり、職場の常識となりつつあります。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、希望するほとんど人がシニア社員として再雇用されています。日立労組執行部の考え方は、「2013年に定年延長を」という方向であることも毎回の要請時に回答を頂いています。

しかし、日立関連企業の職場によっては再雇用制度がありながら、再雇用しなかったり、勤務日数を制限したりしています。日立工機の職場では、国内での生産減を理由に「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」ことを経営方針として対応していると思われます。日立オムロンでは、同じように仕事が減っていることを理由に「週3日勤務」しか提示しないという経営方針で、昨年下半年から3日勤務しか提示しませんでした。

「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、権利侵害ともいえるものです。日立労組本部が日立グループ連合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、また、65歳まで安心して勤務できるために、早期に「定年延長」を実現するよう強く求めます。

(6) 特定政党支持義務付けや「ぐるみ選挙」は労働組合を自ら否定するもの

昨年12月の茨城県議会議員選挙で組織内候補が落選したのを受け、1月の電機連合中央委員会で日立の代議員が「あまりにもコンプライアンスを徹底しすぎた結果、本来やるべきこともできなかった」と発言しています。今回の統一地方選挙ではその「反省？」を徹底して、労使一体の「ぐるみ選挙」を行ってきました。

私たちは、毎年の要請でも項目として掲げてきた通り「特定政党の支持」義務付けや「ぐるみ選挙」に反対しています。それは、本来労働組合は要求で団結するものであり、組合員がどの政党や個人を支持するかは労組加入の条件となっていないからです。政党支持やどの立候補者を支持するのかは、まったく個人の自由です。それを組合の機関決定で押付けて、会社職制などから指示するのは「憲法違反」です。

先の代議員が発言している「コンプライアンス（法令遵守）」を無視するやり方は、労働組合の中での民主主義を束縛し、企業と闘う力を奪うもので、組合の変質、弱体化を招きます。労働組合がこうしたやり方を今すぐ改めることを要求します。

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ましたが、こうした事態を打破するためにも、労働組合が権利、生活向上、平和などの運動でその真価を大いに発揮すべき時ではないでしょうか。

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、リーマンショック前後の「派遣切り」で職場の多くの派遣労働者が職場を追い出されました。契約期間満了でも1年以上継続雇用状態となっている人を雇い止めする場合は、事前に労働組合と協議し、職場討議などで組合員に意見求めることを実現してください。また、派遣で働いている人たちを正社員化することをめざし、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。製造現場で「請負」で働いている人たちの多くは「偽装請負」の疑いのある働き方になっています。労働組合が同じ職場で働く仲間として、「偽装請負」摘発や派遣・請負労働者声を聞く機会を設け、労働条件改善などに一緒になって取り組んでください。

- 2、最近発表された「富士通総研」の月次報告によると、成果主義導入企業で社員の「健康悪化」と「同年代の賃金格差」が広がっているとしています。昨年の要請で「日立の成果主義賃金はそれなりによくできている」と回答して頂きましたが、この「富士通総研」の報告にある通り、日立でも健康悪化や賃金格差が広がっています。とくに賃金レンジの上限にある人は、最上位職群を除き「評価がよくても賃金が上がらない」制度となっています。また、昇格は上司の恣意的な査定に委ねられ、滞留期間の定めもないため、一部の上がる人はドンドン上がるが上がらない人は全然上がらないという制度です。レンジの上限にあっても評価が良ければ上がる制度に改善してください。
- 3、残業なしでも生活できる賃金水準めざし、来年の春闘では、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て取り組んでください。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ってください。
昨年の要請では「景気が上向いてきたので、専任職の処遇について考えていきたい」との回答を頂きました。専任職の賃金レンジを大幅に引き上げ総合職と遜色のない賃金水準に改善してください。
- 4、日立製作所は「カンパニー制」に移行し、昨年度の業績改善にこの「カンパニー制」が有効であったとの幹部の発言もありますが、組合員の視点で問題点がなかったどうかを充分検証してください。カンパニー別の業績の良し悪しを、全面的に一時金や労働条件に反映させないために、労働組合がストップをかけることが必要です。組合員はカンパニーの選択はできません。できる限り統一された労働条件や一時金となるように努力してください。
- 5、分社化、合併、売却などの施策に対し、明確な反対の立場に立って労働条件の切り下げは許さないでいただきたい。今回の日立G S Tの売却などについて、昨年の要請時は「それはないと思う」と回答があったにも関わらず会社は売却を行ってきました。こうした身勝手な会社経営に対し、反対する姿勢を明確にすると共に、移行後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ていただきたい。また、移行後も同一労組で運営して、独自の労組の結成を促進させてください。
- 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。日立も企業モラルの向上のための社内教育などを行っていますが、パワハラを行っている上司はパワハラだと認識していないため、教育だけではなくなりません。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、有効な手立てを作ってください。
- 7、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ってください。H I ワーカーの労働時間の実態を監視し過労死を生まないために健康管理時間の上限を引下げること。一斉定時退場日、休日出勤からH I ワーク適用者を除外しない制度に改善すること。I Dカードなどを使った始業・終業時間管理の実施、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」、一斉定時退場日や平日・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の実現に努力していただきたい。
- 8、東日本大震災で休業と交通遮断休暇が発生しましたが、休業補償は正社員が時間割賃金の75%賃金支給に対してシニア社員は60%、交通遮断休暇の場合は正社員が時間割賃金の80%賃金支給に対してシニア社員は50%と就業規則に決められています。シニア社員の時間割賃金は正社員時の50%程度にされており二重の格差となっていますので、正社員と同一処遇に改善してください。

