

# 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ました。その中で(情 I P)や日立超 L で起こっている「事業構造改革」の実態や異常な賃金降格などについて、関係支部への話し合いもされるとの回答を頂きましたが、今回は、昨年からのこの経過を含め、今回の要請内容で改善方向などの意見交換を望みます。

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、将来に希望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 . 利益第一の経営から持続可能な企業経営への転換

日立の経営は、営業利益額が過去3年にわたり年率10%以上増加し、2年連続の過去最高益更新となっています。しかし、最高益の源泉は、売上が伸びない中での「事業構造改革」「リストラ」効果によるもので、「成長部門」に牽引されたものではないと考えます。

日立は、「中期経営計画」の目標(売上高10兆円、営業利益率7%超)を達成するために、経営のグローバル化と高収益経営をかかげ、「事業構造改革」により日立グループ全体で、国内事業部門の統廃合や「売却」を繰り返してきました。

2015年3月期決算報告では、国内の従業員数、子会社は、2011年3月比で、それぞれ2万3184人、77社も減少しており、国内の事業所数と従業者数の減少に歯止めがかりません。これは、地域の雇用、経済にも大きな影響を与えています。

「コスト構造改革」=「スマトラP J」(Hitachi Smart Transformation Project)によるコスト削減は、この5年間で目標4000億円に対して4200億円削減の見通しです。「スマトラP J」は、生産・製造・開発に関わるコスト削減に止まらず、社員をコスト扱いして、労働条件、人件費(出張経費の減額)、福利厚生(社宅の廃止、寮の入寮期間短縮など)にも踏み込んで、その切り下げを強行しており、社員の安全・安心な働き方を奪っています。日立電力グループのある職場では、スマトラによる予算縮小で人員削減を余儀なくされ、一度に20名が異動となりました。異動先の職場では、業務に必要な基礎知識を身に付ける余裕も無く作業に従事せざるを得ず、現場に混乱が生じています。

日立の内部留保は、年々積み増しをして3兆円を突破しました。一方で、組合員の賃上げは、この5年間でわずか5000円です。内部留保の数%で社員の雇用の維持と大幅賃上げは可能です。自社の好業績が、社員の達成感や生活向上に反映されない、日立の経営施策が問われます。

労働組合は、労働者の雇用確保と生活向上、日本経済再生に向け、強い決意で、「日立の利益第一の経営から、職場で働くすべての労働者の雇用確保と賃金・労働条件の改善による持続可能な企業経営への転換めざす」という方針を掲げてください。

## 2 . 2 0 1 5 春闘の評価と課題

- 内部留保の溜め込み分の一部を社員と社会に還元を -

昨年の春闘が円安による物価上昇と消費税増税による更なる実質賃金の低下を見据えた闘いだったのに対し、今年の春闘は昨年4月に消費税増税が施行され19ヶ月連続で実質賃金が低下する中での闘いでした。政府の要請、世論の後押しに加え、日立は昨年を上回る過去最高益を達成しており、物価上昇に見合う確かな賃上げを期待されていました。

こうした状況の中で一律6千円のベースアップを要求し、結果は3千円という金額で妥結されました。2年連続で賃上げを勝ち取ったことには一定の評価ができます。しかし、要求額、妥結額ともに物価上昇分に見合う実質賃金の改善にはなっておらず、家庭の消費を増やす状況にはなっていません。

また、ベースアップは一律の賃上げであるはずが、「評価査定」によってベースがアップされない回答となっていることは問題があります。さらに、通常昇給も「評価査定」により上乘せで行われるため、低評価者は二重の査定をされる結果となります。これでは、要求で掲げた労働者全体の水準改善にはならず、低評価者の生活は苦しいままです。

日立の回答内容は、日立グループ各社にも大きく影響します。日立システムズでは、昨年の春闘で全組合員一律2千円の賃上げを勝ち取りましたが、親会社と配分が異なることを理由に、今年は3千円の配分を「日立製作所とのバランスを考慮するとともに、昇給率ベースで若手や優秀層に手厚くする」と明言し、労組は一律の賃上げを断念しました。

