

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。その結果、日立超しでの「リストラ部屋の撤廃」など、一部で前進もありました。しかし、依然として「事業構造改革」によるリストラは止むどころかひどくなっている実態もあります。今回は、そうした経過と実態を含め、要請と意見交換などを行いたいと考えています。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. 「リストラ経営」から開発・生産で社会貢献できる企業への転換

5月18日に発表された2018中期経営計画では、社会イノベーション事業を軸にIoT時代のイノベーションパートナーをめざすとしています。目標として営業利益率5.3%→8%、利益1,721億→4,000億という高い数字と比べ、売上高は10兆343億→10兆と横ばい、もしくは低下を見込んでいます。「売上を伸ばさなくても利益を上げる」その手法の鍵は「構造改革」だとしています。2010年以降の決算推移を見ても営業利益は最高値の更新などを続けましたが、一方で国内従業員は43,000人を超える人を減らし続けています。

会社の言う「事業構造改革」とは、この経過を見ればリストラ・人減らしに他なりません。今年度の予算でも800億円を構造改革費用として計上、従業員数は昨年度の4,300人に続き、今年度も3,000人のリストラをすると公言しています。

日立の企業理念は「優れた自主技術・製品の開発を通じて社会に貢献する」というものです。今の日立の経営方針は、この理念から逸脱する方向に向いているのではないのでしょうか。早期退職により従業員の生活を破壊し、事業所閉鎖で地域経済に深刻な被害を与えるリストラ経営から脱却し、すぐれた製品の開発・生産で売上を伸ばし、営業利益を上げる経営に転換すべきだと考えます。

労働組合は、労働者の雇用確保と生活向上、日本経済・日立再生に向け、強い決意で、「リストラ経営の日立から、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健全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. 2016春闘の評価と課題

－内部留保2兆9802億円の一部を社員・非正規労働者と社会に還元を－

昨年の春闘では、要求額6千円で、妥結額3千円というベースアップを勝ち取り、今年度は「前年を超えるベースアップ」を期待しましたが、要求額3千円と半減した春闘では、実質賃金の大幅アップにはつながらず、「消費拡大で景気回復」という効果もないものとなりま

した。結果は昨年度の半額の1500円となりました。

1500円の賃金アップについても、今回は残念ながら本給レンジへの反映は一部にとどまり「全員がベースアップされる」ということにはなりません。各レンジの最高本給にある人は、本給加算が半額となります。また、発揮価値評価でK4、K5の評価を受けた人には加算がなく、ベースアップもありません。

年齢別最低保証賃金でも、大半が1千円のみアップとなりました。40歳以上で22万5千5百円、時給約1,400円程度というのは、最賃1,500円を掲げるという時代に、日立でまともに働いて得る最低保証といえる水準でしょうか。「格差社会」ということが問題となっていますが、日立の成果能力主義賃金制度は、低評価が続けば、底なしの低賃金まで引きずり込む制度です。労働組合としては格差をなくすためにもっと低賃金層の引き上げに取り組むべきです。

職場で働く派遣・請負労働者の生活も深刻です。産業別最低賃金は、今春闘で1,500円のアップを勝ち取ったとしていますが、日立で請負・派遣で働く人たちの時給は本当にアップされているのでしょうか。日立労組が産別最賃アップを勝ち取っても、ほとんどの人たちの賃金は改善されていません。

日立は、2016年3月連結決算で「中国経済の減速影響を受けた」と言いながら、内部留保では1,701億円も積み増し、2兆9,802億円となっています。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。日立グループで働く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の一部を職場で働くすべての労働者の賃金アップ実現と社会還元に使え！」という方針を掲げてください。

- (1) 来年度の春闘こそ、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ま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・請負で働く非正規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。産業別最低賃金のアップが職場で働くすべての非正規労働者に適用され、時給がアップしているかどうかを労働組合として検証し、反映されていない場合は、日立に対し発注単価の引き上げの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」リストラを止めさせ、働く者の雇用と人権を守るために、 －退職面談、リストラ部屋配属、パソナ出向など法律違反のリストラ策を止めさせよう－

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グローバル企業です。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。

