

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。

現在の新型コロナウイルス感染症による緊急事態は職場に大きな影響を及ぼしており、組合員はじめ日立関連で働く労働者は、今まで経験したことのない職場環境・生活環境での働き方・生活を余儀なくされています。

この状況において、日立労組本部が日立関連で働く労働者の雇用と生活を守る立場で果たすべき役割は極めて大きいと考え、その役割を発揮していただくよう、新型コロナウイルス感染症対策についての緊急要請をさせていただきますので、ご検討いただき回答をお願いします。

なお、毎年6月の日立労組本部要請で日立労組の定期大会に向けて本部役員の方々に直接職場の意見をお伝えしてきましたが、今般の新型コロナウイルス感染症の状況から、定例の日立労組本部要請につきましても、新型コロナウイルス感染終息後に対応をお願いしますのでよろしく願いいたします。

新型コロナウイルスの感染症対策で、労働者の雇用と生活を守るために労働組合として役割発揮を

1、雇用調整助成金と内部留保を活用して休業補償は賃金100%とする

新型コロナウイルスの感染症の予防や事業活動の縮小にともなう、会社の要請による休業・時短については、雇用形態に関わらず賃金100%補償とするよう会社に要求してください。

会社は休業対応として、年次有給休暇の取得か予防休暇（賃金80%補償）で対応するよう通達しています。しかし、年休行使は本来の趣旨から外れるとともに年間年休残日数の減少で影響がでます。また、予防休暇の補償では通常の残業収入もないことも含めると大幅な収入減となります。

今回の休業については、新型コロナウイルスの感染症という特殊事情によるものなので、会社の予防休暇（賃金80%補償）での賃金の減少分を、国の雇用調整助成金も活用して、日立関連で働くすべての労働者の生活安定のため、休業補償は通常働いた場合の賃金の100%とするよう会社に求めてください。

会社が休業手当として100%の賃金を保障したとしても、雇用調整助成金の支給要件を満たせば、助成金を受給でき、会社の負担を極力軽減することができます。

すでに年休や予防休暇で対応した分についても、さかのぼって賃金100%支給できるように会社に求めてください。

日立は経団連会長企業にふさわしく、3兆円を超す内部留保を、CSRの視点で、会社に貢献してきた従業員の雇用と生活を守るために活用すべきです。日立独自の手厚い支援策もとるよう会社に提言してください。

2、子育て世代には国の子育て世代支援制度も活用して手厚い支援を

新型コロナウイルス対策として政府による一律休校の影響で、子育て世帯の負担増と収入減が起っています。小学校等の臨時休業等に伴い保護者が休職せざるを得ない世帯では、収入減となっています。

会社の新型コロナウイルスの感染予防のための勤務取扱いでは、子どもを持つ社員で在宅勤務できない業務に従事している社員が学校および保育園の休校・休園により、休暇を取得する場合の取扱いは、年次有給休暇又は、子の看護休暇（小学校就学前の子一人につき年5日）（0%歩引）、家族看護休暇（年5日）（0%歩引）か予防休暇（20%歩引）の取得で対応するとなっています。

政府は、新型コロナウイルスの感染拡大を防ぐための小学校などの休校に伴い、保護者が仕事を休んだ場合に賃金を補償する制度を発表しています。

子育て世帯の一律休校による休業は、新型コロナウイルスの感染予防のための休暇取得です。また、妊娠中や持病を持つ労働者は、新型コロナウイルスの感染に対する心理的なストレスがあり、特別な配慮が必要です。

対象者の感染防止や不安解消に努めるために、本人の希望に応じて、在宅勤務や休業とするとともに、会社の補償と国の子育て世代支援制度の活用で、休業補償は賃金100%とするよう会社に求めてください。

3、会社主導の在宅勤務は新型コロナウイルスの感染症対策限定で

新型コロナウイルス対策として、日立グループ全体に、緊急的に在宅勤務が導入されました。十分な準備や事前教育もなく一気に導入を余儀なくされた職場もあります。

東原敏昭社長はマスコミのインタビューで、「コロナ収束後も在宅勤務などテレワークが前提になる」と述べています。経団連もコロナ危機を「働き方を変えていく契機」として在宅勤務導入を主張しています。

在宅勤務は、仕事と私生活が一体になることで、所定労働時間、時間外、休日、深夜労働などの労働時間管理が曖昧になり、長時間労働やサービス労働が懸念されます。家庭に仕事が持ち込まれることによって、家庭環境や家族生活にも大きな影響をもたらします。

出社しないことが前提になることで、業務効率の低下、組織としての一体感低下、職場や他部署とのコミュニケーション不足などで、仕事の行き詰まりや孤独感・不安の増大で精神的負担・メンタル疾患の増大が懸念されます。また、テレワーク適用と適用外の労働者で働き方や処遇で不公平が生じることも考えられます。

さらに、在宅勤務＝テレワークの推進は、フリーランス的な働き方への移行となり、労働に対する基本的な考え方の希薄化や労働法適用除外の問題も起きてきます。仕事の個別化・自営的就労で自己責任的な働き方になり労働組合の存在も形骸化します。

会社は、従業員の労働時間を適切に管理し、働きすぎなどのために、労働者が健康を害さないように配慮する義務を負っています。

日立の職場には、すでに在宅勤務制度が導入されていますが、会社主導の在宅勤務は新型コロナウイルス感染症の緊急事態に限定し、終息後は、希望する社員が自由に活用することを原則として、事業所や職場全体での行使はやめるよう会社に求めてください。

4、非正規労働者の雇用と生活確保と調達先の事業継続の取り組みを

非正規労働者に雇用不安が広がっています。日立労組本部は日立グループ連合と連携して、日立関連職場で働いている非正規労働者が、会社の休業補償対象外になっていないか、雇用調整助成金の対象外で無給の休業になっていないか、日立（派遣先）からの契約打ち切りで派遣元を雇止になっていないか、などの実態を調査し、政府の支援策の適用と社員と同等の会社の支援が受けられるように積極的な支援と会社に必要な申し入れを行い、同じ職場で働く非正規労働者の雇用と生活を守ってください。

日立からの発注減で売上・生産が急減して事業継続が困難に陥っている調達会社もあります。企業の社会的責任の観点や事業回復後を見据え、日立が事業契約のある調達会社が事業持続できるよう会社に申し入れてください。

5、「新型インフルエンザ等対策特別措置法」が悪用されないよう監視を

3月13日に可決・成立した「新型インフルエンザ等対策特別措置法」には、首相の「緊急事態宣言」によって外出自粛要請や、多数の人が利用する施設の使用やその施設を使つての催し物の開催を制限・停止するよう要請・指示できることが盛り込まれており、憲法が保障する基本的人権の制約を可能にするものです。一方で、私権制限がもたらす人権侵害に対する救済措置や経済的な補償はありません。労働組合は国民の人権・自由を守る立場で監視することを求めます。

以上

2020年5月25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IoT・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