

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、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。今後も同様に行いますが、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と日立労組本部役員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。昨年からの取り組みと成果の上に立ち、今年度も日立労組及び日立関連職場の働く者の職場環境改善と生活不安解消や労働条件の向上、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要請します。

1. 2012春闘の評価と日本経済再生の道

－内部留保の溜め込み分の一部を社会に還元を－

今年の春闘は、家電関係の電機大手が軒並み赤字に陥るという中で、人員削減や工場の海外移転などリストラが進行する情勢での闘いとなりました。その中で日立は、2年連続で史上最高利益を上げるという、ベースアップには絶好の機会となりました。しかし電機連合は昨年同様、早々と「ベースアップ要求なし」を決め、日立労組も同一步調を取り、職場の期待はまたもや裏切られる結果となりました。一時金では一定の前進があったとはいえ、十数年続いている「賃金が上がらない春闘」という流れを断ち切ることは出来ませんでした。

一方で好業績となった日立は、今年度も内部留保を約230億円も積み増し、約1兆8千億円にも達しています。大企業の内部留保の合計は260兆円にも膨らんでいます。こうして溜め込んだお金が賃金アップや国内の設備投資などに回れば、社会に還元され経済活動が活発となります。しかし今の企業はこうした貯め込みを国内投資にまわさないで海外の企業の買収財源に当てようとしています。これでは賃金は変わらず、「成長しない国」から「後退する国」になってしまいます。

労働組合は、労働者の生活向上と日本経済再生に向け、固い決意で「内部留保を取り崩して賃上げを！」という方針を掲げてください。

- (1) 来年度の春闘は、業績に関わらず「内部留保」の数%を取り崩し、賃金のベースアップを勝ち取る方向を示してください。
- (2) 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。
- (3) 賃金レンジの上限になると評価が良くても賃金が上がらない欠陥を持った賃金制度を見直し、全階層で賃金レンジの上限を撤廃することを求めます。
- (4) 日立本体に比べて、多くの関連会社の一時金は大きく下回っています。日立グループ連合として、一時金の同一要求、同一獲得に取り組んでください。
- (5) 関連会社では日立の賃金制度と同様の処遇制度導入を進めています。「時限付き調整給補償」

などの問題点が新規に導入する企業に波及しないよう労組本部の援助を求めます。

2. 原発ゼロ社会に向けた労働組合の役割

ーシーメンス社に学び脱原発宣言を労働組合から

5月初旬、国内の原発がすべて停止状態となりました。昨年の福島原発事故は、今の人類は、原子力をコントロールする技術も能力も持っていないことが証明されました。原発は危険なもので「安全ではない」ことが国民の常識になりつつあります。日立は原発推進してきた企業として社会的責任があり、原発事故の原因究明と原発推進への反省が求められます。

日立と同じように情報通信、電力、交通のインフラ事業を推進する総合電機の大企業シーメンス社は、昨年9月「今後は原子力発電所建設を率いることはない」と原発撤退の方針を表明しました。

日立も福島原発事故からの反省とシーメンス社の判断に学び、「脱原発」を企業方針として表明することが必要です。しかし、国内の原発推進は凍結していますが、海外原発は推進の立場を変えようとしていません。「原発事業から撤退し自然エネルギーを活用した電力事業」の声を労働組合の方針にして企業戦略の変更を求めていくことが求められます。

- (1) 労働組合の方針に「脱原発」を掲げ、安全な自然エネルギー活用した電力事業への転換を会社に求めていく活動を進めてください。
- (2) 省エネルギー社会の実現のため、働き方の見直しが必要です。深夜までの労働や休日出勤、24時間体制の生産を止めさせることを求めます。

3. 非正規労働の解消に向けた取り組み

民主党公約の労働者派遣法改正は、見事に「裏切ら」れました。財界の圧力に負け、当初改正案の柱だった「製造業派遣の原則禁止」が削除されるなど、まさに骨抜きとなりました。しかし、政権が変わっても派遣労働者の異常な低賃金・無権利の実態はまったく変わっていません。派遣労働の規制が実現できなかった要因のひとつは、正規労働者の労働組合が本腰をいれ非正規から正規への取り組みを怠ってきたからではないでしょうか。

その反省に立ち、自らの職場で働く派遣・請負労働者を正規社員にする活動を推進することが求められます。

- (1) 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し実現することを求めます。
- (2) リーマンショックの時のような「派遣切り」を絶対させないこと。そのため各組合・支部が派遣・請負の実態を把握し、「派遣切り」が予測される時は労働組合が前面に立って撤回を要求することを求めます。
- (3) 派遣・請負労働者の賃金改善・時給アップを労働組合として取り組んでください。日立関連で働くすべての労働者を電機・情報産業の産別最低賃金の年齢別最低賃金以下で働かせない取り組みを進めてください。

4. グローバル化に伴う労働環境の変化と労働条件の整備

日立は、海外での売り上げ拡大を求めグローバル化を急速に展開しています。この戦略を押し進めると海外で働く労働者の数はいっそう増えることが予測されます。多くの海外勤務者は「単身赴任」です。家族同伴でいく場合も国内移転とは異質な困難があります。労働組合は、こうしたグローバル化による働く環境の変化が労働者の負担にならないような労働条件整備が必要です。現在海外で働く組合員の声をよく掴み、きめ細かい対応と制度改善が求められます。

- (1) 海外勤務の組合員に、労働条件改善などのアンケートを実施してください
- (2) 単身赴任の場合、せめて月に一度は帰国が補償されるようにしてください。
- (3) 家族同伴の場合も、帰国手当などの旅費補助制度作ってください。
- (4) 海外に赴任していても組合員の権利が果たせるよう、労組ニュース郵送や意見の反映が出来るようにしてください。
- (5) 環境変化によるメタルヘルス疾患が発生しないように、きめ細かい援助を実施してください。