昨年は、日立建機の早期退職があり、489人が応じました。戸塚（情通信）では、事業所閉鎖の発表があり、すでに多くの人が移動や退職に追いやられています。日立からWD社に譲渡されたHGSTジャパンでは、突然の小田原事業所閉鎖の発表があり、すでに多くの人が次の職も見つからないまま職場から追い出されています。

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や組合もあります。

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」などのリストラ、低収益を理由にした早期退職などが起っている事業所、グループ会社を注視し、早期退職など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。必要であれば雇用対策法に基づき、厚労省などに対策本部の設置を申し入れ、雇用確保に努めてください。
- (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」、「追い出し会社への出向」、嫌がらせなどの権利侵害や人権侵害が起っています。厚労省が発行するパンフ「雇用調整をやむを得ず検討する際における労務管理のポイント」では、「自由な意思決定を妨げる退職勧奨は違法」「転属（転籍）は本同意が必要」「社内配置転換・子会社や人材派遣会社へ出向させ、再就職先、出向先を探させるなどの業務命令は無効」などが裁判例などを活用し、指導されています。こうしたことが起こらないよう会社に対し、指導、要求してください。
- (4) 戸塚の日立情報通信ネットワーク事業部内では、2年連続の赤字100億円を計上したとして、15年3月「人材再配置計画」を強行、約1500名の従業員の内役900名をソフト関連部門、ソリューション部門に移動させました。さらに16年4月にH-ENGへ

150名が転籍、残り約450名の異動が確定しないまま、昨年12月、事業所撤退を発表。更に今年1月には敷地を中外製薬に売却することを発表し、残った従業員は3拠点（MH川崎、秦野、保土ヶ谷YBP）で事業継続し、（情通信）に在籍したまま移動するという計画でした。しかし、会社が「人員再配置計画」として提示してきたのは、情報通信の事業を日立グループ会社（日立BS）へ移管し、移転と同時に出向差出し、5ヶ月後には転属（転籍）を行うというものです。転属した場合には、賃金1割カットなどの労働条件の切り下げが伴います。旧情報通信システム社は、日立の社内カンパニーのなか、売上げ・営業利益とも日立グループのなかで、3年連続最高の利益を上げてきたカンパニーです。一部の事業が不調ならばこのカンパニーのなかで人員の移動や仕事の確保は充分可能なはずで、安易なリストラ策でコスト削減をせず、日立社内での職場を提供すべきです。

①前述のパンフ「労務管理のポイント」では、「転籍（転属）については、労働者本人の同意（合意）を要するので、使用者は一方的に労働者に転籍（転属）を命じることはできません」と明記してあります。「5ヶ月後の転属を条件とした出向」は違法です。直ちに撤回を求めてください。

②情通信から2013年10月にHITMに夫婦共転籍した従業員の妻が、育児を抱えたまま、福島県の郡山に配転させられるなど、「育児・介護休業法26条」にも違反する事態が生まれていることを直視し、ただちに適法な措置を取るよう会社へ要求してください。

③出向先の日立BSは、IT関連、ビジネス関連、環境などのサービスサポートを行う会社で、モノづくりを行っている会社ではありません。現業労働者がこうした畑違いの職場に追いやられても対応ができず、さらに他の会社への出向や退職強要につながることは容易に想像できます。まともな移動先の提示を会社の要求してください。

(5) 日立アプライアンスの空調部門は、ジョンソンコントロールズとの合弁会社となりました。コスト重視の経営方針から、現在生産拠点の見直しの検討が進められ、将来像が見えない状況となっています。事業所閉鎖のような案件は、HGSTの小田原事業所のように、話が出てからの対応では遅いです。普段から、日立アプライアンス労働組合として、会社の事業計画に注視し、事業所閉鎖等の致命的な事件が起きないように、引き続き日立労組本部の応援、支援をお願いします。

また、合弁開始前から続いていることではありますが、生産現場の請負職場化、非正規雇用化が進められ従業員が定着しないことが増えています。派遣社員の教育等を進めるとともに、非正規雇用の正規雇用化推進を進めるように引き続き日立労組本部の応援、支援をお願いします。

