

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、今後の労組活動への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、一部で前進もありました。しかし、依然として「構造改革」によるリストラは止むことなく、人権侵害が起こっている職場の実態もあります。

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

日立製作所は、「2018中期経営計画」で、営業利益率8%以上、純利益4,000億円という高い目標を達成するとしています。

そのために、利益率の低い事業や、注力する「インフラ」と「IT」に結び付けられない事業に対しては、売却や他社との提携を積極的に行うとしました。

そして、事業売却で得た資金を成長投資に振り向け、中核事業に集中し、2019年3月期までの2年間で、総額1兆円をM&A（合併・買収）に振り向けるとしています。

この1年、日立グループ企業の容赦のない売却（連結外し）が行われてきました。日立物流、日立キャピタル、日立工機、日立マクセル、日立セキュリティサービス、日立国際電気などです。そして、その売却資金を使って、英国 テンプル社、米国 サルエアー社、イタリア アンサルドSTS社、トルコ クルトアンドクルト社などの海外のインフラ分野企業を次々と買収をしてきました。こうした「構造改革」は止む気配がありません。

また、「2018中期経営計画」では、顧客に直接サービスを提供する「フロント」の売上・収益を拡大（売上高比率40%、営業利益率8%）するとして、SEやコンサルタントなどを3年間で2万人増やし、13万人まで拡大するとしています。これは、日立製作所がモノづくり企業から、サービス事業の企業への転換を意味します。

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明・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が求められます。

日立の企業理念は、人を大事にして「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。現在の日立の経営方針は、この企業理念から逸脱していると言わなければな

りません。従業員的生活を破壊し、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・生産を元に売上を伸ばし、利益を上げる経営に転換することが必要です。

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をめざす」という方針を掲げてください。

2. 春闘の評価と課題—内部留保の一部を社員・非正規労働者と社会に還元を

昨年の春闘では、要求額3,000円で、妥結額1,500円の水準改善を勝ち取り、3年間で6,500円の賃上げとなりましたが、実質的な生活改善を実感できる状況にないことは日立労組も述べている通りです。

今年度は「2%以上の所得引き上げが必要」とする連合の方針が出され、電機大手企業に課せられた社会的責任を果たすうえでも実質賃金の大幅アップが期待されていましたが、要求額は昨年と同額の3,000円に留まり、結果は昨年回答よりもさらに低い1,000円となりました。

1,000円の賃金アップについても、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500円のみアップとなりました。40歳以上で22万6,000円、時給約1,465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、格差是正のために、本給レンジの見直しや年齢別最低賃金の大幅アップなど、賃金制度の見直し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。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、派遣・請負労働者のほとんどの人たちの賃金は改善されていません。

日立労組本部は、日立の職場で働くすべての労働者の生活改善をけん引していく立場です。「3兆円を超える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、業績に左右されず「内部留保」の数%を取り崩して、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。
- (4) 春闘の要求における本給改定額で、下位評価（K 4、K 5）での改定額ゼロや降給（マイナス）を労働組合が要求すべきではないと考えますので改善ください。
- (5) 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。
- (6) 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。

3. 事業構造改革でのリストラ拡大を止めさせるために日立労組が役割発揮を

日立の「構造改革」で国内従業員と国内子会社は激減してきています。2009年3月期比で2017年3月期は、それぞれ、64,775人、195社も減少しています。これは、「構造改革」で国内グループ企業の再編・売却と、リストラ・人員削減を繰り返してきた結果で、国内の雇用や地域社会にも大きな影響を与えています。

「構造改革」で、売却されたグループ企業では、日立国際電気や日立マクセルのように、売却前に早期退職募集によるリストラも行われました。日立からWD社に譲渡されたHGSTジャパンでは、小田原事業所閉鎖で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ました。戸塚（情通信）では、事業所閉鎖により、配置転換による人員削減や子会社移籍を推し進めています。これらは、人を大事にして「持続可能な経営」をめざす日立の企業理念とは相反するものです。

労働組合の存在意義は、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ことにあります。しかし、会社提案の「リストラ施策」を受け入れ、会社に追随するような対応をしている支部や組合の実態もあります。