5. 企業買収に対する労働組合の姿勢と譲渡後の労働組合の役割

—日立GSTの今後の労働組合を支えるために—

3月8日、「日立GST」のウェスタンデジタル社への譲渡が完了しました。昨年、要請時にも論議しましたが、日立GSTで働く仲間たちが安心して働ける環境を作っていくことは、株主が変わっても日立労組の責務です。「18ヶ月間は労働条件の変更はしない」としていますが、その後が大事です。今後、別の労働組合となったとしても現状と変わらぬ労働協約の締結や春闘の闘いを日立労組が責任を持って協力・共同して行うことを求めます。また、今回のような労組本部も該当職場の組合員も知らないまま職場が売却されることがないよう、事前説明と組合員への情報開示を求めていく姿勢を明確に示してください。

- (1) 現状と変わらぬ労働協約の締結を日立労組が責任を持って進めてください。
- (2) 譲渡後のリストラ・人減らしが予想されます。日立はウェスタンデジタル社の筆頭株主となり、役員も派遣しています。もし「リストラ・人減らし」が提案されたときは、日立に撤回を求めて要請を行ってください。
- (3) 今後別組合となった場合、新労組に対し活動の援助と支援を、責任をもって行うことを求めます。

6. エイジレス社会に対応する緊急な対策—定年延長をめざし

—年金ゼロ世代の救済とまとも生活が出来るシニア社員制度に—

来年から60歳になっても年金がゼロという時期に入ります。今国会に高齢法改正案が提出されています。この法律は「すべての希望者の雇用を保障する」ことを義務付けています。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。日立労組執行部の考え方は、「2013年に定年延長を」という方向であったことも毎回の要請時に回答を頂いていますが、今春闘の目玉要求であった「エイジレス」社会に向けたこうした要求は、継続交渉課題となつてしまい実現していません。

現状の日立関連企業の再雇用制度は、「評価」などの一定の基準が有る場合やマッチングできない「職務提示」で再雇用を事実上拒否するなど「すべての希望者の雇用を保証する」制度とはなっていない。また、経費削減のため「勤務日数は3日以内」などに制限する会社・事業所も増えていきます。

「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、今の改正案が成立すれば違法となるものです。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。

- (1) 来年から再雇用となる人たちは、初年度年金ゼロとなります。現行のシニア社員制度の現役賃金の50%程度（会社によって異なる）では、生活が出来なくなります。この基準の引き上げを会社に要求することを求めます。
- (2) 再雇用の職務提示は、現行職務の継続を原則にすること。
- (3) 勤務日数は希望者が選択をできるようにすること。会社や事業所が独自に基準を設定し勤務日数の上限を規制することを禁止することを求めます。
- (4) 再雇用者の年休付与日数、時間外労働割増率など労働条件は、一般社員と同一とすることを求めます。

7. 働く環境改善に向けた諸課題の改善

今年の春闘では、会社から「旅費改定」「住宅関連（寮、社宅）の福利制度見直し」が逆提案され、職場からは反対も含めて多くの意見がだされましたが、日立労組は会社提案を一部改善のうで受け入れました。今回の「旅費改定」「福利制度見直し」は、社員の労働や生活へ大きな影響を与えるものです。

会社は今、コスト構造改革「Hitachi Smart Transformation Project」で、仕事に関わる全てをコストと見立てて徹底的な削減を強行しています。しかし、福利・厚生までコストで片付けたら、働く者のモチベーションも、安全・安心も失われてしまいます。労働組合は、福利・厚生への切り下げを許さない取組みを強めてください。

- (1) 成果主義導入が健康悪化や賃金格差の要因となってきたことは明らかです。成果主義賃金制度、裁量労働制度の見直しを実施してください。
- (2) 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。HIワーク適用者、派遣・請負、職制含め最低でも週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。
- (3) 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。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。
- (4) 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会社に要求していこと。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。
- (5) 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。ID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」、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。

(6) シニア社員と一般社員が差別なく諸制度が受けられる制度に改善を行ってください。

8. 子育て支援と働く女性にやさしい職場環境整備

- (1) 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いか調査、公表して、改善に取り組んでください。
- (2) 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。
- (3) 「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。
- (4) 「時間単位年休」は残念ながら一部の特殊職種にしか認められませんでした。子育て世代から時間単位年休の要求は根強いものがあります。適用を全職種に拡大してください

9. 民主的で力のある労働組合実現に向けた改善

- (1) 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・議員・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・国政選挙での組織内候補擁立の廃止することを求めます。
- (2) 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。
- (3) 春闘、一時金、労働協約改定など重要なたたかい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。
- (4) 支部の組合運営は、もっと地域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て、交流することで組合活動も活性化します。従来の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。
- (5) 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。
- (6) 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、「核兵器廃絶」のための取り組みを積極的に進めてください。

- (7) 日立関連職場では労働組合のない職場が多くあります。そうした職場では賃金制度が不明確であったり、パワハラが横行していたりと問題ある職場となっています。日立労組本部が率先し労働組合のない職場に組合を作っていく活動を進めてください。

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。意見の異なる課題や認識も多いかと思いますが、要請内容を真摯に受け止めていただき、今後の労働組合運動の発展と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られることを強く望みます。

2012年 6月 8日

日立労組及び関連会社労組組合員・職場労働者有志

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
日立アイイーシステム労組 山口 豊太郎
日立製作所インフラシステム社大みか事業所 馬場 豊彦
日立RSD事業所 中村 由紀子
日立アプライアンス 多田 義幸 日立工機 堀 啓一
日立工場・国分 及川 栄一 日立国分リソースサポート 吉村 哲司

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