

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。今後も引き続き行っていますが、日立労組本部の定期大会前に本部役員の方々に直接、私達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継続して要請しています。

日立は、「グローバル競争に勝ち抜く」と「選択と集中」する事業は、I o Tを中心にしたソリューションサービス事業に特化して、これまでの企業を支えてきたものづくりを「不採算部門」という名で切り捨て、経営資源を成長の柱とするI T関連の研究開発や企業の「M&A」に投じてグローバル企業としてふさわしい『高い営業利益率』を確保するとしています。

日立の「構造改革」で、日立グループの製造部門の子会社数、従業員数は激減しています。リストラが行われている職場では、「日立グループ人権方針」に反するような低賃金の処遇、退職勧奨、雇止めなどが行われています。日立に入社した社員が他社の社員になってしまう事態も多く起きています。

リストラや事業売却の構造改革で収益改善を繰り返し社員が働き甲斐や夢を持ってない今の日立の経営では、グローバル企業に相応しい社会的責任は果たせず、持続可能な経営も望めません。

日立労組本部が、日立の利益第一の経営から職場・雇用・生活を守る経営に転換するために役割を発揮していただくよう、下記要請をさせていただきますので、ご検討頂いて回答をお願いします。

1. 新型コロナウイルス感染症対策で労働組合が役割発揮を

2年続くコロナ禍は、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劣悪な職場環境・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、日立労組本部の役割は極めて大きいと考えます。

- (1) 新型コロナウイルスの感染症を理由とした予防休暇（賃金80%補償）で賃金が20%減収となっています。国の雇用調整助成金の活用や3兆円を超す内部留保のとり崩しで100%の賃金保障を行ってください。
- (2) 新型コロナウイルス感染症対策限定で日立グループ全体に、緊急的に在宅勤務（テレワーク）が導入されました。1年以上が経過し、問題点や矛盾も出ています。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」と同等の作業環境とするよう、会社に各個人の就業明示書と共に要請して下さい。
- (3) コロナ禍における各種費用補填3,000円の増額を会社に要求をしてください。宅勤務手当等は新型コロナウイルス感染症を終息が見通せない状況下で迅速な増額が必要です。継続してテレワークが行われる場合は、制度改訂が必要で実態に合わせた改善提案を労働組合として申し入

れしてください。

日立グループ会社においては、コロナ禍における各種費用補填もない所があります。共通した取り組みと要求をお願いします。

(4) 製造現場や出勤を余儀なくされる職場、個人は常にコロナ感染のリスクを負っています。

対象者にPCR検査を無料で定期的実施するよう会社に申し入れて下さい。

(5) 社内のコロナ感染者に対し、自己責任を押し付けることがないように配慮し、人権を守って原因追及と再発防止を図るよう会社と協議してください。

2、労働者の安心・安定を守るために「ジョブ型人財マネジメント」導入に反対を

日立は「ジョブ型」雇用の本格導入に向けて労働組合と協議をしています。

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。そして、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。

日立が言う、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、日立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す。「ジョブ型人財マネジメントへの転換」は、究極の成果主義による自己責任の働き方を推進するもので、労働者の安心・安定の働き方を破壊します。

労働組合として反対を表明して下さい。

(1) 「ジョブ型」雇用は、成果がないと見なしたり、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りうるという究極の自己責任を求められる働き方です。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なります。

(2) 「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。正社員はもとより雇用や労働者という概念もなくし、企業は使用者としての責任を免れます。

(3) この制度が進めば、これまでの集团的労使関係は形骸化され、労働組合の役割も失います。労働組合の役割は、一人ひとりがバラバラでは出来ない事を、労働組合を軸に、団結してみんなの力を合わせる事によって実現させて行くことです。

3、2022春闘は、利益、内部留保を従業員に還元する大幅賃上げを

21春闘で日立製作所は、ベア相当の賃金改善額として組合要求額 2000 円に対して 1200 円の低額回答で、昨年の妥結額の 1500 円を下回りました。一時金は 5.75 カ月分に加えて、コロナ禍における費用補填の特別加算として 3 万円を支給するとしました。