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するとともに、日立の経営者に、リストラを止めさせ従業員の雇用を守るよう毅然と要求することを望みます。

- (1) 日立労組は、日立製作所、日立グループ会社での「事業構造改革」による「ポートフォリオ転換」「BPO化」などで、組合員の出向差出や転籍などを安易に受け入れず、本人の意志を尊重して、賃金・労働条件の低下を招かないよう会社との交渉をして下さい。
- (2) 情報・通信システムは、通信ネットワーク事業を中心とした事業構造改革の効果に加え社会インフラ分野向けシステムの収益性改善等で、営業利益は前期比で116億円増加

しました。その増加要因は戸塚事業所の土地売却と拠点への配置転換による人員削減や子会社移籍を推し進めた大幅なコスト削減にありました。労働組合は、一時的利益を追求する企業経営を改めさせ、労働者の雇用確保と生活向上をベースにした持続可能な企業経営への転換を目指すよう会社へ働きかけて下さい。

(3) 情報・通信システムでは、「事業構造改革」による事業縮小・撤退で、リストラ、退職強要が日常的に行われています。(SP事業部)では、非組合員の管理職、組合員に退職強要が有り、精神疾患になった人もいます。日立労組・グループ連合は実態を把握するために、職場に出向き、退職勧奨などが行われないよう関係支部と連携し対策を進めてください。

(4) サービス&プラットフォームビジネスユニットの(情通信)では、構造改革施策の「BPO化推進」を名目に子会社への業務移管・転籍が進められています。しかし、定型的な管理業務を移管するのではなく、本来責任を持つべき製品業務がグループ会社の賃金3割カットの(日立BS)に移管されようとしています。これでは、旧戸塚で働いていた人たちの将来の仕事のめども示さないままの事業放棄です。職場では、「転籍拒否したら今の業務はやれない。再就職支援サービスを受けるかしかない」などで転籍強要を受け、やむなく妥協した人も多数出ています。この転籍強要が原因で不健康な精神状態になった人もいます。日立労組として組合員の雇用確保と違法な退職強要が行われないよう監視と是正を行ってください。

また(日立BS)では、「再就職支援サービス業務と称した追出し部屋」があり、自分で再就職活動をさせられ、「希望通りにならない就活」「先行きの見えない就活」で多くの人が自主退職させられました。厚労省発行パンフ「適切な労務管理のポイント」にも「自ら再就職先、出向先を探させるような業務命令は・・・不適切である」と明記してあります。日立BSは組合がありませんが、グループ会社での環境改善に務めてください。

(5) 今年、日立労組戸塚支部は8月に解散大会を迎えます。戸塚支部は「発展的解散」と言っていますが、現在、戸塚支部の組合員は「将来不安」「雇用危機」状態にさらされています。組合員がこれまでも増して雇用と安定した生活が維持されるための組織再編と団結出来る組織づくりに日立労組本部が主体性と責任を果たしてください。

(6) 日立システムズは、今年10月に情報システムの保守事業を子会社の「日立システムズフィールドサービス」へ移管するとして、4月17日に労働組合へ申し入れを行いました。保守事業の子会社移管は2013年より地方から段階的に行われきましたが、今回で全国の保守事業が全て子会社に移ることになります。

事業移管に伴って、移管対象部署(主に関東・中部・関西)の保守人員300人超が子会社へ転籍を前提に出向させられようとしています。労働組合は会社のリストラ策に反対する姿勢を全く持たず、形式的に当該の組合員へ申し入れ内容を説明するだけです。

また、転籍する・しないは本人の意思で選択するものですが、これまで会社は転籍を拒否した人を見せしめに遠地へ配転したり、「会社に残る場合は技術職から営業職に転換する」等と脅して転籍強要を行ってきました。

こうした転籍強要を行わないこと、転籍する全ての人の現行給与を保障すること、転属しない人には今の地域でこれまでの業務経験を活かせる仕事を確保することを会社に要求するよう、日立労組から日立システムズ労組に指導を行ってください。

(7) 日立超L S I 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。「リストラ対象者の配属部署」は撤廃させることができたが、現在は、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の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. 職場での人権を守るために労働組合が率先した取組みを