職場で共に働く派遣・請負労働者の生活も深刻です。

日立労組本部は、日立グループ連合の長であり、日立グループ労組をけん引していく立場です。労働者の生活向上と日本経済再生に向け、強い決意で「肥大化した内部留保を適正化し、職場で働くすべての労働者の賃金アップを実現する！」という方針を掲げてください。

- (1) 来年度の春闘は、生活実感の伴った本当の意味での景気回復の流れを作っていくために、業績に関わらず「内部留保」の数%を取り崩し、賃金の大幅なベースアップを勝ち取る方向を示してください。
- (2) だれもが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一律のベースアップの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公平な配分を実施してください。
- (4) 年齢別最低賃金が約2000円引き上げられました。額のアップは評価できるのですが、その金額は「セーフティネット」となるような賃金ではありません。成果主義の深化により、低評価者や上司に気に入られない労働者の賃金は急速に下げられます。職場で働き労働組合に加盟している人がともに生活できる賃金を保障することは、労働組合の最低限の役割です。年齢別最低賃金の大幅な最低賃金の引き上げを実現してください。
- (5) 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具体的に掲げてください。今春闘では非正規労働者の産業別最低賃金の2000円アップを勝ち取りました。この産業別最低賃金の水準が職場で働くすべての派遣・請負労働者に適用されているかどうかを労働組合として検証し、適用されていない場合は指導・要求し実現してください。

- (6) 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。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。

### 3. 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ず、日立全体で雇用を守る闘いを -

日立製作所は、国連が定めるグローバルコンパクト（持続可能な成長を実現するための世界的な枠組み作り）に参加し推進する日本を代表する企業です。そして、内外に向けて「日立グループ人権方針」を掲げています。

しかし、日立の職場では、グローバルコンパクトの第1原則である「人権擁護の支持と尊重」や「日立グループ人権方針」とはそぐわない事態が起っています。

今年度の日立の国内従業員数（連結）は、2011年3月比で2万3184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大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」「リストラ部屋」を行ってきた結果です。

この事実は「持続可能な成長」をめざすグローバルコンパクトとは相反する行動です。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。

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、「会社提案のリストラ策」を安易に受け入れ、共に推進するかのような対応をしている支部もあります。

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・グループ労組を指導し、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の対応で、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。

日立CTMから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。

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」で退職となっています。

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、さらに、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)への選択を強要し、大半の人が渋々受け入れました。その結果、日立労組協定の「年齢別最低賃金」以下の賃金まで引き下げられる人もでています。

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。次のことの実現を要請します。

出向にあたっては、労使協定に基づき、出向期限と戻るべき職場を本人に文書で提示するよう、会社に確約させてください。

「自己再開発支援休暇制度」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」という内容を会社に遵守させてください。

「アドバンスコース」は生活できない低賃金まで押し下げる最悪の制度です。この制度をすぐに撤回させてください。併せて、労使協定の年齢別最低賃金がすべての労働者が適用されているか緊急に調査を行い、最低賃金以下の場合は基本給で最低賃金以上に是正させてください。

労組本部の労働協約をないがしろにする本部協定より下回る「支部協定」は許さず、組合員の権利が阻害されないように支部を監視・指導してください。

- (5) 日立情報通信ネットワーク事業部内では、事業構造改革による合理化が大胆に進められようとしています。2015年までの事業構造改革で経常利益を赤字から黒字に転換する方針を立てましたが、2期連続のマイナスで、逆に100億もの赤字を抱えてしまうなど職場で不安がつもっています。会社は「中小企業であれば倒産してもおかしくない」と経営責任を労働者に押し付けようとしています。2015年3月に会社から提案してきたリストラ策は、抜本的なコスト構造改革によるコスト削減をするために、情報通信ネットワーク事業部全体の組織を3分割し、組織を縮小して解体する。また、開発はしないでメンテナンスを主にするなど展望が持てない提案です。(従業員約1450人いた本体を、300人を「情報社会システム事業部」、550人を「情IP事業部」へ移動して「情通信」に残る人は、600人程度でさらに減らす予定である。)