(6) 2011年、日立は、黒字の子会社、日立GSTを高値のうちにということで、突然、WD（ウェスタンデジタル）社に売却しました。ところがWDは2015年に2兆円もの金をつぎ込んで「サン・ディスク」を買収する一方で、HGSTジャパン小田原事業所他、アジアの数カ所の事業所を閉鎖すると発表しました。526名の社員の再就職支援を16年5月末最終日とし、パソナ、ハローワーク、産業安定センターを活用して就職先を決めるよう推進しています。しかし、地元企業の職先就は僅かで人数も限定されています。紹介される再就職先は、賃金が半分以下と現労働条件を大きく下回るものがほとんどであり、時給970円というとても生活できないものも含まれています。

再就職支援のやり方もひどいもので、再就職先が決まる前に「特別プログラム適用申請書兼退職届」を出させるというとんでもないやり方をHGSTは奨めています。これでは

再就職支援でなく国と会社から補助金を得て、早く退職させるためにやっていると思えません。

2011年の要請時には、「日立労組がウェスタンデジタル社に売却後も日立労組の支部として存在させ、将来の雇用や労働条件の変更交渉にも責任を持って対応することが必要なのではないのでしょうか。日立労組執行部の迅速で責任ある対応を求めます。」とお願いしましたが、残念ながら我々が危惧する結果となってしまいました。日立労組は、こうした事実経過を認識し、二度とこのような悲惨な事例を生まないように取り組んでください。

- (7) 日立インフォーションアカデミー（日立IA）では、2015年4月から人事関連諸制度の大幅な改定が実施されました。この改定で多くの従業員は賃金や賞与が減額となりました。特に技師・主任職の「裁量労働手当」がなくなり、毎月の給与が3～6万円ほど下がりました。さらに、賞与では処遇制度が職務（ジョブ）をベースにした新グレード制度に変更され、増減が行われました。しかし、この処遇制度の改定が、労働組合もないため一方的に会社が決め、それを開示もされていません。

労働組合がない職場では、こうしてことがよく起こります。日立労組が組合のない職場にも目を凝らし、職場の権利向上のための努力をお願いします。

- (8) 日立超LSIシステムズでは、2013年以降リストラが続けられてきました。昨年、要請しました「リストラ対象者の配属部署」も超L労組や日立労組の尽力により「撤廃」させることができました。しかし、まともな仕事をしているのに、リストラ対象となったときにそれを拒否した報復として理由のない降格処分や異常に減額され賃金・賞与、職務に必要な物品の貸与などが正常な形に戻らないままとなっています。

ぜひ、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引き続き援助を行って頂くことをお願いします。

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

安倍内閣は、「定額働かせ放題」「残業代ゼロ」へと道を開く労働基準法改悪や「金銭解決による解雇自由化」制度導入をたくらんでいます。憲法を破壊する安倍政権のもとで労働法制は戦後最大の危機を迎えています。不安定雇用や低賃金・長時間労働を増加させれば労働者は心身ともに疲弊し、今でも多いメンタル疾患が底なしに広がります。

昨年、労働者派遣法改悪が強行採決されました。「生涯派遣」で働く人が広がり、「正社員ゼロ社会」への危険もあります。すでに日立の製造職場では請負から派遣に切り替える動きも増えています。

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ことが決定的です。去る5月11日には「雇用と暮らしの底上げアクション アベ政権はもう嫌だ！～次に来る矢は“解雇自由”と“定額働かせ放題”」の集会が、日本労働弁護団らのよびかけで、連合、全労連、全労協、中立系など労働団体の違いを越えて、1,800名の労働者、市民、弁護士が集まりました。日立労組がこうした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「解雇の金銭解決制度」の創設や、「残業代ゼロ」制度を盛り込んだ労働基準法改悪案に対し、反対運動に取り組んで下さい。

- (2) 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。また、請負労働者からの正規採用への道も検討してください。
- (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) 昨年から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、ダイバーシティ&インクルージョンを実践し、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。

今年度の労働協約改定で時間年休制度がフレックス対象者以外に適用されることになりました。子育て支援の大きな制度改善です。子育て中の組合員（男女とも）がこうした様々な制度（年休・半年年休・時間年休・短時間勤務制度・家族看護休暇制度）を活用できるよう、職場の環境整備を進めてください。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。制度取得にあたって上司からのいやがらせなどの相談を受付ける支部の窓口の改善などにも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。
- (3) 「毎日の厳しい日程フォローが恫喝」「仕事上の悩みを抱えながら“あなた課長だから”と押し付けられ相談にのらない上司の下でメンタル疾患を発病」、「お前」、「あんた」と相手を呼び、怒鳴り散らす職制など、職場でのパワハラ行為が後を絶ちません。特に社外でのプロジェクトチーム内や製造現場、問題ある職制のいる職場など閉鎖的な職場が多いよう

