

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. 2014春闘の評価と課題

- 来年こそ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、電機産業各社が前年の赤字決算から一転し、軒並み黒字を見込む中での闘いとなりました。中でも日立は、堅調な経営を維持し、2014年3月期決算では、23年ぶり過去最高益を更新しました。(この一年間で内部留保は497億円積み増しして2兆9547億円となりました)

4月からの消費税増税を前に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2年連続で世論の後押しもあるという情勢でした。電機連合もこうした状況の中、一律4千円のベースアップ要求を決め、日立労組も同一のベースアップを要求しました。結果は2千円という金額に終わりましたが、長年続いた「賃金が上がらない春闘」という流れを断ち切り、成果主義賃金制度導入後、初めて賃金レンジが上昇した意義は大きく、一定の評価ができます。しかし、妥結水準は物価上昇や消費税アップを超えることができず、実質賃金は低下します。配分についてもアンバランスがあり職場の不満は解消できていません。また、職場で共に働く派遣・請負労働者賃金は改善されず、生活することも困難な状態に追い込まれています。

日本経済は「アベノミクス」の幻想が崩れ、株の乱高下や4月の小売販売額の前年同月比4.4%減という東日本大震災以来の大きな落ち込みとなりました。今後、いっそうの消費低下や不況の深刻化が進むことが危惧されます。一方、大企業は、内部留保を溜め込みつつ「法人税減税」を要求するというあつかましい要求を続けています。

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、職場で働くすべての労働者の賃金アップを！」という方針を掲げてください。

(1) 来年度の春闘は、「賃金を上げる春闘」の流れを作っていくための重要な闘いとなります。

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。また、ベースアップの配分は上位職位に偏ることがないように配分を公平に実施して下さい。
- (4)職場で働くすべての労働者の賃金アップめざし、派遣・請負で働く労働者のベースアップを労働組合の要求として掲げてください。他産業では正社員の要求と一緒に派遣・請負の賃金アップも要求し、実現しています。
- (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. 日立の事業構造改革でのリストラ拡大を止めさせ、グループ会社で働く者を守るために、日立労組の果たすべき役割

- 早期退職や退職強要のリストラを許さない、日立全体で雇用を守る闘いを -

今年度の日立の従業員数（連結）は、2010年比で34,741人も減少しています。日立では、他の電機産業のように人員削減数を提示しリストラを進めることは行っていませんが、東芝やNECより多くの人員削減数を行ってきています。これは、日立が進める「事業構造改革路線」が業績不振部門の統廃合や「売却」を繰り返し、その中で「早期退職」「退職強要」を行ってきた結果です。

企業が重点部門の見直しや再編を行うことは否定をしません、それを理由にリストラを行うことは断じて許されません。労働組合は、従業員の雇用を守り、生活向上を図り、将来不安を解消するために存在する意義があります。しかし、支部によっては「会社提案のリストラ策」を安易に受け入れ、共に推進するかなのような対応をしている支部もあります。

日立製作所は、今年度決算が示すように余力も財力もあり、自らが「日立グループ人権方針」を掲げる日本を代表する大企業です。日立は、「事業構造改革」により雇用が喪失し、事実上の「解雇」が行われていることに対し社会的責任を負うべきです。たとえ、それがグループ会社で起こっていることでも、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、支部を指導し、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要求することを望みます。