組合要求は 6.0 カ月分でした。

日立労組が春闘要求時に公表した組合員の生活実態は、赤字世帯は 14.5%賃上げによる家計の収支改善は見られない。「社会保障費」をはじめ、「消費増税による生活への影響」など、将来

不安が払拭できない状況と報告しています。

一方、日立製作所の2021年3月期連結決算は、当期純利益が過去最高益となりました。内部留保はコロナ禍でも約3兆円超で、役員報酬1億円以上は18人（2020年3月期）です。巨額の利益、内部留保を抱えながら、組合員には、今年の春闘では昨年を下回る賃上げでしたが企業利益が従業員に還元されているとは到底思えず、会社の社会的責任が問われます。

- (1) 日立労組は、春闘要求時点で「賃金考課K4、K5」がゼロ、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ことはありえません。春闘要求では、「賃金考課K4、K5」定義を廃して、だれもが賃上げされる要求にすべきです。
- (2) 日立の18歳最低保障賃金は、16万4500円で時給1500円には至らず、日立で働いて得る賃金のレベルとはいえません。また、この年齢別の最低保障でさえ31歳以上は「基準線」として、それ以下も認めています。

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、本給レンジの引き上げ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。
- (4) 大企業の「貯めすぎている内部留保を社会に還元せよ」は国内世論になっています。自公政権でさえ主張しています。こうした世論を味方につけ2022春闘では、大幅賃上げ要求をして下さい。
- (5) 菅首相は経済財政諮問会議で「最低賃金をより早期に全国平均で千円にする」と述べました。最低賃金の引き上げ改善は、非正規労働者だけの問題とせず、日立労組は、日立関連に働く全ての労働者が人間らしく暮らせるために、最低賃金1500円の実現に積極的に取り組んでください。

4、日立の「リストラ経営」を止めて、「ビジネスと人権」の実現を

日立が発表した2021年3月期の連結決算の終利益は過去最高の5016億円です。前年度比で減収減益での過去最高益のからくりは事業売却益です。営業利益4951億円で、日立化成、画像診断関連事業などの事業売却利益+4524億円が上乗せして最終利益を押し上げています。内部留保は3兆2000億円超です。「21年中期経営計画」の最終年度（今期）の業績見通しには日立金属の売却益+1140億円が計上されています。

日立は、モノづくりは高収益に繋がらないとして、「モノづくり」から「IT事業」へ。脱製造業で、デジタル経済での主役を目指すとしています。そのために、国内の製造部門を中心にグループ企業の売却を進め、その売却で得られる経営資源を成長の柱とするIT関連の研究開発や企業のM&Aに巨額の資金を投じています。

日立の「構造改革」で、この10年間で国内子会社数は351社から159社（2021年3月期・以下同）に、国内従業員数は21万6393人から15万8194人に激減しています。

上場子会社は22社から日立建機の1社になっています。一方で海外は、子会社数は562社から712社（2021年3月期・以下同）に、従業員数は14万5352人から19万2670人に急増しています。

国内事業の再編や撤退と一体で職場では、早期退職募集、退職勧奨、人員削減、異動、パワハラ、処遇切り下げなどのリストラを繰り返しています。また、GPMで選別し、自己責任を押し付け「キャリアが不十分」「あなたのやる仕事はない」と「人権侵害の追い出し部屋」に押し込み、退職を迫る。これらは、労働者の権利を奪い取るにとどまらずに、家族の生活も破壊する状況を引き起こしています。

日立は、人権を尊重した事業活動は企業の発展・存続に不可欠であり、すべての企業が果たすべき責任であると表明しています。2013年には企業理念および日立グループ・ビジョンに基づき、人権尊重における企業の責任を明確にするものとして「日立グループ人権方針」を策定し、社内規則の最高規範の一つに位置づけています。また、2018年に改訂された日立グループ行動規範では人権尊重の章において、是正・救済を行うことや、差別を行わないことなども定めました。

