

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。しかし、依然として「構造改革」によるリストラは止むことはなく、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「企業行動模範」尊重し、 開発・生産で社会貢献できる企業への転換へ

日立製作所は、4月27日に2018年3月期の連結決算を発表しました。それによると売上高は前期比2%増の9兆3686億円だったにもかかわらず、営業利益が同22%増の7146億円、当期利益も同45%増の4909億円で過去最高益となりました。それは、グローバル事業の拡大やデジタルの成長とともに「事業構造改革」というリストラ策による効果によるものです。低収益事業の縮小・撤退で380億円、構造改革で150億円、事業の選択と集中で2年間に1.5兆円という数字を見れば実態が判ります。さらに「2018中期経営計画の達成」、さらに2021年までに1,000億円超えのコスト削減をめざすとして、子会社の削減、間接業務の効率化などを行おうとしています。

昨年度だけでも日立国際電気、日立電鉄交通サービス、アラクサラネットワークス、HITM、鍛造ロール事業の売却が行われました。そこで働く労働者や家族は、早期退職や今後の生活不安にさらされています。事業統合による余剰人員のフロント業務やSEへの職種転換、遠隔地移動も労働者への一方的な負担で行われ、それによるメンタル障害発症の要因にもなっています。

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、「構造改革」「リストラ経営」でなく「企業行動模範」の尊重を第一に考え「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. 春闘は職場で働くすべての労働者の賃金アップめざすたたかいを

昨年の春闘では、要求額3000円で、妥結額1000円という水準となりました。今春闘は、経団連からも「賃上げへの社会的関心が高まっている」として異例の「3%引き上げを」と表明する社会情勢の中で行われましたが、残念ながら要求額は昨年と同額の3000円に留まり、結果は昨年比+500円の1500円となりました。

今年度は、本給レンジへのベースアップの反映は概ねありましたが、最高・初任は500円となり全員が1500円アップとならない、分かりづらい一面があります。各レンジの最高本給にある人は、一部を除き高評価でもアップなしとなり、成果主義賃金制度の矛盾は解消されていません。また、毎回の組合の「課題」として反省している「賃金考課K4、K5」への差別賃上げは解消されず、相変わらずゼロ、またはマイナス賃上げです。

年齢別最低保証賃金は、大半が1000円アップとなりました。しかし、40歳以上で22万7000円、時給1400円程度というのは、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。この最低保証でさえ31歳以上は「基準線」として、それ以下も認めています。「リストラ経営」を続ける日立の職場の中で、リストラ対象にされるとこの成果能力主義賃金制度が悪用され、ひどい仕打ちを受けます。K4/K5という低評価が続けば、底なしの低賃金まで引きずり込まれるからです。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。日立の2018年3月期決算では、「異常な貯め過ぎ」と批判も多い内部留保を前年から2495億円も増やし3兆2563億円となっています。「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、賃金の底上げができる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) 春闘の要求時における本給改定額で、下位評価（K4、K5）での改定額ゼロや降給（マイナス）を労働組合が要求として掲げるべきではありません。評価が最低でも賃上げされる要求に変更すべきです。

(5) 年齢別最低保証賃金は、リストラ経営の日立では重要な制度です。本当の意味で「セーフティネット」となるような賃金アップを掲げてください。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。また、31歳以降を「基準線」として、それ以下を認めるような協定は撤回すべきです。

(6) 電機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。電機産業での産別最低賃金を地域別最低賃金より大幅に上回る賃金となるように、当面、時給1500円をめざして取り組む方向性を示してください。

3. 「働き方改革」は、安心・安定で人間らしく働ける働き方に

今の職場の改善2018春闘では、賃上げとともに「働き方改革」が焦点となりました。

労働協約改定では、深夜労働実施者を対象とした勤務間インターバル(11時間)の導入、仕事と介護の両立支援強化、仕事と育児の両立支援、在宅・サテライトオフィス勤務のさらなる柔軟化、キャリア開発のための休職・短時間勤務の導入などがありました。