- (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グループ会社では「退職強要」や「追い出し部屋」、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) 日立情IP事業部神奈川事業所では、2011年頃より、サーバ部門の事業縮小に伴い、日立関連会社へ百数十名の組合員が出向させられています。会社は出向中の組合員に対し「事業構造改革で職場は無くなったのだから元の職場へは戻れない」「戻っても仕事は無い」などの脅しめがいの面談を行っています。2012年12月、支部執行部と神奈川事業所との間で「自己再開発支援休暇制度」の利用開始時に「退職願い」を一緒に提出するという支部協定を決め、それを悪用し、事前に「退職願い」を提出させ、後からの撤回ができないようにしています。その結果、43名の組合員が「自己再開発支援制度」を活用して退職となっています。今でも日立関連に出向中の組合員の雇用は不安定のまま、新会社日立情報通信マニユファクチャリング(HITM)に戻さず、出向の流転を行っています。日立CTMでもHITMの正社員に移籍になった従業員が、別会社に出向中のまま元の職場に戻れない状況が続いています。このような異常な事態を止めさせるためには、日立労組本部の強力な指導が不可欠です。当面、次のことの実現を要請します。

安定して働ける職場を提示し、雇用の確保と、生活できる賃金の維持を図ること

「自己再開発支援休暇制度」の活用では、本部労働協約の「自己再開発支援休職制度」で規定している「休職中に変更をする場合は、一ヶ月前までに変更を届け出ることができる」という内容を遵守させること。

労組本部の労働協約をないがしろにする「支部協定」を破棄させ、組合員の権利が阻害されないように支部に指導・監視すること。

- (5) 2014年3月28日、情報・通信システムより戸塚支部に対して、HITMに出向中の全組合員に対し、2014年10月1日をもって「転属」することを申入れてきました。転属後の労働条件は、中堅高齢労働者の賃金引き下げなど、ほとんど全てに渡って労働条件が引き下げられるというものです。組合執行部主催の「職場懇談会」では、「業務手当、裁量労働手当の廃止は賃金を大幅に低下するものだ」との意見がでています。また50歳以上の人を対象にした「アドバンスコース」(3割の賃金カット)の提案は、選択は自由で強制するものではないとしつつも、提案趣旨を理解してもらうために度重なる面談をすると組合は説明しています。職場では組合員の疑念や将来の不安が広がっています。次に掲げることが実現できるよう日立労組本部から支部へ強く働きかけて下さい。

「転属は本人の同意」がなければ強行しないことを支部ニュースなどで明確にする。

50歳以上の従業員を対象とした「アドバンスコース」提案は労働条件を大幅に切り下げるひどい制度です。何一つとして組合員の生活を保証する条件になり得ていません。提案の取り下げを本部よりおこなうこと。

「業務手当、裁量労働手当」の廃止提案を取り下げること。

組合員の意見、要望をできるだけ反映できる労使協議を重ねること。

- (6) 日立アプライアンスの空調部門では、ジョンソンコントロールズとの合併が発表され、合併会社成立以降の労働条件悪化への不安が広がっています。特にHGSTのように格差を拡げるPM評価や年金(日立からの組織の分離独立)、健康保険(健保組合分離)等への情報がないため将来不安は増大しています。労働組合は異なりますが日立グループ連合としての立場から、労働条件を現状維持できるように働きかけて下さい。また、清水の住機部門は、10年もたたずに経営側の判断により、栃木に移転集約させる方針が決定しました。住機部門の従業員は移動に伴う負担が大きいです。従業員の清水内での移動や住機部門移動撤回を求めて下さい。
- (7) 日立超LSIシステムズでは、半導体デバイス関連事業からの撤退に伴うソフトウェア開発へのスキル転換で、試験で基準に満たない労働者が全く業種の異なる会社に出向させら

れ過酷な製造現場での労働を強いられています。その結果メンタル不全になる労働者が生まれています。また、個別に会社に呼び出され退職勧奨を受けるなど、労働者の追い出しが進められようとしています。早急に元の職場に戻して適切な教育を受けさせる、日立グループ内でスキルを活かせる職場を探す、など会社の戦力として活躍できる場を確保するよう求めてください。

- (8) 日立システムでは、ここ数年の保守事業の業績悪化を受けて、全国の保守人員の子会社転属を地方から順に推し進めています。「転属しない場合は今の職場には残れない」と脅かされるため、転属対象となった人の大半が転属に同意してきました。しかし、職場にはSEも必要なため、職種にこだわらなければ今の職場に残ることは可能なはずで、労働組合から組合員にこうした選択肢があることも教え、職種転換を希望する人に対しては、十分な教育・訓練を受けさせるよう会社に要求して下さい。

