

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。

2月7日に、昨年末に事業再編や事業部門・子会社の売却が相次いで発表され、職場で不安が広がっていることを受けて、職場の実態と要望を伝え、労働組合として、日立の「リストラ経営」にストップをかけて労働者の仕事と生活を守るために奮闘してほしいと緊急要請をさせて頂きました。労組本部からは、子会社のリストラについては「目配りはしている。経営審議会で確認している」「何か問題あれば支部から言ってくるはず」と回答いただきました。

しかし、その後も、日立グループでの事業再編や売却、人員削減が相次いで発表され、職場では、雇用や生活の不安が広がっています。

5月25日、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、組合員を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ることを受けて、日立労組本部が新型コロナウイルス感染症対策で労働者の雇用と生活を守る役割を發揮していただくよう、緊急要請をさせて頂きました。

労組本部からは、「従業員の生命と生活をまもることを最優先に、社会機能を維持しつつ雇用と事業の維持を図ることを基本的な考え方として対応して」との回答を頂きました。

毎年6月定例の日立労組本部要請については、新型コロナウイルス感染症拡大の状況から、新型コロナウイルス感染終息後に対応をお願いしてきましたが、終息の兆しが見えません。つきましては、文書にて要請させて頂きますので対応をよろしくお願いいたします。

1、日立の「リストラ経営」を止めて、労働者の雇用と生活を守る

昨年末に日立の事業再編・売却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（火力発電事業）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など。

その後も、水戸エンジニアリングサービスを人材派遣事業のUTグループ社（東京）に売却。日立オートモティブシステムズはホンダの部品メーカーと統合。上場子会社の日立ハイテクノロジーズの完全子会社化、そして、日立金属（旧日立電線も）の売却本格化報道と3,200人の人員削減発表。日立建機も売却検討に入ったとマスコミが報じるなど、日立の構造改革は止まりません。

経営のグローバル化と「構造改革」で、2016年以降での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、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。

2020年9月30日時点の国内の子会社数は2011年3月期の351社から154社に、国内従業員数は21万6,393人から15万4,643人に激減しています。リーマン・ショック直後の2008年時点で22社あった上場子会社は、今は日立建機と日立金属の2社だけです。マスコミ報道ではゼロとなります。

日立は、2桁の利益率を出している世界のグローバル企業と見比べながら、構造改革を常にやらなければならないとして、営業利益率が5%以下の事業や非中核事業を撤退・切り離し・売却して、その売却益を使って、「中核事業」で必要な事業・技術は海外中心にM&Aを行って、営業利益率8%までに高めてきました。

各事業部門は、与えられた利益目標＝ノルマ達成のために、自己責任で、コスト構造改革で人員削減などのリストラを繰り返しています。黒字部門でも、より高い利益目標達成のためにコスト削減を強いられています。そして、リストラ対象者には、パワハラ的な転職や退職勧奨・退職強要を行ってきています。

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、仕事のやりがいが奪われて不安が増大し、働く環境は悪化の一途です。

日立労組は会社に、利益第一のリストラ経営を止めて、すべての労働者が安心して働き生活でき仕事のやりがいがあり将来に希望がもてるよう、職場・地域に社会的責任を果たす持続可能な経営を目指すように提言してください。

2、テレワーク・在宅勤務は「厚生労働省ガイドライン」で点検・改善を

新型コロナウイルス感染対策として、日立グループ全体に、緊急的に在宅勤務が導入されて9ヶ月を過ぎました。会社と本人の就業明示書も交わさず、十分な準備や事前教育もなく一気に導入されたことで、多くが、劣悪な作業環境で業務を強いられています。会社は、在宅勤務期間を段階的に延長して来年3月までとしました。

在宅勤務での作業環境整備については、厚生労働省が「自宅等でテレワークを行う際の作業環境整備ガイドライン」を公表して、ガイドラインと同等の作業環境（下記）とするよう、企業に求めています。

