

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。昨年まで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を望み要請します。

1. 2013春闘の評価と不況から抜け出す道

－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、電機産業各社が13万人に及ぶリストラ策を打ち出す中での闘いとなりました。その中で日立は、堅調な経営を維持し、2013年3月期決算予測では、中期経営計画は未達とはいえ営業利益率4.7%にもなっていました。(2013年3月期決算では、この一年間で内部留保は1735.5億円積み増しして2兆9068.8億円となり、営業利益率も4.3から4.7%へ改善しています)。

さらに、自民・公明連立の安倍政権から異例のベースアップ要請が経済界や大企業に出され、ベースアップには世論の後押しもあるという絶好の機会となりました。しかし電機連合は4年連続で「ベースアップ要求なし」を決め、日立労組も同一步調を取ったため、職場の期待はまたもや裏切られる結果となりました。一時金では微々たる前進があったとはいえ、10年以上続いている「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。

日本経済は先の見えないデフレが続く一方で、来年からの消費税増税や急激な円安で、小麦をはじめとする輸入食品、トイレットペーパーなど生活用品、電気・灯油などが高騰し、庶民の家計に負担をもたらしつつあります。財界やマスコミから「アベノミクス」ともてはやされていますが、株高・円安で大儲けをしているのは大資産家と輸出大企業だけ。異常に溜め込んだ大企業の内部留保は、国内の設備投資や働く者の所得には回らず、経済活動が停滞・低下しています。

労働組合は、労働者の生活向上と日本経済再生に向け、強い決意で「内部留保を取り崩し賃上げを！」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をめざし、来年の春闘では、グループ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に取り組んでください。

- (4) グループ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。
- (5) 電機産業が「衰退」から「再生」することを私たちも望んでいます。そのためには、目先の利益だけを追い求めるのではなく革新的な技術の開拓が重要です。現在の研究・技術部門では「基礎研究」や新技術開発のための人員や時間に余裕がなく、自由な発想による研究や発想・試作が生まれていないのではないのでしょうか。目先の利益や当面の製品だけではなく、数年先を見越した研究や技術開発を重視する経営への転換を会社に求めてください。

2. 原発ゼロ社会に向けた労働組合の役割

－重大な原発事故起こした技術的に未完成な原発を世界に輸出させない－

ロシアや中東諸国を訪問した安倍晋三首相は、「世界一安全な原子力発電の技術を提供できる」として、日本の原発をこれらの国に輸出する姿勢を露骨に示しました。しかし、「世界一安全」どころか福島の実態は、ねずみ一匹で冷却装置が止まるという「世界一危険な」状態に有り、増え続ける汚染水の処理のできず、事故収束のめどさえ立っていない状態です。原発輸出では日立も、国民投票で反対されてもリトアニアへの原発建設を諦めず推進しています。

原発推進してきた企業は、福島原発事故から反省し、「儲かれば何をしてもいい」という身勝手な企業主義を撤回し、大企業の社会的責任を認識すべきです。

「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へ」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を活用した事業推進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には、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よう取り組んでください。

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のでしょうか。

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してください。
- (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してください。
- (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要求してください。そのため派遣・請負の契約単価を上げるよう会社に要求してください。

- (4) 専ら派遣が解消される職場が増えてきています。解消されるのはいいのですが、今まで派遣で働いていた人が「請負」に切替えられるだけという例も多く見受けられます。請負に切替えられた人は職務の自由度がなく、該当職場からの隔離されて、仕事への意欲がなくなるような扱いを受けています。請負化で派遣解消をするのではなく、その職場への編入・転属を行うよう指導してください。
- (5) 「技術の伝承」のためにも、雇用の拡大を図って若年労働者を正規で採用することを会社に要求してください。

