

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と日立関連職場で働く者として、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。

毎年6月に、日立労組本部への要請をおこなってきましたが、昨年後半から、日立グループでの事業再編や売却が相次いで発表され、職場では不安が広がっています。つきましては職場の不安や要望をお伝えするために日立労組本部、日立グループ連合へ緊急の要請をさせていただきます。

1. 日立の「リストラ経営」を止めさせて、労働者の仕事と生活を守る労働組合へ

昨年末に日立の事業再編が相次いで発表されました。「日立化成を昭和電工へ売却」「三菱日立パワーシステムズの日立全株式を三菱重工へ譲渡」「医療用の画像診断機器事業と医療IT（日立ヘルスケア）を富士フイルムへ売却」、「日立ライフを日立アーバンインベストメントに吸収合併し、流通サービス事業を日立物流に譲渡」、さらに、日立金属の事業所統廃合と早期退職募集実施などです。

日立の売上高・営業利益の関係は、売上げが10兆円から下降する状況でも利益は右肩上がりです。

経営のグローバル化と「構造改革」で、国内の従業員数、子会社数は激減しています。2016年以降で、国内事業とグループ子会社の売却総額は、私たちが調べた範囲でも1兆9,000億円超になり、一方で、海外の注力企業・企業の買収総額は1兆4,000億円超となっています。

日立の内部留保は毎年積み増しして3兆円を超えています。1億円以上の報酬の役員数は17人（2019年3月期）にもなっています。一方で、2019年春闘での賃上げはわずかに1,000円で、企業利益が従業員に還元されていません。

これらの状況を見ると、日立の高収益の源泉は、売上げが伸びない中で、国内の不採算部門、非中核部門の切り離しと製造部門の縮小、リストラ・人員削減、労働条件の切り下げなど徹底したコスト削減の繰り返しで内部から利益を絞り上げてきたことだと言えます。

今の日立は、自ら決めた目先の高い経営目標の達成のために、「リストラ経営」で暴走しています。本来、利益（利潤）は手段であって目的ではないはずですが、利益達成が経営の目的になっています。

日立労組が昨年2019年に実施した「処遇・生活に対する意識」調査結果では、仕事のやりがいは、低位レベルの状態が続いています。職場では、「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」などの項目に過半数が回答しています。仕事をする上での重要度は「職場の人間関係がよいこと」が一番多く、仕事のやりがいや奪われて不安が増大し、働く環境は悪化の一途です。

間接業務の効率化・重複の削減などを理由にして労働者を早期退職・リストラ対象に追い込み、フロント業務やSEへの職種転換に伴う遠隔地移動、単身赴任など、労働者の子育て、介護、健康などの状況を考慮しない配転命令が横行しています。「労働契約法」第三条3項では、「労働契約は、労働者及び使用者が仕事と生活の調和にも配慮し締結し、又は変更すべきものとする」と規定しています。この法律から逸脱する事態が起こっています。また、日立関連の職場で働く労働者と家族はもちろん地域経済・市民生活と密接につながっています。大量の異動や事業所閉鎖は地域経済の崩壊や市民社会に否定的な影響を与えます。

日立労組、日立グループ連合は職場で働く労働者の生活と権利、雇用を守るために、会社の退職強要、配置転換・異動の押し付け、単身赴任の強要、賃金切り下げに反対し、会社に「労働者の生活と雇用を守れ」と要求して下さい。

労働組合の役割は、賃上げにとどまらず、職場で働く労働者の生活と権利、雇用を守り向上させることです。会社に要求、交渉して労働条件の向上を勝ち取ることです。

日立の「リストラ経営」の加速で、職場、「モノづくり技術」、地域が崩壊してきている今、労働組合は「会社の成長あつての労働組合」の呪縛から脱して、その真価を発揮して奮闘する時です。会社が社会的責任をないがしろにし、労働者や地域に否定的影響を与えるとき、この企業戦略に警鐘を鳴らし、ストップをかけることも労働組合の役割です。

日立は経団連会長企業として、経営のあり方が社会的に注目されており、コンプライアンス（法令順守）、CSR（企業の社会的責任）、「日立人権方針」で、従業員と地域をともに歩むパートナーとして尊重すると宣言しています。

日立労組、日立グループ連合は会社に対して、利益最優先の「リストラ経営」を止めて、従業員・地域に責任を果たしながら長期的で持続可能な経営を目指すように提言し、その実現にご尽力ください。

2. H I T M支部の仕事と生活を守る取組みについて

昨年4月、日立製作所は、ユー・エム・シー・エレクトロニクス株式会社（UMC社）と「モノづくり強化協業で基本合意」を発表し、日立製作所の100%子会社である（H I T M）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して、UMC・Hエレクトロニクス（UMC・H）と社名が変わりました。

UMC社は、（H I T M）の売却を日立が主導し一部上場会社になりましたが、8年に渡る粉飾決算が発覚し大問題になっています。UMC・Hの職場で働く労働者は将来に渡って仕事が確保されるのかという不安を募らしています。また、今年の台風19号による郡山事業所の敷地内建屋を含めた浸水災害で生産が出来なくなり、12月末に発表した対策は秦野事業所への移設を決めました。

従業員の異動条件・働く環境整備については、H I T M支部からも要求が出されておりますが、日立労組及び日立グループ労働組合連合からも「労働者の生活と雇用を守る」ため、関係労組と一緒に取組みを強化し、将来の仕事の見通しを明らかにさせ、労働条件向上に努めてください。また、異動する場合は、本人の希望を尊重した配慮を行うよう取り組んでください。

以上

2020年2月7日

日立労組及び関連会社労組組合員・職場労働者有志

日立労組ソフト支部	田中 章夫
神奈川県西支部	和田 克己
日立 I o T ・クラウドサービス事業本部	村田 光裕
UMC ・ Hエレクトロニクス株式会社	若山 英雄

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