このような展望の持てない提案を許さず、撤回を求めて以下の事項について労組本部に要請します。

業績改善に向けての緊急業績対策で雇用が失われることは絶対あってはならないことを強く主張してください。

組織再編による分割で、雇用や労働条件など組合員の権利を尊重し、要求や意見を反映できるよう取り組んでください。

コスト構造改革によるコスト削減を人件費削減に転嫁することは、止めるよう指導してください。

会社提案が3月に戸塚支部に申し入れ後、3ヶ月になろうとしているにもかかわらず、支部組合員には協議の報告もなく、意見、要望などを吸い上げる機会もありません。不安解消のため、切実な要求を反映できる職場集会を持つよう支部に指導してください。

- (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弁が発表され、合弁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。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。日立アプライアンス労働組合は、合弁会社での新労組を作る動きを進めています。新しい労働組合になっても、処遇が悪化しないよう、引き続き日立労組本部の応援、支援をお願いします。

また、外資系の合弁会社になれば、日本IBMのように、査定が低い労働者がロックアウト解雇されるなどの問題が発生することも危惧されます。新労組発足時には、こうしたロックアウト解雇が起きないように労働協約を作っておく必要があります。この点についても労組本部の指導や援助を強化してください。

- (7) 日立製作所が2年連続の過去最高益更新を続けている一方で、日立超LSIシステムズでは、2013年日立製作所の半導体事業完全撤退に伴い、大リストラが行われ多くの労働者が職場を追い出されました。会社に残る事を望んだ技術者に対しては、巧妙な追い出し部屋による徹底的な排除行為が継続し、やむ気配もありません。また、特定の社員に対しての一部管理職によるパワハラやいわれなき減給など、多くの労働問題を抱えています。追い出し部屋にいる方たちは、日立超エル労組への要請行動含め、いろいろな方法で会社側との話し合いを望んできました。しかし、超エル労組の動きは鈍く、結局、会社側とは有効な話し合いすらできていない状態です。日立グループの技術者として誇りや将来への希望を見出し共に生き続けようと、職場に残ることを選択した我々日立超エル社員の心情をご理解いただき、職場で起こっている事態の理解とその解決のために、日立労組本部が親会社日立製作所に解決のための申し入れと関係労組への援助を行って頂くことを願います。

#### 日立超LSIシステムズの雇用問題経緯

- ・2013年2~3月:業績悪化によりデバイス事業撤退。早期退職者(退職勧奨)募集面談開始。
- ・2013年春~秋:ソフト業務転換教育による社員選別実施。
- ・2013年11月~:教育不合格者に対し派遣会社UTエイムに出向しさらに茨城県下妻のLixilのアルミサッシ生産ラインに就労させられる。70hr/月を超える残業、協定時間無視など劣悪な環境での労働を強いられる。
- ・2014年6月:出向中に2名が不当に降格、うち1名は勤続20年以上にも関わらず新入社員と同格の研修員相当まで降格。出向者の一時金は給与の1ヶ月にも満たない異常な低額。
- ・2014年12月:UTエイムへの出向解除。
- ・2014年12月:本社復帰初日に人事部に呼ばれ個別面談。日立グループ「出向先開拓支援サービス」への”下命”により強制的にサイン・捺印をさせられる。毎日、立川駅前のパソナ事務所に行って出向先を探すように強要されている。

- (8) 日立インフォーションアカデミー(日立IA)では、全従業員数の20%にあたる約40人もの人員が日立製作所、日立システムズ、日立ソリューションズから出向、または転籍させられています。それにより人件費が増加し、収益が悪化しているとして、処遇の改悪(一部、早期退職の勧奨まで)が行われようとしています。日立IAには組合がなく、職場懇談会ではまともな交渉ができず会社が一方的に処遇を決めているような状況です。日