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」「日立グループ人権方針」とはそぐわない事態が日立の職場で起こっています。

日立製作所や日立グループ会社で起きているリストラ策による「退職強要」「追出し部屋」など嫌がらせ、権利侵害や人権侵害が行われています。

厚労省の発行パンフでは、「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引用して指導されています。

日立労組は職場での労働者の人権を守る立場で実態を調査して、会社に対して必要な改善を申し入れてください。

(1) 管理職を含む全ての従業員が「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、上半期に1回、下半期に1回教育を受ける機会を与えてください。特に製造職場では、eラーニングを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。平等な教育時間の確保と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で、恫喝、“あなた課長だから”と仕事を押し付けられ、仕事の悩みに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”と怒鳴り散らす職制など、職場でのパワハラ・セクハラ行為が後を絶ちません。特にプロジェクトチームや、製造現場、立場の弱い派遣社員に対してなど閉鎖的な職場が多いように思われます。

問題ある職制からのパワハラ・セクハラ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。

5. 非正規労働の処遇改善と正社員に向けた取組みを

非正規労働者を巡る動きにおいては、2015年の改正労働者派遣法で派遣期間の制限が見直され、派遣会社と有期雇用契約を結んでいる派遣社員については、個人単位で働けるのは3年までとなりました。事業所単位としても、派遣社員は同一組織単位（課単位）で3年までしか使用できなくなります。（課が異なれば可能）

この派遣法改正は、2015年の9月30日以降に労働者派遣契約が締結・更新された場合から適用されています。そのため、2015年10月1日締結として、その3年後の2018年9月30日で3年となります。

また、2012年の改正労働契約法により、により、5年の無期転換ルールが2013年4月1日からスタートしました（18条）。これは、2013年4月1日以降に有期労働契約を締結・更新した場合、5年後の2018年4月1日から労働者は有期雇用契約を無期への転換を申し入れることができるというものです。有期雇用契約で働いている派遣社員で、専門26業務に就いている人の場合、契約を更新して3年以上働いている人たちがいます。この人たちも、2018年4月1日から、5年の無期転換ルールの適用が受けられるのです。

日立の職場では、この法律に対応するために、有期雇用の契約社員の雇い止めや派遣労働者に変更、派遣社員の職場変更などの脱法まがいの行為が多発しています。法律を正しく適用させる取り組みをしてください。

また、非正規のだれでも最低賃金時給の1,000円実現と待遇改善、非正規から正社員の流れをつくるために取組んでください。

(1) (JCH) (清水) では、期間社員、パート社員等の非正規雇用の労働者に対して、雇い止め、派遣労働への転換が進められています。派遣労働の「2018年問題」（個人単位で働けるのは3年まで、5年の無期転換ルール）に対応するのが狙いと思われれます。日立労組は日立グループ労組と連携して、労働契約法、労働派遣法を守らせ、非正規の雇用確保と正社員化に取り組んでください。

(2) 茨城県北の日立関連会社向けの派遣会社UTHP（UTEIMの子会社）が設立されました。UTHPは、全国的な派遣会社UTEIMの子会社で、「茨城県北地区（日立・多賀・勝田地区）における日立グループ会社への製造派遣事業」を行っています。UTHPは無期雇用派遣をおこなっている会社です。無期雇用派遣会社UTHPの「正社員」になることにより、派遣先での、「個人単位で働けるのは3年まで、5年の無期転換」ルールの抜け道をつくり、本来は派遣先の正社員になるべきところを、UTHPの「名ばかり正社員」で生涯派遣社員として雇用をさせることができます。

また、UTHPは日立アプライアンス多賀事業所とは業務提携を結んでいます。日立AP多賀には多くの派遣会社を経由して大量の派遣社員が働いており、UTHPとの業務提携のねらいは、派遣事業をUTHPに集約して、派遣法に対応するのが狙いです。UTHPの給与は基本給15万円～17万円とあり、時給換算では970円～1100円です。日立労組は、日立の職場に劣悪な労働条件の名ばかり正社員＝生涯派遣を大量に生み出すこのようなやり方を止めさせる取り組みをしてください。