個別に評価できる事項はありますが、一方で、時間や場所に捉われない働き方の推進は、仕事の個別化・労働の柔軟化(= 自営的就労)で、一人ひとりが個人で判断&行動し、成果を勝ち取る成果主義がいつそう強化されます。また、働くものの労働者性は失われ、労働法制や労働組合の形骸化につながる懸念があります。

キャリア開発休暇やキャリア開発勤務の新設は、社外転進などのリストラ手段に利用される恐れもあります。

2017年11月に開催された労使による日立グループ経営懇談会では、日立の「働き方改革」について会社の考え方が示されました。東原社長は、冒頭の挨拶で、「働き方改革」を通してグローバルNo.1の自負をもつことが重要で、単なる残業縮小運動ではない。多様な人財の活躍を通じてイノベーションを創出し、グローバルな成長を実現していくための人財マネジメントの取組みそのもの」と述べています。

日立の「働き方改革」のねらいは、「グローバル・メジャープレーヤー」を目指すために、グローバル市場で勝てる競争力の源泉として、すべての従業員が戦力になるための、働き方の意識改革です。そして、それを実現するための全世界統合の「人財マネジメントシステム」の導入です。

日立製作所は、全世界約30万人の日立グループの人材情報を一元管理する新たな「人財マネジメント統合プラットフォーム」(HiNextと呼称)を構築し職場に導入しました。

新システムHiNextは、世界各地で必要とされる人材をスピーディかつ柔軟にピックアップでき、新たなプロジェクトも短時間で組成できるようになるといいます。

HiNext運用で、会社の施策（事業再編、事業所閉鎖、M&Aなど）に伴う、異動、退職が自在化し、雇用関係手続き等は省略化してしまう懸念があります。

日立労組が実施した2017年の「処遇・生活に対する意識調査」結果によれば、「仕事のやりがい」は、過去5年間で最低レベルになっています。また、「分社化により会社が変わってしまう」、「転勤や職種転換で仕事の内容が変わる」、「今の働き方が続くと体力がもたない」、「今の働き方が続くと心の病になる」のいずれの項目も50%を超えるという深刻な状態です。

職場からは、「仕事の楽しさや意義を感じられる」「ワーク・ライフ・バランスが取れていること」「職場の人間関係がよいこと」「雇用が安定していること」など、職場の人間関係、雇用の改善を求める声が多いです。

また、「業務量に対する人的リソース不足」「業務が特定個人に集中している」など、過大な業務量、人員不足、業務の推進体制などでの改善を求める声が多くあがっています。

日立労組は、日立製作所がめざす、グローバル成長戦略のための「働き方改革」ではなく、今、日立関連の職場で働く者の改善要求に応じて、安心・安定で人間らしく働ける真の働き方改革の実現に力を尽くしてください。

4. 各支部・グループ会社の「事業構造改革」による施策

4-1 情報・通信システムの「事業構造改革」による施策について

日立は、IOTの中核事業である情報・通信システムや社会・産業システム等で事業再編・構造改革の名のもとに、低収益事業の事業ポートフォリオ見直し、固定費削減等を進め、収益性改善を行ってきた結果、2017年度の営業利益が過去最高額を達成することとなりました。しかし、そのために組合員の雇用と生活は破壊され路頭に迷うことなどとなっています。「利潤第一主義」で高い目標を達成することが、グローバル競合企業の生き残れる経営戦略であるならば、人や地域社会は、守られないし、企業の社会的責任は果たせません。

情報・通信システムでは、事業再編・BPO対応策と称して、吸収合併や事業譲渡による事業移管が数多く推進され、日立グループ会社や孫会社への少人数単位に業務移管が頻発しています。異動後の従業員の雇用契約や労働条件などが不明なまま、本人の意志も反映されずに、異動の拒否をしたくても留まる事ができない状況が生まれている。これらの経営施策が対象従業員の雇用と生活への不安を高め、精神的に苦痛を引き起こしています。