- ・ 部屋・設備の占める容積を除き10m³以上の空間
- ・ 照明・机上是照度300ルクス以上とする
- ・ 窓・扉などの換気設備を設ける・ディスプレイに太陽光が入射する場合は窓にブラインドやカーテンを設ける
- ・ 室温・湿度 気流は0.5m/s以下で直接、継続してあたらず室温17℃～28℃、相対湿度40%～70%となるよう努める
- ・ 机・必要なものが配置できる広さがある・作業中に脚が窮屈でない空間がある
- ・ 椅子・安定していて簡単に移動できる・座面の高さを調整できる傾きを調整できる背もたれがある
- ・ PC・ディスプレイは照度500ルクス以下で、輝度やコントラストが調整できる・キーボードとディスプレイは分離して位置を調整できる・操作しやすいマウスを使う
- ・ その他・作業中の姿勢や、作業時間にも注意する・椅子に深く腰かけ背もたれに背を十分に当て、足裏全体が床に接した姿勢が基本・ディスプレイとおおむね40cm以上の視距離を確保する

また、あらかじめ労使で、対象となる業務、労働者の範囲、労働条件や作業環境、費用負担などを十分に話し合い、共通認識にすることが望ましいとしています。

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ています。

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。今後、テレワークで過労死・自殺が出ないか心配です。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。

人間らしく働くには、仕事があつて権利や社会保障、社会対話が確保され、人間としての尊厳を保てる必要があります。無理のない範囲で出社や打合せ、世間話や雑談をする時間の余裕を持たせ、人間的な交流ができる環境を補償することが企業に求められます。

日立労組は在宅勤務に対するアンケートを実施していますが、職場の要求や厚労省の「テレワークガイドライン」で点検をして、労働者の健康と生活も守るために労使交渉で必要な手立てをとるように会社に要請してください。

3、「ジョブ型人財マネジメント」に反対し、労働者の権利と団結を守る

日立は、来年4月からの「ジョブ型」雇用の本格導入に向けて労働組合と協議しています

日立労組は、会社が推進する「ジョブ型人財マネジメントへの転換」に対する見解を組合機関紙(2020.9.30)で提示し、社会や事業の変化への対応、多様な人財が能力を十分に発揮することの必要性は理解するとし、多様な人財の多様な働き方により適合した「ジョブ型人財マネジメント」に転換することで、生産性向上・グローバル成長実現につなげるとしています。

会社は、「ジョブ型人財マネジメントへ転換することで、時間や場所に縛られず、自分がめざすキャリアを明確化して専門性を高め、生産性を向上させることができる。社員がグローバルに活躍するためには、世界の標準に合わせた「ジョブ型」の制度が必要」だと説明しています。

世界標準と言われるヨーロッパのジョブ型雇用は労働市場に形成されているもので、社会保障と不可分です。それに対して、会社が導入しようとしているジョブ型雇用は、企業内だけの仕組みであり、もちろん社会保障とは無関係です。

導入の狙いは、究極の自己責任の働き方で、これまでの集团的労使関係を形骸化し、雇用も賃金も会社の意向で一方向的に決められるようにするというものです。自分のキャリアは自分で切り開くというもので、成果が出ないと見なされたり、担当している仕事(ジョブ)がなくなればリストラの対象ともなるという、究極の自己責任の働き方です。

そして、「ジョブ型」に労働時間管理はなじまないという言い分で労働時間規制も撤廃されれば、行きつく先はフリーランス化=個人事業主化です。

雇用や労働者という概念をなくし、企業は使用者としての労働法制の責任を免れます。労働者の連帯・団結は失われ労働組合運動も形骸化します。

労働組合の役割は、すべての労働者が人間らしく生き、働くことを基本的人権として保障し、働く人の雇用を守り、賃上げや労働条件改善を、団結して会社に要求、交渉して勝ち取ることです。

日立労組は、自己責任の働き方の「ジョブ型人財マネジメント」に反対して、労働者の権利と団結を守ってください。

4、日立は「コンプライアンス」重視の経営を

日立製作所の主要上場子会社、日立金属では、特殊鋼や磁石などの製品の品質試験で、検査成績書の数値を改ざんするなどして納入先に提出していたと発表した。4種類の製品で、納入先は延べ約170社に上り、10年以上にわたって不正が続けられたことが明らかになった。

同じ日立グループ会社の日立化成でも2018年6月に品質不正が発覚して、会社は「対策を行い、グループ全体で一貫したコンプライアンス体制の拡充を推進しています」と報告しましたが、日立グループ一体での利益第一経営が、現場で「善悪より利益」が優先され、コンプライアンス（法令順守）意識の低下や、品質管理の低下を経営課題と捉えない経営につながっているのではないのでしょうか。