(3) 日立の職場で、5年以上非正規で働いている労働者、同じ職場で3年働いている非正規労働者の実態を調査して、改正労働者派遣法、改正労働契約法の適用で正社員登用されるよう取り組んでください。

(4) 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。毎年の

春闘要求では、「最低でも組合員の年齢別最低保障賃金を保障するよう要求する」としています。この方針で、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。併せて、だれでも最低賃金時給1000円以上を確保し、さらに最低賃金時給1500円をめざす取組みを進めてください。

(5) 派遣先で作業をしている中でも、顧客側の都合で出張や作業のため、土日や長期休暇を出勤日にしなければならない場合があります。その場合は代休が割り当てられる筈ですが、適切に代休が取られているように思えません。派遣元は週休2日としている会社が多いと思うので、出来る限りそれに則った働き方が出来るように現状の調査・改善をお願いします。

(6) 「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。

6. 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、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多くあります。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。

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取組みをしてください。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に会社に働きかけてください。

(1) 新しい制度ができる中で、子育て中の組合員（男女とも）が様々な制度（年休・半日年休・時間年休・短時間勤務制度・家族看護休暇制度等）を気軽に活用できるよう、職場の環境整備を進めてください。そのためにも、組合側からの積極的な制度紹介と指導を行ってください。

職制の制度への無理解が、せつかくの制度の形骸化につながります。管理職へ制度理解の教育を会社に申し入れてください。また、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。

(2) 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。

(3) 子育てや介護中の組合員（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・家族看護休暇制度等）を活用しやすくする為に、具体例や前例等を紹介しながら「働き方の意識改革」を進める教育を1ヶ月に1度行うようにして下さい。

- (4) 現在、育児中の女性従業員に認められている短時間勤務は30分毎に区切られ、勤務時間の変更も前期と後期で1回ずつしか変更ができません。多様化する子育てする中では現制度は無理があり、子育てと仕事の両立が大変になることがあります。短時間勤務を15分単位で区切り、1ヶ月単位で勤務時間が変更できるようにして下さい。また、妊娠中の女性や介護中の従業員も活用できるように制度の拡充をして下さい。
- (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。
- (6) 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。
- (7) 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。
- (8) 「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。
- (9) 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。
- (10) 製造の職場では座って行っていた仕事が立ち仕事になり、働くスペースも狭くなっています。このような職場で女性従業員から妊娠の報告があった時は、本人と相談しながら仕事の軽減を図り、座って出来る仕事を職場内に速やかに設けるようにして下さい。
- (11) 「育児・仕事両立支援金制度」が2016年に導入しました。共働き、またはひとり親で、小学校就学前の子を養育する従業員には年額10万円、小学校1～3年生の子を養育する従業員には年額5万円を上限に、保育施設やベビーシッターの利用料など、子育てしながら働くために要した費用を「育児・仕事両立支援金」として支給する制度ですが、派遣、請負など、職場で働く全ての労働者が制度を利用できるよう、適用範囲を広げてください。

6. 働くルールを守り働く環境改善に向けた取組みを

安倍内閣は「働き方改革」として、「高度プロフェッショナル制」と「裁量労働制の拡大」を掲げています。この制度が導入されれば、低賃金・長時間労働を増加させ、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。一方、「解雇の金銭解決制

度」の導入も検討されています。裁判で不当解雇と認定されても金銭を払うことで解雇が合法化されることになります。

昨年12月から日立の「働き方改革」が始まり、今年の春闘では、「働き方改革」の労使合意がされました。しかしその内容は、「意識改革」、AIやITを活用した「柔軟な働き方の推進」、「業務改革」などで、会社の成長戦略のための施策のように思えます。

2015年の日立労組の調査では、仕事のやりがいは、過去5年間で最低になっています。また、職場での不安は「分社化で会社が変わってしまう」「今の働き方が続くと体力がもたない、心の病になる」が組合員の6割以上となっています。メンタル疾患も深刻な状況にあります。職場の実態は長時間残業やパワハラ・セクハラ横行、メンタル疾患の高止まり、労働災害も発生しています。