戸塚労組支部の解散も会社の事業再編と構造改革による経営施策への屈伏そのもので、組合員の拠点分散や人員削減による組合員の減少に対応出来ない事が要因ではないでしょうか。

「構造改革」によるポートフォリオ・BPO転換などは、人財適正配置・育成とはかけ離れた施策です。賃金の低下や労働条件低下など不安・疑問を抱えながら、「業務移管なので転籍は仕方ない」とか「転籍を断れば何処に移動されるか解らない」と言われ、仕方なく応じる人がいます。労組本部や支部は、組合員の雇用・生活安定や将来への見通しが展望出来るかどうか、施策内容を慎重に検討しながら、会社との対応に毅然として折衝し要求してください。

最近では、日立グループ関連会社にも「構造改革」によるポートフォリオ・BPO転換が波

及しています。HIENGや日立ICTビジネスサービスなどからの相談も聞いています。

日立は、「企業行動規範」「人権方針」「CSR」などを通じ、人権を守ることを宣言しています。この宣言にふさわしい職場環境実現のためのも下記の事項に取り組んでください。

(1) 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、賃金・労働条件の低下を招かないよう事前に労働組合が会社と交渉して下さい。異動・転籍は、労働条件を本人に提示した上で、あくまでも本人が同意の上で対応し、強要行為はさせないよう監視と指導を行ってください。

(2) 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事業本部)では、非組合員の管理職や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に関係支部と連携し、実態がある場合には断固抗議し撤回させてください。

将来への見通しや展望出来る施策内容を慎重に把握し組合員に知らせてください。労働条件低下になるような提案は会社に対して抗議し撤回を求めてください。

(3) (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日立労組本部として取り組んでください。

4-2 日立情報通信マニュファクチャリング(HITM)の売却について

本年4月、日立製作所は、ユーム・シー・エレクトロニクス株式会社(UCM社)と「モノづくり強化協業で基本合意」と発表し、日立製作所の100%子会社である(HITM)の株式と関連する日立所有の神奈川事業所の土地・建物及び製造設備資産を売却するとなりました。

(HITM)は、サーバ・ストレージ・ネットワーク機器を中心とするITプロダクツ分野のモノづくり体制強化を目的に4年前、3つの製造事業所統合して設立しました。長年培った製造技術やノウハウ活かしたモノづくりを集中して、マザー工場として日立ブランドの製品を作り、「受注は大幅に増えていく」と言って、成長戦略を掲げていたのに、情勢の変化で受注が減ったから製造専門会社に吸収合併するのは、経営上の誤りの責任を労働者へ一方的に押し付けるやり方です。

(UCM社)は国内一部上場企業というが、製造拠点は主に海外生産していて、国内では電子機器受託製造サービスなどの営業・企画職・管理系が主体で今回の「モノづくり強化協業」は、今後どうなるのか、展望はあるのか、組合員の雇用・生活安定を本当に確保できるのかなど、労働組合として日立とUCMに働きかけ、明らかにして下さい。

HITMは日立労組本部直轄の支部です。UCM資本となりますが日立労組がどう責任をもっていくのか。(UCM社)の国内拠点の労働組合を確立するかなど組織方針を明らかに

して下さい。

4-3 グループ会社のリストラ対策や要求など

4-3-1 日立システムズ

日立システムズでは、昇給（定期賃金改定）において、総合職5級は実力・成果主義を徹底する考えのもと、評価に応じて上限が設けられています。標準評価（K3相当）やプラス評価（K2相当）でも本給レンジの最高本給に到達する前に賃金が上がらなくなり、最高本給に到達すると最高評価（K1相当）であっても賃金が上がらない仕組みになっています。既に上限に達している組合員からは「これまでと同様に成果を出しても昇給がないので、モチベーションが上がらない」と言った声が聞かれます。