立グループ連合がこうした未組織職場の労働条件切り下げにも日立製作所に申し入れ、処遇改悪を撤回させるよう取り組んでください。

#### 4 . 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 = 「高度プロフェッショナル制度」法案も今国会に提出しました。対象者は、年収1075万円以上の労働者としていますが、なし崩し的に広がる危険があります。何よりも問題なのは、8時間労働制の労働時間制限を受けず、時間外手当支払いなどの規制を適用除外にする労働者をつくることです。日立の職場実態を見れば、こんな制度を許せば過労死、過労自殺が蔓延することは明らかです。

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、法曹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、反対運動に取り組んで下さい。
- (2) 「残業代ゼロ」制度 = 「高度プロフェッショナル制度」に反対の運動を取組んでください。
- (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ください。
- (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。
- (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ください。
- (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ください。

#### 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、子育て中の組合員（男女とも）が既存の様々な制度（年休・半日年休・短時間勤務制度・家族看護休暇制度）を理解し、活用できる努力を進めてください。職制のこうした制度の無理解が、せつかくの制度の形骸化につながります。組合側からの積極的な制度紹介と指導・徹底を行ってください。

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。

妊娠し、産休・育児休暇取得を相談したら、上司から『一度仕事を辞めて、落ち着いてからパートとして働いたら良い。皆そうしている』と言われた。

育児休暇から復帰した社員は、「上司から『子どもが病気になって休むようならば、正社員として働けないよ』と言われた」

『有給休暇を取得したい』と上司に前もって相談したら、『取得はありえない』と一言だけ言われ、業務を鑑みてもらうことも全く無く取り入ってもらえなかった。職場全体が『有休はあっても取得はできないもの』という風潮になっている、などなど。

パワハラ、マタハラといえる実態が常態化しています。復帰後の職場や妊娠中の女性が働く職場に人員のゆとりが無く、職場のサポートが一切無い環境が、こうした事態が起こる原因です。以下の改善に取り組んでください。

- (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回与えてください。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ください。
- (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ください。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ください。
- (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、パワハラの実態を把握してください。特にパワハラ予防教育は管理監督者だけでなく、全ての従業員にも行い、パワ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ください。
- (4) 子育て中の組合員（男女とも）が既存の様々な制度（年休・半日年休・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。組合機関紙などに分かりやすい制度紹介や取得についての積極的なアピールを行ってください。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。管理職や従業員に対して、ワークライフバランスに対する教育等を行って改善に取り組んでください。
- (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り組みが行われていますが、子育て世代の年休行使を男女問わず、容易にできる環境整備行ってください。一部の製造職場では「取得しづらい」実態が存在します。職場全体が有給休暇を取れるものに変えていく必要があります。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。

- (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ください。
- (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なくないか調査、公表してください。
- (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めてください。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めてください。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。
- (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ください。
- (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ください。

## 6. 働く環境改善に向けた諸課題

2014年の要請にて、「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てください。」という要請を致しました。調査の結果や改善への取り組みの結果を職場へ広く伝え、継続して調査、実態把握を行うことを求めます。

### (1) 成果主義制度（GPM）制度の方針転換を

過去より継続して改善要求してきた、成果主義制度について、新制度（GPM）が順次導入されました。従来の目標管理制度が個人目標を設定し、目標の難易度と達成度によって個人の成果を管理するものであるのに対し、新制度では日立グループ全体の目標～組織目標に関連付けて個人目標が設定されるため、成果主義がより一層強化されたものとなります。