真の「働き方改革」実現のためには、職場の実態を調査し問題点を明らかにして、働くルールを守らせ職場環境を改善する取組みに労使で真剣に取り組むことが求められます。あわせて、安倍内閣の「働き方改革」の危険性を明らかにして反対して、労働法の改善に取り組んでください。

- (1) 日立では、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ようになりましたが、日立グループから脱退して日立ジョンソンコントロールズ空調(株)になってからは時間年休制度がありません。日立資本が40%でも、日立の資本の会社で働いている以上は同じようなレベルで時間年休制度を適用できるよう指導してください。
- (2) 日立製作所の中部支社で情報・通信システム業務を行ってきた、大川原さんは顧客システムの立ち上げのためメーカー常駐のプロジェクトに途中から参画し、システムの不具合対策など多忙な業務をこなす中でうつ病を発症し、休業に追い込まれました。この間の残業時間は労基署の認定では発病までの4ヶ月で100時間を超え、多い月は200時間超でした。
人員の増員要求や100時間以上の残業申請には、プロジェクトリーダーの管理職からは「プロジェクトの採算」を理由に拒否されました。現在は労働基準監督署による労災が認められ、休業補償を受けながら病気治療の休業となっています。
働く人の健康よりプロジェクトの採算や利益が優先され、それに異を唱えれば担当者や管理職としての能力評価を下げられかねないという意識が、こうした悲惨な労災を生んでいます。「働き方改革」を実現するには、労働組合がこうした職場実態を把握して、適正な増員や長時間残業規制を会社に要求してください。
- (3) 日立インフォメーションアカデミーでは2015年からの処遇制度の変更を受け、手当減額で数十名が年数十万円の実質の給与カットが続いています。併せて、ピンポイントでの早期退職強要により4名が退職、メンタル原因の長期休職や自主退職を含めると課長以下、2年間で6名がいなくなりました。
これは会社の損益を穴埋めするために行われている「弱い者いじめ」のようです。日立インフォメーションアカデミーに労働組合労組がないことを逆手に取り、社員の処遇改悪が進みました。日立労組本部は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。
- (4) 「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生かすように配慮する」と記載されています。定年後も同じ職場で働けるよう、また、勤務日数も再

雇用希望者が選択をできるようにして、安心して働ける再雇用制度実現のために会社と交渉してください。

(5) 現在の再雇用「労働契約書」では、本給は在職中の50%減額とされています。しかも、減額幅は会社から本人への提示で決まってしまうため、時給が1000円を下回るケースもあります。現職と同等の仕事にも関わらず賃金の大幅引き下げは問題です。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。

また、厚生年金の支給が改訂され60歳支給が順次繰り上げられたことで、60歳定年・再雇用時は無年金となっています。「高年齢者雇用安定法」の趣旨である高年齢者の生活の安定は到底実現できません。

法律の指針の原点に立ち返り、定年後も安定した生活が確保できるよう、現職と同等の賃金の実現と、そのための定年65歳の実現を会社に提案をしてください。

(6) 日立が発表した「働き方改革」KPIでは「単月で残業80時間超過者ゼロ」となっています。一方で、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)です。掲げているKPIと異なっているのは「単月で残業80時間超過者ゼロ」は実現できません。「過労死ラインの月80時間」以下の「36協定」の実現を会社と交渉してください。

(7) 日立の「働き方改革」では、「サテライトオフィス」や「AIやICTを駆使した施策」「ムダな会議の廃止」などが出されていますが、労働組合も指摘しているように「業務の適正配分や作業見積もりに見合った人材配置」が重要です。ゆとりのある職場を実現してこそ真の「働き方改革」ではないでしょうか

「サービス残業ゼロ」、「HIワーク対象者も含む一斉定時退勤日の実施」、「年休消化のできる人員配置」などすぐにでも実現できる施策を実現してください。

(8) 日立は労使で労働時間短縮を掲げています。しかし、HIワーク(裁量労働)適用者への取組みは不十分です。HIワーク適用者は労働時間管理から除外され、日立労組の労働時間の統計からも除外されています。