い。再雇用制度の浸透と改善を図るために組合として独自に、制度の説明や労働条件、短時間勤務による不利益などの説明会を定年1年前に実施をお願いします。また、シニア組合員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や再雇用後の労災の補償を実現してください。

9、昨年の要請時に「2013年に向けて定年延長を検討していきたい」と回答を頂いたが、来年は労働協約改定年となっています。2012年の労働協約に合わせ、1年前倒しで実現を図ってください。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てください。

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、雇用の拡大を図ってください。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していただきたい。また、年休完全消化のいっそうの推進で労働時間の短縮を実現させ、年間1800時間以下の実現をめざしてください。

11、「時間単位年休」は年休残がある人やフレックス対象者には切実な要望ではないですが、短時間勤務者や年休が少ない組合員には切実な要求です。他の電機企業で実現してきている組合もあり、弱者救済の制度として来年度、実現をめざしてください。

12、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ってください。長時間労働に対する健康診断は、残業時間月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ってください。

13、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してください。これらの制度は同業他社や他企業では、当たり前になっている場合が多いです。労働協約改定の改善項目にしてください。また、「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してください。

14、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、拡充に努めてください。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くないか調査、公表してください。

15、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に努力してください。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してください。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・監視を図ってください。また、男性も積極的に育児休業、介護休業が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てください。

16、「F・Fプラン」による子育て支援策として実施されてきた「企業内託児所」を各地に拡大する

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んで更なる子育て支援策として保育園拡充などを進めてください。

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、討議が短時間で終わったり、「メール職討」となっていたりして、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。支部での討議の実施と討議時間拡大を、労組本部の方針として打ち出してください。

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してください。

19、支部の組合運営は、電機連合だけでなくもっと地域の他の労働組合と交流を行えるように改善してください。とくに青年組合員などが他の労働組合と共同した催しなどを企画し、活性化することが必要です。従来の枠を超えた労働組合運動を考えていかないと既設の労働組合は益々弱体化します。

20、組合役員選挙などの民主化・公正化をよりいっそう図ってください。特に役員への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方法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してください。

21、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の廃止を求めます。

22、憲法9条改悪に反対し、日本が「海外で戦争する国」にさせないため、憲法をくらしに生かす運動に取り組むことを求めます。また、昨年5月、核不拡散条約（NPT）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行ってください。

以上

2011年 6月 3日

日立労組及び関連会社労組組合員・職場労働者有志

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パワーズ労組 吉村 哲司
日立アイイーシステム労組 山口 豊太郎
日立アプライアンス 多田 義幸 日立工場・国分 及川 栄一
日立RSD事業所 中村 由紀子

日立製作所労働組合・日立グループ労働組合連合会
中央執行委員長・会長 仲谷 薫 殿