日立労組は、日立がグローバル企業に相応しく、コンプライアンスは元より、CSRや自ら公表している「人権方針」に基づく企業経営を進めるよう会社に強く求めてください。

5、原子力発電事業から再生可能エネルギー事業への転換を

日立は、2019年1月に凍結した英国での新規原子力発電所建設プロジェクト事業運営から撤退することを正式に決定しました。日立は2012年に英国の原発事業会社を買収し、ウェールズ地方のアングルシー島で2基の原発を建設する計画でした。

安倍晋三前政権が経団連（経団連会長中西宏明日立製作所会長）と推進してきた原発輸出戦略による海外の建設事業はこれで全て頓挫しました。

原発事業が危険性からも採算の上でも、ハイリスク、ハイコストでビジネスとしても成り立たないことは、東日本大震災での福島原発事故や今回の英国での原発建設撤退による損失計上からも明らかになっています。原発メーカー日立は、福島原発事故に対して企業の社会的責任を認識すべきです。

日立労組は、「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、再生可能エネルギーの活用や原発の廃炉事業の電力事業推進で、「良質で安定した雇用」の拡大を経営審議会などで会社に提言してください。

6、2021春闘は、内部留保を使って生活守る大幅賃上げを

厚生労働省が発表する毎月勤労統計調査で、新型コロナの影響で所定外収入（残業など）が大幅に落ち込んでいることが分かりました。製造業などでは6月に前年度比マイナス37%超えとなりました。また、情報通信業では、コロナで広がったテレワークが影響して残業が減っています。私たちの生活を支えるために、2021年春闘では、大幅な賃上げが望まれます。

日立の内部留保は、今年度退職金引当金の減額で若干減りましたが、3兆円を超える金額を引き続き貯め込んでいます。企業利益第一でM&Aの費用にするのではなくSDGsの持続可能な社会の実現のため、ため込んだお金を労働者に還元し、消費を増やし、景気立て直すことにお金を使うべきです。

2020年3月期の有価証券報告書で日立の報酬1億円以上の役員は昨年比+1名の18人となり、一億円役員の報酬は、昨年から27%アップの9億4千万円増え、総額34億9千万円となりました。最高額は東原敏昭執行役社長兼CEOの4億9,500万円で、以下、アリスティア・ドーマー副社長3億8,900万円、中西宏明会長3億3,200万円と続きます。一方で、今年の春闘での賃上げはわずかに1,500円で、企業利益が従業員には還元されていません。

日立労組の春闘課題となっている、春闘要求時の「賃金考課K4、K5」の要求は今年も解消されず、相変わらずゼロ、またはマイナス賃下げ要求です。労働組合が春闘要求で、組合員の賃下げを要求するのはありえません。春闘要求では、「賃金考課K4、K5」の賃下げを廃してだれもが賃上げできる要求にすべきです。

18歳最低保証賃金の賃金は16万4,000円で時給1,500円には至らず、日立で働いて得る最低保証賃金のレベルとはいえません。また、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。

今年の最低賃金見直し結果は、酷いものでした。安倍元首相が財界の要求にこたえてコロナ禍を口実に「今は雇用を守ることが最優先課題だ」と凍結を押しつけたため、ほとんど上がっていません。「雇用を守って時給1500円を実現しよう」を掲げ、実現に取り組んでください。

日立労組は、「ふつうに働いたらふつうに生活できる賃金」「残業しなくても生活できる賃金」の実現のために、春闘での大幅な賃上げ要求と、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・改善に取り組んでください。そして、「内部留保の一部を使って職場で働くすべての人の大幅賃上げを」の方針を掲げてください。

7、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、会社が掲げる人権方針にそぐわない事態が起こっています。日立製作所や日立グループ会社では、リストラ目標達成のための「退職勧奨面談」の繰り返し、「追出し部屋」的な職場に異動させて自らリクルート活動の強要、成果主義での弱い者いじめの「パワハラ」「モラハラ」などが起きています。日立労組は職場での人権の実態を調査して、会社に対して必要な改善を申し入れてください。

10月1日より、日立グローバルコンプライアンスホットラインが、日立グループ共通の受付窓口へ統一化されました。日立労組は、コンプライアンス通報で寄せられている苦情・相談について会社へ問い合わせ労働組合の立場で解決に尽力ください。