また、同社では賞与額の算定に用いられる支給係数が職群等級別に分けられており、2017年からは総合職5級の支給係数が0に設定されました。これにより、総合職5級の賞与額は個人成果に大きく依存し、同じ評価であれば最高本給の人も初任本給の人と区別なく賞与額は同額となります。そもそも、賃金と一時金の全体額（源資）は決まっているため、必然的に個人評価は相対的なものとなっています。そうした仕組みの元で評価によって給与・賞与に差が出るため、職場ではチームよりも個人の成果を追及する意識が強く、ベテラン社員による若手社員の育成やチームワークの醸成を妨げる大きな要因になっています。

- ①定期賃金改定の評価による上限を撤廃してください。
- ②春闘で妥結した一時金の月数を全ての職群等級に反映してください。
- ③春闘で妥結した賃金を賃金考課によらず一律で本給改定加算に反映してください。

4-3-2 日立ジョンソンコントロールズ

日立ジョンソンコントロールズ空調では、土浦事業所の閉鎖に向けて、対応が進められています。その中で、土浦の製品については、ジョンソンコントロールズ内で、事業範囲が重複している無錫（wuxi）への統合が図られる予定です。

一方、清水事業所と栃木事業所では、国内の既存の生産設備では生産対応できない製品の開発等が進められています。開発され量産になるまでは、開発製品が国内生産されると思われませんが、既存の生産ラインでは量産できないので、海外の工場で投資を行い、量産となります。こうした対応が続くと栃木も清水も、ジリ貧になり、将来的には、工場閉鎖の憂き目にあいかねないと考えます。すでに一部の部門においては、海外からの調達への切り替えの検討が進められています。

各事業所で生産体制の再検討が行われる中で、生産現場では、正社員が減少され、技術の伝承が難しくなって、新規の受注案件があっても生産対応が困難になっている職場もあります。今後こうした空洞化が進行すると清水や栃木の人員減少が進み、地域経済等にも深刻な影響を与えます。

（1）日立ジョンソンコントロールズの生産体制再編成の中で、工場の人員削減やそれに繋がる工場閉鎖が危惧されます。労働組合として経営戦略の収集、分析を積極的に行い、組合員への情報開示や雇用確保のための事前交渉を進めてください。また、生産現場の維持発展のためにも、基幹社員の充実も労使交渉で求めてください。

(2) 日立ジョンソンコントロールズでは、営業職の従業員が中途退職する人が増加していると聞きます。実態の調査と問題点などがあれば、労働組合が積極的に関わり、労使交渉で解決し、職場改善に努めてください。

4-3-3 日立超L S I システムズ

日立超L S Iでは、2013年以降リストラが続けられてきましたが、「リストラ対象者の配属部署」は撤廃させ、各自、職場に配属されました。現在は、多忙な中でも一生懸命に仕事をしています。

しかし、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た賃金・賞与など処遇面での改善はされないままとなっています。

一度でもリストラ対象となった労働者は、成果を上げても賃金・賞与の改善はされません。この労働条件改善に日立労組本部が関係労組と一緒にあって、日立製作所やグループ会社に改善を働きかけてください。

5. 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」「パワハラ」などが日常的に起こっている職場もあります。

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。職場のパワハラメントについても職場で起こる事例を6要件にまとめ、その対策を会社・労働組合に求めています。

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) 職場では、教育という名のパワハラが行われています。「昔は『てめえ!』と怒鳴られながら指導を受けたものだ」と言って過去に上長から受けたパワハラを、今度は本人が部下に行う事がまかり通っています。

パワハラと長時間労働は同時に行われます。成果物レビュー時に教育的指導という事で過大な指摘を行い、業務量が増え長時間残業を強い、また過大な指摘を繰り返すという事がまかり通っています。また、パワハラと同時に「いじめ」も問題です。「村八分」というような人間関係の切り離しなども改善すべきです。