4. グローバル化に伴う労働環境の変化と「スマトラPJ」による労働条件低下

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。この戦略を推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。また、「スマトラPJ」による「経費節減」の一環として出張経費の削減が行われ、「きつい出張の割には手当てが低い」という声や、出張が多い職場ほど「出張なんて行きたくない」という不満があふれています。現在海外で働く組合員や出張が多い職場の声をよく掴み、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条件改善などのアンケートを実施してください。
- (2) 出張手当・宿泊費の改定後の実態の把握と意見聴取、制度改善を進めて下さい。
- (3) 海外への単身赴任の場合、せめて月に一度帰国の補償、家族同伴の場合も帰国手当てなどの旅費補助制度作ってください。
- (4) 「スマトラPJ」が行き過ぎた「経費削減」にならないよう監視と改善要求を行って下さい。
- (5) 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。
- (6) 環境変化によるメタルヘルス疾患が発生しないよう、きめ細かい援助を実施して下さい。
- (7) 「スマトラPJ」の推進で単価が安い海外への業務委託（アウトソーシング）が盛んになっています。しかし、これでは品質が保障されないだけでなく、結局、持ち帰ってきた製品を日本で試験するなどの工数が増加しています。品質を保証する為に、単価の安さばかりを基準に業務委託をする「スマトラPJ」の改善を求めてください。

5. 日立の事業構造改革や企業売却で、グループ会社で働く労働者を守るために 日立労組の果たすべき役割

－早期退職の勧奨や退職強要を許さず、日立全体で雇用を守る闘いを－

今年の1月31日に、「緊急要請」を行いました。日立電線や日立超L S Iシステムでは、業績不振を理由に事業所の閉鎖や異常な早期退職募集が繰り返し行われ、多くの人が退職を余儀なくされました。また、日立コンシューマエレクトロニクスでは、テレビ事業の不振に起因する創立以来の赤字続きで会社解体の方針が出され、早期退職の募集を始めています。これらの企業の「業績不振」は個別グループ企業の責任ではなく、日立製作所の事業構造改革がもたらした事業不振です。企業の事業計画により再編や縮小・撤退はやむを得ない面もありますが、その施策により雇用が失われることは絶対にあってはならないことです。日立製作所は、余力も財力もある日本を代表する大企業です。

自らが招いたグループ会社の「業績不振」には、親会社として責任を持ってグループ会社の雇用を保証する責任があります。

日立製作所に雇用や労働条件で責任ある対応を取らせるためには、日立労組の役割は決定的です。日立労組は日立グループ連合の長であり、大きな力を持つ労働組合です。日立労組がグループ会社で働く労働者の雇用や労働条件を守るという立場で、職場の様々な要求・不安を充分汲みつくし、組合員の権利を守り、要求実現できるよう、日立の経営者に毅然とした態度で要求することが必要です。

- (1) 事業構造改革などによりリストラなどが起こっているグループ会社を注視し、早期退職の勧奨などが行われないよう関係支部・労組と連携し対策を進めてください。
- (2) リストラが強行されようとしているときは、日立製作所又は関連グループ会社への転属や出向などを行って最低でも雇用が保証されるような対策を日立製作所や関連グループ会社に要求してください。
- (3) リストラが起こっている会社では「退職強要」や「リストラ部屋」、嫌がらせなどの権利侵害や人権侵害が起こっています。日立労組が関連労組と共にこうした個人攻撃を許さない取り組みを進めてください。
- (4) 事業統合や事業撤退に伴う移籍や勤務地変更については、本人の事情や要求を十分に考慮すること、労働条件の切り下げにならないようにすることを会社に申し入れてください。
- (5) 火力システム事業の日立と三菱重工との事業統合では、対象者は日立グループ全体で8千人を超える規模となっています。労使合意では、新会社(火力JV)は三菱重工の連結対象になる、火力事業部は原則新会社へ移籍する、労働契約承継法による事業統合なので移籍を断ることはできない、転籍対象者は個別通知する、勤務地変更の可能性はありとしており、「転勤を断ったら退職になるのか」「三菱重工の諸制度はどうなっているのか」など、職場に不安が広がっています。
- (6) 4月1日「情報・通信システム事業におけるプラットフォーム関連製品の国内製造体制を再編」が発表されました。その後(情PF)事業部から日立労組情報業種本部に対し「製造機能の集約・再編」とする事業再編策が申し入れられました。この内容は、(小田原)(神奈川)(秦野)(郡山)地区の製造子会社を集約した「日立情報通信マニュファクチャリング(仮称)」に(情PF)の製造機能を集約するというものです。その承継会社である日立STMは、12年前に日立製作所から孫会社として設立された会社で、賃金が70%という労働条件で発足されました。今回の新会社が設立されようとしています。このような低い労働条件が引き継がれたまま、(情PF)の製造機能が移行されようとしています。しかも、労働組合も「組織するつもりもない」と当該支部は回答しています。