に思われます。パワーハラスメントを受けた時や見かけた時に匿名で相談できる窓口を労働組合に作ってください。

- (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・時間年休・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す。制度取得者の経験談や制度を紹介など組合機関紙などに載せ、行使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。相談窓口の設置や管理職への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) 育児休業からの職場復帰には、復帰する職場の環境が重要です。「子どもが病気になって休むようならば、働けないよ」「突然の年休所得はできない」などといった職制の対応が出ないような環境づくりを進めてください。
- (6) 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を行ってください。一部の製造職場では「取得しづらい」実態が存在します。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。
- (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無いか調査、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。
- (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) 日立は進めるダイバーシティマネジメントで「2020年までに女性管理職の比率を1,000人にしていく」推進計画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）が導入されました。従来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～組織目標に直結した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。

従来制度のもとでも、個人評価による職場の分断が行われ、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。今回の労働協約改定でも取り込まれましたが実現できていません。「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。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・終業時間の1分単での管理実施などの取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是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) 茨城のグループ会社では、東日本大震災時の節電対策として実施されていた夏季の土日の休日が平日（水木など）にずらされる措置が5年を経た今でもそれが続いています。「節電のため」というならもう続ける理由はないし、生活のリズムが大きく乱れ、肉体的、精神的にも負担が大きいため、撤廃してください。
- (8) 職場では、「人員にゆとりが無く、年休も取れない」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。

特に今後増えるであろうと思われる、客先でのプロジェクトチーム内での労働環境悪化に目を配り、適正人員の確保に努めてください。

- (9) 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。
- (10) 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。

- (11) 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、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。

最近の裁判では、「再雇用時の賃金引き下げは違法」という判決も出ました。65歳定年制の実現をめざしてください。

- (12) 「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。
- (13) 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. 原発事故から撤退し、原発ゼロ社会に向けた労働組合の役割

－廃炉技術の開発こそ重要、廃炉技術でノーベル賞を取ろう－

一昨年に関西電力大飯原発（福井県おおい町）の「再稼働差し止め」判決（2014年5月21日）に続き、3月9日、大津地裁は高浜原発の3、4号機について運転を差し止める仮処分を決定しました。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。

原発事業で今一番求められているのは「廃炉技術の確立」です。世界的にもこの技術は確立されていません。この技術を確認できれば「ノーベル賞ものだ」（静岡県知事）という意見もありました。「自然エネルギーを活用した電力事業へ」とともにこうした分野への事業のシフトを会社に求めていくべきです。

- (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経営姿勢は異常です。「選択と集中」をいうなら原発事業こそ不採算部門です。原発推進から廃炉技術へ経営への転換を経営審議会で求めてください。
- (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」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、安保法＝「戦争法」が昨年9月19日強行採決されました。この「戦争法案」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。この法律が強行後も「戦争法廃止」「立憲主義、民主主義を取り戻そう」という国内世論は、治まるどころかますます広がっています。その活動をけん引しているのは、青年、お母さんたち、学者、弁護士、そして労働団体の違いを超えた労働組合などです。政党分野でも、参議院選挙で「野党共闘＋市民運動」という流れが全国に広がり、1人区での野党共闘も実現してきました。日本人が海外で殺し、殺される」という悲惨なことが起こる前に、安倍をやめさせ、戦争法を廃止しなければなりません。

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あっという間に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。連合も反対しています。日立労組が電機連合にも呼びかけ「戦争法」廃止の取り組みに立ち上がってください。

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。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。職場ごとに連日、候補者応援のビラが配布され、昼休みには場内で決起集会が動員されました。動員を拒否した社員に対して上長が「行かなければならない」と言い、これは思想信条の自由に抵触するものです。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実現してください。
- (6) 憲法9条改悪に反対し、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ための運動ではなく、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。

2016年6月3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
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	吉村 哲司
日立ターミナルメカトロニクス (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 坂本 達哉 殿