①パワハラをやめさせる事、また、やめさせる教育を行ってください。

②パワハラと長時間労働が一体となって行われるため、労働組合としてインターバル制度導入などによる長時間労働の是正を進めてください。

③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。

6. 非正規労働の処遇改善と正社員に向けた取り組みを

2012年の改正労働契約法により、非正規労働者の5年の無期転換ルールが2018年4月1日から適用されています。2013年5月以降から5年を経過し有期雇用契約で働き続けている派遣社員は、無期転換への切り替えを申請できます。このルールを活用させるため労働組合の役割は大変大きいと思います。

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。

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、非正規のだけれども最低賃金時給の1500円の実現と待遇改善、非正規から正社員の流れをつくるために取り組んでください。

(1) 非正規労働者の均等待遇を

「派遣労働者には、お金を払っている分多く働いてもらいたい」といった要求が出されますが、賃金と賞与の格差が温存され、正社員のみ対象とした制度の拡充等、正社員と派遣労働者の労働条件に大きな格差があります。職場では直接雇用ではなく間接雇用の労働者を増やしてコスト削減を進めており、間接雇用の労働者は別会社の労働者であるとして問題にされず、格差的な労働条件が放置され続けています。

①賃金格差を是正するため、非正規労働者の大幅な賃上げを要求してください。

②派遣労働者の単価切り下げを、大企業の社会的責任としてやめるよう要請してください。

③組合員、正規、非正規を問わず処遇改善を図る制度拡充を要求してください。

(2) 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。

(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。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1500円以上をめざす取組みを進めてください。

(4) 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。

(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。

7. 子育て支援と働く女性にやさしい職場環境整備

今春闘の労働協約改訂でもテーマの一つとなった「仕事と育児・介護・治療の両立支援」では、前向きな改善もありました。日立グループでは、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労使での取り組みにはそぐわない実態は、まだ数多く見られます。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より一層の努力と推進をお願いします。

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) 子育て世代が働きやすい職場を

「子どもが熱を出したので休みを取りたい」と上長に言うと「おまえはまた休むのか」、「俺の子こどもが小さかった頃は、平日に休んだ分は休日出勤して仕事をリカバーしていたが、今の連中は甘えすぎだ。仕事も子育ても両立させろ」と言われます。しかし、共働き世帯が増え子どもが体調不良であっても、本人もパートナーも仕事を休めない実態があります。

①子育て世代が子どもの介護休暇を気兼ねなく使用できるよう、制度の周知徹底を図る教育を行ってください。

②共働きの子育て世代の実態が分かる教育と、育児ハラスメント防止、マタハラ防止の教育を進めてください。

(2) 交代勤務者の子育てにも援助を

製造ラインでのシフト勤務者は、2～3班に分かれて、昼夜交代で勤務しているが体調を崩したり、子どもの行事に参加する際に有休を行使することが難しい。やむを得ず有休をとる際は交代の要員を見つけなければならず、その要員も自身のシフトを崩して有給行使者の穴埋めに当たらなければならないため迷惑がかかる上に、交代に応じられる人員自体が少ないため、さらに有休がとりづらくなっている。

あるシフト勤務者は40度の熱が出てしまったが、交代要員が見つからなかったため無理を押して勤務にあたる、またある勤務者は、子どもの入学式などの行事に参加できず「どうして来てくれないのか」と、妻に責められることもあったと聞きます。こうした現場の交代勤務者の子育て支援にも援助を考えてください。

(3) ダイバーシティの推進

18春闘の労働協約改定では、勤務間の休息時間確保や、介護休暇・看護休暇の賃金保障、フレックス勤務のコアタイム撤廃など、働き方改革とダイバーシティ推進に関連する制度改善が行われましたが、一方で長時間労働の解消に向けた36協定の見直しは実施されませんでした。また、上記の制度改善も日立グループ各社では実施されていません。特に介護休暇・看護休暇は歩引きがあるため、事由があっても年休から取得する人がほとんどで、未就学児のいる家庭では子どもの突発的に体調不良により休むことが多く、年休を残しておくために本来の休暇を楽しむ目的で年休を取れていない人も多くいます。