8、「同一労働同一賃金」で処遇格差是正の取組みを

同一労働同一賃金の徹底化が盛り込まれた働き方改革関連改正法が、2020年4月1日から施行されました(中小企業への適用は、2021年4月1日から)。同一労働同一賃金とは、同じ仕事に対しては同じ賃金が支払われるべきという考え方です。改正法により、同じ企業内において、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間などで雇用形態による「不合理な待遇差」を設けることが禁止されます。

日立関連の職場では、パートナー社員(無期雇用の契約社員)、シニア社員、契約社員、パート、期間社員、派遣社員、請負社員など、非正規労働者がさまざまな雇用形態で働いています。これらの労働者は、正社員と同じように働いているにも関わらず、低賃金で、つねに雇用不安をかかえて働いています。賃上げ・処遇に関してはまったく不明です。

日立労組には、職場での働き方と処遇の実態を点検して、正社員だけでなく、非正規労働者に対する処遇差についても是正する取組の強化が求められます。

労使が今回の法改正について正しく理解し、具体的な事例（基本給、賞与、各種手当（住宅手当や地域手当）、福利厚生、教育訓練の処遇など）で、現状が均等待遇規定に反していれば是正すべきです。

雇用の差による格差が、職場の人間関係の軋轢を生み、労働環境の悪化が進むことが考えられます。そのような点からも、労働組合が非正規雇用労働者の処遇改善に取り組むことは急務です。法律が改正されても、自動的に差別がなくあるわけではありません。違反しても罰則規定があるわけではありません。

日立労組は、同一労働同一賃金をはじめ、労働条件の均等待遇の実現に努力してください。

9、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。日立製作所は、女性活躍を含むダイバーシティ推進として掲げていた「女性管理職の数を800人にする」という目標を、今年（2020年）10月達成したと発表しました。

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。目先の成果出を上げなければならぬプレッシャー。また、成果を出す必要があるなかで、育児休暇、ワークライフバランスなどの制度を十分に活用することが難しいのが実態です。

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、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の拡充に努力してください。

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会社に働きかけてください。

女性の活躍のために、男女の賃金格差是正で女性の賃金・処遇の向上は必要条件です。

日立労組は、男女の賃金・処遇格差是正のため、実態を見える化して改善に取り組んでください。

10、労働組合の民主的な活動に向けた改善

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。支部での討議の徹底と討議時間拡大に取り組んでください。

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・評価制度が不明確、パワハラが横行など問題ある職場となっています。日立労組、日立グループ連合は職場に組合を作っていく活動を進めてください。

日立の職場には、日立グループ労組の組合員だけではなく、派遣労働者、期間社員、請負労働者が働いています。いっしょに働く仲間の要求を労働組合運動に組み入れて、労働条件・処遇の向上に取り組んでください。

茨城県の職場では、国政選挙、地方選挙の度に、職場全体で組織候補の選挙運動が繰り広げられます。支持者カードの提出、選挙活動への動員、就業時間中の候補者の職場挨拶など、会社と組合が一体になって選挙運動を展開しています。職場では「選挙になると、職場が重く苦しくなる」の声。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や特定政党への支持を止めることを労働組合の方針としてください。

2020年12月14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
日立ソリューションズ・テクノロジー労組	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 半沢 美幸 様

2020年 12月14日(月)

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 半沢 美幸 様

要請書

- 1、何故、日立製作所は粉飾決算をするような、UMC エレクトロニクス(株)に譲渡売却したのけ経営判断に誤りがあったのでは無いでしょうか、組合の意見を伺いたい。
- 2、来年度末に UMC エレクトロニクスが、日立が保有する残りの株式譲渡の判断を日立製作所はどうするのか伺いたい。
- 3、今期春闘において UMCH エレクトロニクス(株)と日立労組 HITM 支部が妥結したものを、UMCH エレクトロニクスは会社理由で反故にし、組合員の年収が20万から30万円減収しました、カフェテリアプランも含め日立労組からも参加して頂き妥結したものを反故にされた件で意見を伺いたい。
- 4、日立労組と支部の労働協約を一緒に、同じ条件に是非して頂きたい、同一労働、同一賃金と同じように、日立労組、支部の統一に付いて伺いたい。

UMC・H エレクトロニクス(株)

若山 英雄