ただでさえ、従来制度のもとでも、個人評価による、職場での分断が行われ、健康悪化やメンタル・賃金低下を招いてきていることは明らかです。従来制度を強化するGPM制度は、職場環境悪化となり、個人の自由な発想や自主的判断能力を抑え、結果的に組織の弱体化となるものです。また、個々人がいくら成果を出したとしても、経営判断の誤りにより売り上げが減少するなど事態も過去にあるため（宮崎の日立プラズマの生産撤退他）成果主義制度で査定される成果は、公正公平に個人を判断して決められるものではありません。個人の成果を評価するのではなく、職場全体、各プロジェクトチーム全体で評価する等、制度改善に取り組むよう強く求めます。

### (2) 日立の労使の時間外労働時間協定（36協定）は、133時間/月（400時間/3カ月



- の平均)で、政府通達の「残業の限度は月45時間、過労死ラインは月80時間以上」の上限を大きく超えています。「36協定」を政府通達に沿って見直してください。
- (3)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。
  - (4)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。HIワーク者の実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り組みを進めてください。
  - (5)育児休業から「復帰しても長時間労働により保育園に預けられない」、「残業ばかりで子育てに一切関われない」という実態があります。ワークライフバランスを守るためにも長時間労働は正へ取り組んでください。
  - (6)ある職場では、派遣社員の残業予算が決まっており、長く派遣社員が働けない状況が続いています。その一方で、正社員の長時間残業が続いており、労働時間、及び賃金の格差拡大を招いています。また、特定の個人への業務負担の集中も依然として続いています。業務を平準化し、このような状況の改善に取り組んでください。
  - (7)職場では、「人員にゆとりが無く、休めるわけがない」という実態があります。人減らしを進めるリストラ、スマトラを止め、人員にゆとりある職場となるよう改善に取り組んでください
  - (8)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ください。
  - (9)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ください。
  - (10)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。また、2013年4月以降に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。
  - (11)「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実現してください。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ください。
  - (12)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. 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的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がでました（昨年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ください。
- (2) 東芝の粉飾決算を起こした原因の一つに「原発」事業の停滞をあげる記事もあります。いつまでも原発事業にしがみつくと経営姿勢は異常です。攻めの経営というなら原発の撤退こそやるべきです。この点も経営審議会では是正を求めてください。
- (3) 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。

## 8. 「海外で戦争する国」への道を開く「戦争法案」に反対する運動を

安倍政権は、集団的自衛権の行使容認を閣議決定し、その具体化としてこの国会で「戦争法案」が審議されています。この「戦争法案」が成立すれば、日本に対する武力攻撃がなくても、アメリカと一緒に、他国に武力行使ができるようになります。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」、もし、無事で帰ってきてても「自殺」する自衛隊員が増えるばかりです。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。海外での企業活動も今はテロなどに巻き込まれない限り安全ですが、アメリカと一緒に戦争に加担すれば、海外での企業活動はいっそう危険なものになります。

労働組合の使命は、平和な国でこそ実現できます。連合も反対を表明しました。日立労組が電機連合にも呼びかけ「戦争法案」反対の取り組みに立ち上がってください。

## 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ください。茨城の職場では、国政選挙、いっせい地方選挙で、組織内候補への支持カードの提出、期日前投票実施、投票実施の報告が職場全体で半ば強制的に行われています。また、職制から「会社の意に沿った候補者に投票を」と言われた職場もあります。公職選挙法にも抵触するような、このようなやり方をやめるよう指導してください。

- ( 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て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。従来の子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。
- ( 8 ) 職場では、日立グループ労組の組合員の方が少ない職場も現存しています。職場環境の改善や労働条件の向上には、日立グループの正社員組合員のみでの運動ではなく、職場で共に働く派遣労働者、期間社員、請負労働者、全ての人たちと一緒に運動してこそ成果に結びつきます。一緒に働いている仲間の声を組合活動へ反映させ、一緒に改善に取り組む労働組合活動に変えて行く努力を行ってください。

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。

2015年6月19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	原田 博
日立アプライアンス労組	朝比奈 佐知子
日立超L S Iシステムズ労組	窪寺 弘、近藤 賢司、加来 宏
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 坂本 達哉 殿