

# 緊 急 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。重要な14春闘の準備段階で色々ご多忙の中とは存じますが、「日立グループ制度標準化」問題やグループ会社で起こっている「退職強要」「追い出し部屋」設置など看過できない重要な問題が起こっています。この問題に対し緊急に日立労組本部に要請を行うものです。

日立グループ会社で働く人たちは、すべてが日立グループ連合の組合員ではありませんが、日立製作所の「事業構造改革」という経営施策の元で雇用不安や人権侵害にさらされています。私たちは、日立労組本部が日立グループで働く人たちの生活と権利、雇用を守る立場からリーダーシップを発揮し、日立製作所に対し、グループ会社が行っているリストラ策が人権侵害や人員削減に繋がらないよう要請を求めていることを願っています。

## 1、「日立グループ制度標準化」について

会社から日立グループ連合に対して申し入れされた「日立グループ制度標準化」について、労使での基本方針や考え方の確認・論議を経て、最終案（日立労組機関紙「UNIONNOW1057号」2013年10月15日に掲載）が職場に提案されました。標準化に向けた見直し案は、労働条件など多岐に亘りますが、「解雇」については、会社の都合で社員を解雇できる具体的内容を制度化する内容になっていて、極めて重大な問題です。

この「事業の縮小又は廃止、その他事業上やむを得ない事情があるとき」を盛り込んだ案が制度に導入されれば、会社の経営方針で事業縮小や事業撤退となったら、その部門の社員を「労使協定」に基づき「解雇」することができるようになり、労働組合や社員は、会社に異議を申し立てることが難しくなります。

現在でも各地のグループ会社－日立超L、日立電線（現日立金属）、日立コンシなどで業績不振を理由に事業縮小・撤退を繰り返し、その度にリストラが行なわれ、多くの社員が職場を追われました。今回の最終案がこのまま合意されれば、会社の「選択と集中」「事業構造改革」という企業施策の中で、切り捨てられた事業や会社で大量に解雇者を生むことは明らかです。また、こうした案を呑むことは労働組合の力を制限することとなり、いっそうの組合の弱体化につながります。

私たちは、こうした解雇自由化につながる提案の撤回を求めます。

## 2、14年春闘について

来年の春闘は、従来の春闘以上に重要な闘いとなります。安倍内閣は、消費税率を3%アップし8%にすることを表明しました。国民負担は8兆円にもなり、生活や暮らしが苦しくなり、景気も冷え込むことが予想されます。さらに、輸入品をはじめ相次ぐ物価の上昇が続いています。

このままベースアップなしでは、私たち働く者の生活がいっそう厳しくなることは明らかです。安倍内閣は「法人税減税」を条件にベースアップを財界に求めています。日立をはじめ大企業は減税しなくてもベースアップが出来る体力を十分に持ち合わせています。日立は連結で「内部留保」を毎年積み増し、現在では2兆8千億も溜め込んでいます。毎回の要請時にも述べてきましたが、内部留保のほんの一部を取り崩しただけで大幅なベースアップが実現できます。

私たちは、生活条件を守り、維持するために、14春闘で3～5%のベースアップを実現できるような積極的な「要求」策定することを求めます。

### 3、グループ会社でのリストラについて

各地のグループ会社で、事業縮小、再編、譲渡に伴って退職強要や「追い出し部屋」設置などのリストラやパワハラなどが原因によるうつ病の発症と退職勧奨が起こっています。これらグループ会社で起こっていることの調査と、該当職場での雇用を守らせるため、日立労組本部から日立製作所に対し、強力な要請をお願いします。

#### [日立情映テック]

日立情映テック日立情映テックでは、2012年4月時点で従業員が588名いましたが、日立のコンシューマ事業縮小に伴い、2013年10月までに約240名近くが退職、または社外転進しました。やむなく社外転進に同意した従業員の多くは、横浜地区から岐阜県美濃加茂や高山への転勤、社外人材派遣会社への転属などを提示され、家族を抱えての転勤が不可能な人や仕事先が見つかるかわからない人材会社など期待のもてない提示に諦めて退職していきました。それでも退職しない従業員に対しては自宅待機を命じ、賃金83%の保障で次の仕事提示があるまで2週間に1回、面談を繰り返してきていました。