3 . 働くルールを守り、非正規労働の解消に向けた取り組み

今国会で審議中の労働者派遣法改正は、派遣期間の制限をなくし「一生ハケン」を強要し、正社員への代替容認で「正社員ゼロ社会」へ道を切り開くものです。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。こうした低賃金・無権利状態を一生続けさせ、正社員にまで広げようとする法案は絶対に廃案にさせましょう。

また、「残業代ゼロ」制度導入を「産業競争力会議」で決めています。対象者は、「中核・専門的人材」や「世界レベルの高度専門職」などと極めてあいまいなもので、なし崩し的に広がる危険があります。働くルールを守り・発展させるには、職場で働く労働者の信頼を得て、団結する労働組合が強くなるのが決定的です。日立労組がナショナルセンターの垣根を超え、法制界や市民団体とも共闘し反対運動の先頭に立つことを望みます。

- (1) 今国会で審議中の労働者派遣法改正に対し、反対運動を取り組んで下さい。
- (2) 「残業代ゼロ」制度化に反対の運動を取り組んで下さい。
- (3) 派遣社員で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し実現して下さい。
- (4) 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下さい。
- (5) 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下さい。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下さい。
- (7) 今年の労働協約改訂の中で、非正規雇用に関して労使で議論していくという話ですが、どのようなことを議論していくのでしょうか。
- (8) 子供が3歳になったという理由で「フルタイムで働けないから、臨時員からパートになって子育てと仕事の両立をしてください」と勤労から要求される職場もあります。子育て中のパートや非正規雇用労働者にも正社員と同様に短時間勤務を子供が小学校卒業するまで実現できるように制度改訂を実現して下さい。
- (9) 「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下さい。

4 . 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事業から撤退を決断せよ -

福井地方裁判所（樋口英明裁判長）による関西電力大飯原発（福井県おおい町）の「再稼働差し止め」という画期的な判決でした（5月21日）。国内世論は圧倒的多数が原発再稼働反対に変わってきています。福島原発事故は、いまだに解決する道も見えてきません。日立は原発事業を推進し、いまだに海外への販売を目論んでいます。福島原発事故から反省し、「儲け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、会社に企業戦略の変更を求めていくことを望みます。

- (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電力事業推進を会社に求めていく活動を進めて下さい。
- (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下さい。

5. 人権を守り、子育て支援と働く女性にやさしい職場環境整備

日立グループは、「日立グループ行動規範」制定と周知徹底、「日立グループ人権方針」制定、女性人財の活用促進に向けた取り組みを推進しています。しかし、職場ではこの宣言や取り組みにはそぐわない実態も数多くあります。職場の実態や問題点を労働組合が調査し、改善させる取り組みを進めることが職場環境整備につながります。労働組合が積極的に職場に出向き取り組みを強化し、ワークライフバランスの為の各種制度の活用方法を周知徹底して下さい。