東原社長は、ダイバーシティ推進を持続的な企業発展のための経営戦略に掲げており、日立グループ一体での制度改善が求められます。

- ①ダイバーシティ推進の取組みを日立グループ標準制度として、日立グループ各社の労働協約に反映するように働きかけてください。
- ②厚労省の過労死認定基準を大きく超える36協定を是正してください。

(4) 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に、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、せっ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。

(5) 子どもが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ども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。

(6) 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を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。

(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、公表してください。

(8) 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。

(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、座って出来る仕事場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」や「介護保険対象外のサービス利用等に対する金銭的支援」を派遣、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。

8. 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」などを掲げています。この制度が導入されれば、長時間労働をいっそう増加させ、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。労働組合が行った「現在の職場生活の不安感」では「分社化で会社が変わってしまう」「配転や職種転換で仕事内容が変わる」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) 日立は2021年までに、さらにコスト削減をめざすとの経営方針です。さらなるスマートラの推進が心配されます。

グループ会社のある職場では、開発試験の関係で土日以外注工を行い、従業員は休日出勤を余儀なくされます。開発設計では試験工程に穴を開けないために同型の試験器を複数台化するようになり、更なる効率化を図っています。その結果、試験器導入の立ち合い後に設計担当者が再設計や加工依頼、現場への作業依頼など多忙となり、深夜残業や早出残業となります。「効率化が残業の要因」になって働き方改革どころではありません。「スマートラ」と言っても働く側は成果を出すために過密な労働を強いられ、休息時間を返上するなど労働強化となっています。行き過ぎたスマートラとならないように労働組合は、監視

と交渉を行ってください。

(2) 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。

(3) 18春闘の確認団交の中で「シニア社員の労働条件の見直しの中で検討を行う」とされています。厚生年金の支給開始もどんどん遅くなっています。労働力としてシニア社員を再評価する動きや技術・技能の伝承として尊重する面もあります。「本給は在職中の50%減額規定」や「勤務日数制限」などを撤廃し、定年延長という方式で、シニア社員が同じ職場で働安心して働ける制度となりうるように会社と交渉してください。

(4) 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。

(5) 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。

9. 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

福島原発事故から7年たちました。福島では、県の発表でもいまだに5万人をこえる方々が避難生活を余儀なくされておられます。7年たっても、なお深刻な被害が続く。こんな事故は、原発事故以外にはありません。どんな世論調査をみましても、原発の再稼働反対は5割から6割で揺るぎません。

しかし、安倍政権は原発を「国策」と位置付け、国民世論を無視して、2030年度の電源の20～22%を原発でまかなうと述べています。30基もの原発を動かす、老朽原発を延命する、原発を建て替えすると言っています。

日立製作所の経営トップは一貫して原発の必要性を述べ、安倍政権と一体で国内原発の再稼働、原発の輸出を積極的に推進しています。中西宏明会長は、原発を「重要なベースロード電源」「原子力産業は始めたら、100年やめられない」と発言しています。東原敏昭社長も、「原発事故の際の教訓は生かすが、原発はベースロード電源であるべきだ」と必要性を強調しています。

福島原発事故の処理費用は、政府の見積もりでもすでに21.5兆円に達し、どこまで膨らむのか分かりません。コストというのなら、究極の高コストが原発です。

福島第一原発の事故以降、安全規制の強化から世界的に建設コストは高騰。2016年には日本が原発建設を受注していたベトナムが白紙撤回したように、原発はリスクが高い上に

採算に合わないものという認識が広がっています。

日立は、イギリスで2基の原発の建設を進めていますが、日立は総事業費を、当初の見込みを大幅に上回る3兆円と見積もっています。

日本政府は、この原発建設に対する日本の3つのメガバンクによる4500億円規模の融資について、異例の100%保証をつけるとしており、大問題になっています。

メガバンクは政府が保証しないとリスクが高すぎて、怖くて原発に融資できないのです。さらに、政府系の国際協力銀行（JBIC）も融資を行うほか、日本政策投資銀行が出資で参加するとしています。また、中西宏明会長は5月3日、イギリスのメイ首相と会談し、イギリス政府の出資額の引き上げを求めました。日立は英政府の出資拡大や融資の政府保証を得て、事業のリスクを抑えたい考えです。これは、原発という事業が民間企業だけでは採算がとれない、政府丸抱えでないと事業として成り立たない、ハイリスク＝ハイコストの事業であることを、自ら証明するものです。政府保証は、日立の原発輸出への税金投入であり、巨額損失が出た場合には国民負担が発生することになります。