(情PF)で働く組合員の労働条件が低下することなく、様々な要求・不安を職場集会などで充分汲みつくし、組合員の権利を守り、要求実現できるよう労組本部の役割を發揮し、支援を強めてください。
- (7) 2月1日に「日立横浜病院の平成医療福祉グループへの事業譲渡に伴う人事異動に関する申し入れ」を突然会社から提案され、日立労組ソフト支部では数回に渡る対策会議がもたれてきました。その中身は「事業譲渡」を組合が受け入れるという前提の基に労使委員会の話し合いがすすめられています。交渉後の報告では、譲渡後の労働条件の大幅な低下、雇用関係も転出と称して一旦退職して、改めて譲渡先の医療法人康生会に労働契約するというものです。雇用継続しない所員は「自己都合退職として扱う」など、到底組合員として相容れられないひどい提案内容です。日立横浜病院は創立以来70年間、日立の従業員の健康管理をはじめ、地域医療にも多大な役割を果たしてきました。このような時、日立労組としてソフト支部の当該組合員の雇用、生活をまもる立場を貫くよう、本部の役割を發揮してください。

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な生活が出来るシニア社員制度に—

今年4月から定年を迎える人たちは、60歳になっても年金がゼロという時期に入ります。高年齢者雇用安定法が改正され4月1日から施行されました。この法律は「すべての希望者の雇用を保証する」ことを義務付けています。健康な人が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、今春闘でも交渉されず、一向に改善の目処が立っていません。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」制度とはなっていません。また、経費削減のため「勤務日数は3日以内」などと制限する会社・事業所も増えています。「再雇用は働く者の権利」であり、こうした対応の仕方は改正高年齢者雇用安定法を無視するもので違法です。65歳まで安心して勤務できるために、早急に「定年延長」を実現するよう強く求めます。

- (1) 今年4月から再雇用となった人たちは、初年度の年金がゼロとなりました。現行のシニア社員制度の現行賃金の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してください。
- (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を実現してください。
- (3) 勤務日数は再雇用希望者が選択をできるようにすることや、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実現してください。

7. 働く環境改善に向けた諸課題の改善

- (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下さい。
- (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ワーク対象者、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つくってください。
- (3) 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ってください。HIワーク者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HIワーク適用者を除外しない制度に改善すること。出張の現地作業はHIワーク対象外とすること。IDカードなどを使った始業・終業時間管理の実施などの取組みを進めてください。
- (4) 寮・社宅費の引き下げと入居期間の延長、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会社に要求してください。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。
- (5) 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、また、年休完全消化の

- いっそうの推進で労働時間短縮を実現させ、年間1800時間以下の実現をめざしてください。
- (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よう制度の改善を行ってください。
 - (7) 職場によっては、教育や指導の名のもとに恫喝や暴力まがいのパワハラが行われているという告発があります。職場の実態を把握し、人権侵害をなくすための改善に努めてください。

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いないか調査、公表してください。
- (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ることがないように調査・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ていません。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
- (5) 政労使が推進している「第3次男女共同参画推進計画」に示された「2020年までに女性管理職の就業割合30%にしていく」推進計画は日立としてもすでに計画案を策定していますが、推進にあたっては労組としても出来る限り実現できる支援を会社に申し入れてください。
- (6) 子育て中の組合員（男女とも）が既存の制度・年休・短時間勤務制度・家族看護休暇の取得をするうえで、上司から様々な妨害をうけている職場が未だに実在します。年休取得にあたっては「権利擁護月間」を機会に推進を促す取組がなされていますが、年休取得しづらい要因などにも調査、アンケートなどを実施し、取得推進と共に制度活用に対する妨害がある職場には組合執行部が率先して入って改善する努力を行ってください。

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・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は廃止することを方針としてください。
- (2) 全組合員参加の労働組合活動をつく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。

- (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することや、交流することで組合活動も活性化します。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。
- (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。

2013年6月7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
ソフト支部 五十嵐 久子 豊田 美保子
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