- (1) 管理者及び全ての従業員が「日立グループ行動規範」や「日立グループ人権方針」を確実に理解できるように、平等な教育時間を上半期に1回、下半期に1回与えて下さい。特に製造職場では、eラーニングの受けることができないため、教育時間が少なく内容も不十分です。講師も職制ではなく専門の方が行うように改善して下さい。
- (2) コンプライアンス通報制度を日立グループは誇らしく宣伝していますが、通報者への不利益な取り扱いが一部の職場で見受けられます。特に組長・班長など下級職制が腹いせの「いやがらせ」を行うことがあり、制度の形骸化が危惧されます。このようなことが起こらないよう監視と指導をして下さい。コンプライアンス月間には業務遂行上必要な法令・法律及び労働基準法・労働安全衛生法等の知識の付与を行いながら、自己点検のためのチェックリストを行う時間を与えて下さい。
- (3) 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ーハラが行われているという告発があります。平成24年に厚生労働省委託事業で行われた『職場のパワーハラスメントに関する実態調査報告書』では、パワーハラスメントを受けた時、「会社の相談窓口に行く - 1.4%」「会社を休んだ - 5.4%」「退職した - 13.5%」「何もしなかった - 46.7%」という結果が出ています。事業所で働く全ての従業員に無記名方式でアンケートを行い、パワーハラの実態を把握して下さい。特にパワーハラの予防教育は管理監督者だけではなく、全ての従業員にも行い、パワーハラにあった時や見かけた時の申告方法を周知徹底し、相談窓口が利用しやすい環境にする為の改善を行って下さい。
- (4) 子育て中の組合員（男女とも）が既存の様々な制度（年休・半年休・短時間勤務制度・家族看護休暇制度）を活用できることへの理解が不十分で、職制も制度を紹介しないなど、せつかくの制度が形骸化している職場もあります。組合側からの積極的な制度紹介とアピ

ールを行って下さい。また、使うにあたって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。改善に取り組んで下さい。

- (5) 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、子育て世代の年休行使を容易にできる環境整備行って下さい。一部の製造職場では「取得しづらい」実態が存在します。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下さい。
- (6) 「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下さい。
- (7) 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、公表して下さい。
- (8) 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下さい。
- (9) 「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下さい。
- (10) 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比率を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下さい。

6. 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下さい。
- (3) 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下さい。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。一斉定時退場日、休日出勤なしから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下さい。
- (4) 寮・社宅の廃止に反対し、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下さい。
- (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、年休取得率を向上や完全消化のいっそうの推進で労働時間短縮を図り、年間1800時間以下の実現

をめざしてください。現場では、年休促進日に職制が勝手に割り付けるなど個人の希望通りの年休取得ができないという不満もよく聞きます。自由に年休が取れる職場環境改善に取り組んで下さい。

- (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下さい。
- (7) 昨年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下さい。
- (8) 「60歳以降の再雇用」に関する協定書には、「職務等の提示の際、本人の適性・技能等を考慮して職務・配置・処遇条件等を提示する。」「職務：極力本人の職務歴を活かすように配慮するが、・・・」などの協定が記載されていますが、職場では本人の職務歴を無視した職務提示が行なわれています。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實現して下さい。また、事業の撤退などで現行職務がなくなる場合は、本人の職務歴を必ず活かすように配慮した職務提示を義務付ける協定に改善して下さい。
- (9) 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實現して下さい。

7. 「海外で戦争する国」への道を開く「集団的自衛権」の行使に反対する運動を

安倍政権は、集団的自衛権の行使容認の検討を表明しました。集団的自衛権の行使とは、日本に対する武力攻撃がなくても、他国のために武力行使ができるようになることです。こんなことを許せば自衛隊の若者たちが戦地で「殺し、殺される」ことになります。憲法9条をないがしろにする安倍内閣の暴挙は絶対に許すことはできません。日本が平和で戦争しない国だからこそ、安心して働き、暮らすことができます。労働組合の使命は、平和な国でこそ實現できます。日立労組が電機連合にも呼びかけ「集団的自衛権」行使反対の取り組みに立ち上がることを希望します。

8. 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下さい。
- (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下さい。
- (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下さい。
- (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下さい。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實現して下さい。

- (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下さい。
- (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下さい。

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。

2014年6月20日

日立労組及び関連会社労組組合員・職場労働者有志

戸塚支部 村田 光裕 田中 章夫
HGST労組 原田 博
日立アプライアンス労組 朝比奈 佐知子
元横浜支部(日立コンシューマエレクトロニクス) 関 知男
日立アイイーシステム 山口 豊太郎
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ズ(HOTS) 成木 彦朗
日立パワーソリューションズ 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