労働時間管理を本人に委ねているため、ノルマ達成のために長時間労働となり、過労死ラインを超える労働時間で、過労死やメンタル疾患につながっています。

また、本人に業務での裁量の余地がないにも関わらずHIワーク適用となっているケースも多いです。設計や開発部門は、業務をプロジェクト、つまりチーム体制で行っていて、個人の作業の工程・期限・成果物が明確に決められていて、本人に裁量の余地はまったくありません。厚労省も「プロジェクト制による業務は適用外で」としています。また、出張作業も本人の裁量外の業務です。

多くの組合員には、業務上での本人の裁量はないと考えます。過労死・メンタル疾患を生まない働き方のために、制度、適用範囲の見直しを行ってください。

(9) 成果主義制度のGPMは度々見直され、変更されてきましたが「個人目標の押し付け」や「評価の公正化」という問題は、致命的な欠陥です。職種や資格などで標準的な賃金が決められている欧米などと違い、日本では業務の経験や習熟が仕事を行う上で重視されてきました。そこに無理やり「成果能力主義」を導入したことで、逆に上司による恣意的な評価の拡大、自由な発想や発明の喪失、評価第一主義の拡大、評価を下げられることにより底なし

の賃金低下への恐怖、結果的に格差の拡大などを生むことになりました。それは、メンタル障害の増加やパワハラの拡大の要因ともなっています。また、過労死の原因にもなっています。

もともとこの成果能力主義賃金は労働者の要求で実施されたものではありません。変更を要求することは相当な覚悟が求められますが、立ち止まって見直してみる時期に来ているのではないのでしょうか。

(10) 茨城県の日立金属（旧日立電線）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ようやく終わりました。労組本部のご尽力に感謝します。休日の変更は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、今後こうした施策が行われないように監視、指導してください。

(11) 茨城県の電力グループの職場では、製造拠点の集約化が図られ、関西の事業所へ異動になる者が出ました。従業員の生活基盤に大きな影響を与えるため、遠隔地への異動は本人の希望第一で決めてもらいたいです。

また、他工場に応援に出される従業員に対しては、事前に応援に出される期間を明らかにするようにしてほしいです。半年とか2年といったざっくりした期間の提示では、従業員の生活や働く意欲にも影響がでます。また、応援に出された従業員が必ず元の職場に戻れるように取り組んでいただきたい。

(12) 茨城県の電力グループの職場では、グループ会社に出向している人は勤務時間が自己申告制のため、組合と特別協定が必要な45時間を上回らないように、残業時間を調整する人がいます。また、HIワーク(裁量労働)の人も実際の勤務時間を申告していない人がいます。出向中の組合員の労働時間を、正しく把握する取り組みが必要です。

(13) 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。

(14) 年休推奨日が年に数日設定されていますが、年休推奨日に年休を取ると、上長から「仕事をしないやつ」という雰囲気が出されることがあり、取得しづらい雰囲気があります。年休を取りやすくするため、意識の改革が進むような制度導入や教育などの取り組みを行ってください。

7. 原発事業から撤退し、原発ゼロ社会に向けた労働組合の役割発揮を

安心・安全で持続可能な社会を展望する。エネルギー政策の基本は、社会のあり方、地域の自立、持続可能性をもとに検討することが必要であり、そのため、原発に依存しない再生可能エネルギーへ転換をはかることとし、環境に負荷をかけず生物多様性保全と両立し、公害輸出や地域格差などをもたらさない安心・安全で持続可能な社会をめざすことが求められ

ます。原発から脱却した後の社会は、社会・経済のあり方、生活スタイル全般について根本的に見直すものにもなります。

日立の経営トップは一貫して原発の必要性を述べています。東日本大震災・福島原発事故から6年、原発事故は収束どころか、いまだに原因の究明もされていません。今も8万人が避難生活を強いられています。前橋地裁は、福島原発事故で国と東電には過失があり、賠償責任があることを明確に認める判決を出しました。