日立情映テックは、1995年に日立製作所から53%出資の孫会社として設立されて以来、会社の事業経営の失敗を従業員に押し付けてきました。この1年半の期間でも雇用確保や生活を守るなどの経営者としての責任をまったく果たさず、事業の撤退は「やむを得ない事情」として、専ら従業員に「事実上の解雇」を押し付けてきました。

会社が事業の撤退を表明する一方で、労働組合をつくる準備委員会が組織され、12月に結成されるようです。横浜地区で残っている職場では、「今更組合をつくってどうするのか」「形式ばかりの組合でなにを目的につくるのか」などの疑問の声が寄せられています。

こうした強引な「退職強要」ではなく、横浜地域での日立グループ内への転籍など雇用確保に労組本部のご尽力と援助をお願いします。

#### [日立情報・通信マニファクチャリング]

日立製作所は、2013年4月1日に「情PF事業」の製造集約を目的に新会社設立を発表しました。この対象者は日立情IP事業部から出向中の日立STMの従業員と日立CTMの従業員、日立情報通信事業部の製造部員の総勢850名という規模で10月1日に発足しました。新会社への異動は1年間の出向で、その後転属（転籍）という条件ですが、転属を前提とした出向はありません。

異動した従業員は、日立労組小田原支部、神奈川支部、戸塚支部などの各支部に所属し、出向開始時点でも転属後の労働条件や勤務地の確定など不明な点をのこしたままの出向となりました。

ただ一つ労働条件の基準にされてきたのは「日立グループ標準化制度」に従った制度を照準にするというものです。この制度はまだ労使協議の最中で、12月から各社の労使で協議を進めていく計画になっており、2014年10月からの施行をめざすとしています。こうした労働条件も就業条件も不明なまま、1年後の転籍を条件に異動させられた組合員は「転籍拒否」さえできない状況に追いやられてしまいます。

本来、出向と転属（転籍）は別ものです。「本人の承諾のない転属（転籍）」は無効であることは最高裁判例（日立製作所横浜工場事件）でも確定しています。「1年後の転属（転籍）を条件とする出向」を撤回させるよう労組本部から支部への指導・援助と日立製作所への要請をお願いします。

#### [日立超LSIシステムズ]

2013年3月に実施された、半導体デバイス関連事業からの撤退と早期退職に伴い、同年4月から16名のエンジニアが組込みシステム・ソフトウェア開発へのスキル転換教育を行うプロジェクトに異動となり、スキル転換教育を受けていました。約3ヶ月間のスキル転換教育を受けた後、試験に合格したエンジニア（約半数）は職場に配属されましたが、試験で不合格となったエンジニア

はプロジェクトに残され、教育の継続を希望したにもかかわらず7月末で教育は打ち切られて、その後はスキル転換のための対応が取られていません。

9月後半には約半月の自宅待機を命じられ、10月1日からは再び会社に出勤していました。この間、職制からは社外転身(退職)を勧められるなど、スキル転換という本来の目的は歪められ、事実上の「追い出し部屋」となっています。本人達は(日立超L)内にスキルがマッチする職場が無いのであれば日立グループ内での異動を求めています。しかし、適切な職場が見つからなかったとのことで、12月6日から「UTエイム」という派遣会社に出向し、茨城県下妻市の「LEXIL」という会社の現場で、住宅用窓枠製造の作業に従事するよう業務命令が出されました。

この出向にあたっては、出向期間が明示されていないこと、人事・給与関係の基準は(日立超L)基準とされているが業務内容が(日立超L)とは全く異なることから適正な評価がなされる保証が無いこと、対象者が派遣会社に転籍させられるのではないかと大きな不安を抱いていることなどが問題となっています。

[その他のグループ会社]

「日立ハイシステム」－障害者の退職勧奨

「日立エーシーエス」－見せしめの処分が原因でうつ病

「日立システム」－パワハラでうつ病発症で休職、休職期間での退職強要

「日立ソリューション」－「キャリア支援制度」への強要と退職勧奨

「日立横浜病院」－事業売却に伴う労働条件の低下

2013年 12月 13日

日立労組及び関連会社労組組合員・職場労働者有志

横浜支部 関 知男

戸塚支部 村田 光裕 田中 章夫

HGST労組 原田 博

日立アイイーシステム労組 山口 豊太郎

インフラシステム社大みか事業所 馬場 豊彦

電力システム社日立事業所 及川 栄一、吉村 哲司

日立ターミナルソリューション (HOTS) 成木 彦朗

日立パワーソリューション 岩間 雅美

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