「核のゴミ」という点でも、完全に行き詰まっているのが原発です。原発を再稼働すれば、計算上、わずか6年で原発の使用済み核燃料貯蔵プールが満杯になります。使用済み核燃料を再利用する核燃料サイクルは、完全に行き詰まっています。高速増殖炉「もんじゅ」は、廃炉に追い込まれました。再処理工場は、稼働のメドがたたない。「サイクル」というけれど、まったく回らない。完全に行き詰まり、破綻してしまっています。

大事故を体験したこの日本でこそ、「原発ゼロ」の決断をして、原発に依存しない自然再生可能エネルギーへ転換をはかることが求められます。

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。

ドイツがいい例です。ドイツは福島原発事故の教訓を踏まえて、2022年までに全ての原発を廃炉にすると決めています。このことが契機となって、ドイツの自然エネルギーの普及は加速度を増しました。すでに電源の36%が自然エネルギーとなっています。飛躍的に伸びている。電力の輸出が大幅に伸びています。

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、廃炉技術への転換や安全な自然エネルギーを活用した電力事業推進を、経営審議会などで会社に求めていく活動を進めてください。

(2) 東芝は、経営危機のどん底に追い込んだ原子力事業を、米ファンドに売却する契約をしたと発表しました。これにより、2018年3月末で7500億円と想定されていた債務超過を解消できる見通しになったとのことです。

日立が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。「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。

(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) 日立が日本政府と一体で、民間企業だけでは採算がとれないリスクの高い原発輸出のために国民の税金投入することに反対してください。

(5) 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。

10. 安倍改憲反対の運動を

安倍内閣は、憲法9条に自衛隊を書き込むなどの改憲案を今年の国会で発議し、国民投票に持ち込むことを狙っています。5月3日の憲法記念日を前に、朝日新聞社が行った全国世論調査では、安倍政権のもとで憲法改正を実現することに「反対」は58%（昨年調査では50%）、「賛成」は30%（同38%）です。安保法制のもとで自衛隊を憲法に明記すれば、9条2項を実質的に無効化し、海外での武力行使拡大に道を開き、自衛官を戦闘行為に巻き込み、自衛官が人を殺し、殺されることとなります。9条を変える必要はなく、違憲の安保法制こそ廃止すべきです

労働組合の使命は、平和な国でこそ実現できます。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り組みを積極的に進めてください。

11. 民主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。「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や特定政党支持は廃止することを方針としてください。

日立関連の職場では、地方選挙、国政選挙の度に、組織内候補や特定政党の支持を機関決定しています。そして、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。

昨年の総選挙で、電機連合推薦で日立労組の組織候補で茨城5区小選挙区（日立市）から立候補した日立的の浅野哲氏は、公示直前になって、希望の党公認で出馬しました。職場からは、「希望の党はないだろう」の批判の声があがりました。

また、労働組合の支持政党である民進党は、民進党、希望の党、立憲民主党、無所属に4分裂しました。そして今、また、自民党に対抗できる「二大政党的体制」を名目に、希望の党と民進党による新党「国民民主党」が設立されました。政策も定かでなく、選挙での議席目当てと言われる政党の再編の繰り返しに組合員を巻き込むことは許されません。

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。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。

2018年6月8日

日立労組及び関連会社労組組合員・職場労働者有志

ソフト支部	田中 章夫
神奈川県西支部	和田克己
日立製作所SP事業本部	村田 光裕
日立ジョンソンコントロールズ空調労組	朝比奈 佐知子
日立超LSI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

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