原発メーカー日立は、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。

原発事業で今一番求められているのは「廃炉技術の確立」です。「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) 東芝が企業存続の危機に陥っていますが、根本原因は原発に頼った粉飾企業の破綻です。日立も、米国のウラン濃縮技術開発事業で約650億円の損失を計上します。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」をいうなら不採算部門である原発事業から撤退することです。原発推進から廃炉技術へ経営への転換を経営審議会でも求めてください。
- (3) 再生可能エネルギーの活用や原発の廃炉過程において、「良質で安定した雇用」の拡大を意識的に追求するべきです。日立労組は、「日立が原発技術を伝承する必要」「原発関連で働く人たちの雇用確保」という呪縛から離れて、日立の優秀な技術を廃炉や再生可能エネルギー技術に活かす方向で取り組んでいただきたい。
- (4) 省エネルギー社会の実現のためには、大企業の節電と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。また、夏の長期休暇をはじめ、企業に対して労働時間の短縮と休暇の計画的取得に取り組んでください。

8. 「共謀罪」(テロ等準備罪)を創設させない緊急の取組みを

安倍政権は、テロ対策を口実に「共謀罪」(いわゆるテロ等準備罪)の創設を狙っています。共謀罪は、憲法の保障する思想・信条の自由や内心の自由、言論・表現の自由を侵す憲法違反の法律です。

この法律の本当の狙いは、「戦争をする国」づくりや憲法改悪、悪政に反対する国民の声を抑えようとするところにあります。「テロ等準備罪」の対象とされる「組織犯罪集団」の定義はあいまいで、すでにある盗聴法などと一体で運用され、警察などの判断で幅広い市民運動や労働運動などが監視・弾圧の対象になる危険性はぬぐえません。

労働組合は、共謀罪の要件である(1)団体性、(2)組織性という2つが常に揃っています。相談しただけで処罰できるため、例えばリストラに反対して、会社の誠意ある対応を求めて企業に対する抗議行動を計画すれば「組織的な威力業務妨害罪」とされる恐れがあります

戦前、思想・言論弾圧に猛威を振るった治安維持法によって、労働運動などの社会運動だけでなく、文化人、宗教者、学生など多くの市民が弾圧され、モノが言えない戦争国家がつくられていったことは歴史の事実です。同じ過ちをくりかえしてはなりません。共謀罪の創設は許されません。労働組合として「共謀罪」を創設させない緊急の取組みをしてください。

9. 「海外で戦争する国」への道を開く「戦争法」廃止の運動を

2015年9月19日に参議院で強行採決され、成立した「平和安全保障関連法」は、憲法9条が禁じる国際紛争解決のための武力行使を可能とするもので、憲法違反であることは明らかです。したがって、「平和安全」の名にかかわらず、その内容はまぎれもなく戦争法です。

また、憲法解釈を180度くつがえした閣議決定に基づいた違憲の立法は、内閣と国会による立憲主義の否定であり、断じて認めることはできません。

この戦争法が発動されれば、日本は海外で戦争する国になり、自衛隊は海外で殺し殺されることになり、日本自体が武力紛争の当事者となって、「平和安全」とはまったく逆の事態を招くことになります。

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、「戦争する国づくり」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組みを積極的に進めてください。

10. 民生的で力のある労働組合実現に向けた改善

(1)労働組合運動の原点は、要求による団結です。組合員の政党支持の自由、投票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。また、「ぐるみ選挙」と批判の多い地方選挙、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。

組織内候補の後援会加入、支持カードの提出、場内での決起集会への動員、期日前投票実施、投票当日の実施報告などが職場全体で半ば強制的に行われています。組合員の思想信条の自由、公職選挙法にも抵触するこのようなやり方を止めるよう指導してください。

(2)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（組合員）の権利と秘密が守られる選挙制度を実現してください。

(3)全組合員参加の労働組合運動をつくっていくうえで、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。

(4)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。また、集約にあたっては全員投票などで組合員の意思確認を行ってください。

(5) 日立関連職場に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。

(6) 日立の職場には、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運動へ反映させ、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。

(7) 支部の組合運営にあたっては、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ていきます。

2017年6月9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	田中 章夫
日立労組名古屋支部	大川原 哲也
日立プライアンス労組	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
日立製作所戸塚事業所	村田 光裕
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
日立インフォメーションアカデミー	後藤 慎一郎

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