国際労働基準や国内法でも規制されている退職強要や人権侵害までやる、これが「日立グループ人権方針」を制定し社規化した「グローバル企業」と言えるでしょうか。

日立労組は、職場の実態を把握して会社の人権侵害の施策に対し、抗議し、改めさせてください。そして、従業員や地域を犠牲にした事業売却の繰り返して目先の経営目標を達成する「リストラ経営」から「ビジネスと人権」を実現する持続可能な経営に転換するよう会社に求めてください。

- (1) 日立金属では、米投資ファンドベインキャピタル連合に売却決定とセットで3200人の人員削減が行われています。「外資に売ることだけはやめてほしかった」「日立製作所が『製作所』じゃなくなる」「日立はIT企業でやっていくのか」などの声がでています。また、職場では早期退職面談が行われ退職勧奨や雇止めの不安が広がっています。

日立労組は日立グループ連合と連携して職場の要求を聞いて、労働者の仕事と生活を守るための取り組みをしてください。

- (2) 日立ICTビジネスサービス（日立BS）では、2016年頃より始まった日立IT関連事業部門のBPO化で、職場毎日立BSへ業務移管し、移管後は日立から転属となり3割カットの賃金に下げられています。

さらに「効率を上げていない。市場価値もない」「あなたに与える仕事はない」などの上司からのパワハラを受け、スキルアップのために「キャリアサポート室」（通称「追い出し部屋」）に異動させられ、毎日自己研鑽のための学習や自分で次の就職先を探すなどの酷い扱いを受け続けている実態があります。

日立社会情報サービスは労働組合がなく、入社以降13年間で給与のアップはたったの1000円で、日立が労使で決めた年齢別最低保障賃金を下回る事例があります。

会社への賃上げ要求に対し、会社は「当社のレートに沿った賃金制度で評価をしている、日立労組の基準に縛られることはない」と、およそ、日立グループ会社とは思えない回答を示しました。

最低賃金が生活できないほど低ければ、たとえ法に基づく最低賃金を払っていても人権が守られているとは言えません。

日立労組は日立グループ連合と連携して、日立グループで働く労働者の実態を調査し、最低賃金以下では働かせない、人権侵害を許さない取組みを行ってください。

(3) 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。法令順守だけで十分という立場を改めて、賃上げ・処遇に関して意識調査と「不合理な待遇差」があれば是正させてください。

(4) 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施行されました。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。

労使が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、正社員、無期雇用、有期雇用の従業員の処遇を調査し、均等待遇規定に反映して下さい。

(5) UMC・Hエレクトロニクスの若山さんは、2年前に定年を迎えた再雇用契約で、仕事量は少ないため週5日で1日6時間の勤務を提示されました。

UMC・H（旧神奈川工場）はUMCエレクトロニクス（UMC）に株譲渡し、子会社化した会社です。日立からの株譲渡された際は、日立の労働条件を維持し60歳定年後の再雇用者も日立の労働条件は引き継がれるとしたはずが反故にされてきました。

若山さんは、「再雇用者の賃金は地域別生活保護者の水準も下回るひどい賃金だ」と、会社との交渉や株主総会を使って是正を求めてきました。その結果、今年3月から週5日勤務、1日7・75時間のフルタイム勤務を実現しました。

しかし、日立本体と比べて再雇用賃金や福利厚生（コロナ禍対策費用補填など）で大きな格差があります。日立労組は、グループ企業における再雇用者のフルタイム勤務と生活できる賃金を保証する取組みをしてください。

5、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組みを推進しています。

しかし職場ではこの宣言や取組みにはそぐわない実態も数多くあります。目先の成果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。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。子育て支援と働く女性にやさしい職場環境整備を会社と協議して推進してください。

6、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、脱炭素社会に貢献し、安定したエネルギーを供給する原子力事業を、安全性と経済性を両立する社会受容性の高い革新的な原子炉を供給していくとしています。

しかし、原発事業は、事故の危険性や採算の上でも、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。

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。

7、労働組合の民主的な活動に向けた改善

(1) 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。

(2) 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。

(3) 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。

(4) 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。

以上

2021年6月23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I o T・クラウドサービス事業本部	村田 光裕
(株)日立社会情報サービス	石塚 淳
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