

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。

日立が発表した2022年3月期の連結決算は、最終利益が前期比16・3%増の5,834億円で、2期連続で過去最高を更新。売上高は18%増の10兆2,646億円。営業利益は49・1%増の7,382億円でした。ABBのパワーグリッド事業を買収したエネルギー部門、米IT企業グローバルロジックを買収したIT関連事業部門などが増収増益に寄与したと報告しています。

日立は「2021中期経営計画」で、コスト構造の見直し、収益力強化、事業ポートフォリオ改革を推進してきました。

その経営戦略は、自前の事業拡大ではなく、国内事業を売却し、その売却利益で海外企業を買収して、売上高拡大、営業利益増を実現するものです。

売上高は8兆～10兆円で推移していますが、事業の中身は国内中心から海外中心の「別物」と化しました。国内事業の縮小は、雇用や地域経済に大きな影響を与えています。

2024中期経営計画でも、全ての事業でAdjusted EBITAとROIC（調整後営業利益）が10%に届かないと判断した場合には事業を入れ替える。大きな構造改革は終わったが、改革の手は緩めない」としており、高収益のための「リストラ経営」は継続されます。

「構造改革」「事業ポートフォリオ」による、リストラや事業売却は社員に犠牲を強いるもので、安心して働くことができません。

日立がグローバル企業を掲げるならば、「CSR」（企業の社会的責任）や国際労働基準を職場に生かした「ビジネスと人権に関する指導原則」の企業経営をさせる労働組合の取り組みが重要です。

日立労組・日立グループ連合労組として、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、回答をお願いします。

1. コロナ禍による新しい働き方について労働組合の役割発揮を

コロナ禍が長期に及び、働く環境は大きく変化し、組合員はじめ日立関連で働く労働者は深刻な影響を受けています。日立労組・日立グループ労組は職場実態の把握と組合員の意見を取り入れて、コロナ対応やアフターコロナに向け、働きやすい職場を築く為に、役割を発揮して頂きたい。

(1) 日立では、コロナ禍で在宅勤務が常態化しました。コロナ感染が収まってもタイム&ロケーションフリーワークを推進し、裁量労働勤務者以外にも在宅勤務をさせようとしています。

本来テレワークを実施する場合は、厚生労働省が定める「テレワークガイドライン」を会社を守る必要です。在宅勤務は労働契約の変更になるため適正に契約する「就業明示書」

を個人に明示するよう会社に働きかけてください。

- (2) 労働時間の適正な把握の為に使用者が講ずべき措置を徹底してください。「サービス残業」「超過密労働」「深夜労働」や「パワハラ・セクハラ」などの法令に基づく指針や通知の周知徹底を働きかけてください。
- (3) 日立グループ会社の製造現場など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。「仕事優先」「自己責任」にならないように、安全衛生第一で働けるように、会社に働きかけてください。

2、労働者全体が安心・安定して働ける職場を守るために

日立独自の「ジョブ型人財マネジメント」雇用の本格導入に向けて労働組合と協議・推進していますが。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。

欧米の「ジョブ型」雇用は社会的に労働市場が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「ジョブ型人財マネジメント」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、雇用の安定、生活の安心を奪うものです。

労働組合として、導入に反対を表明し会社に再検討を求めて下さい

- (1) 日立の「ジョブ型人財マネジメント」は、JD（ジョブディスクリプション）と報酬が不明です。賃金や処遇は会社の意向で一方向的に決められ、成果がでないで見なしての恣意的な降格や、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究極の自己責任を求められる働き方です。

＊生活できる賃金・雇用を守る立場で反対して下さい。

- (2) 「ジョブ型人財マネジメント」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が撤廃されれば、行きつく先はフリーランス化＝個人事業主化です。雇用者と言う概念がなくなれば、企業は使用者としての労働法の責任を免れます。

＊制度が導入されても会社に労働法を守らせることを明言して下さい。

- (3) 「ジョブ型人財マネジメント」では、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。

＊労働組合を守るためにも導入に反対してください。

3、2023春闘は、利益、内部留保を従業員に還元する大幅賃上げを

22春闘は、賃金改善額3,000円の満額回答でした。日立労組は、要求額の満額回答を勝ち取ったのは初めての事と評価していますが、日立労組が春闘要求時点で組合員の生活実態は、少子高齢化により膨張し続ける「社会保障費」をはじめとする、将来不安が払拭できない状況にあります」と分析しています。

春闘での賃上げは、2013年から2022年の10年間で合計15700円、年平均で1500円です。物価高を加味すれば実質賃金は大幅ダウンしています。

一方、2021年3月期の役員44人に対する報酬総額は44億6800万円、1億円以上の報酬を得た役員は15人（日本企業で1位）、東原敏昭氏（現会長）は4.7億円となっています。

2022 年 3 月期の内部留保は、3 兆 6586 億円（前年から 4300 億円積み増し）となっています。

※内部留保＝資本剰余金＋利益剰余金＋退職給付に係る負債

日立の巨額な利益は、株主や役員、内部留保中心に回され、社員への還流は極めて不十分で、会社の社会的責任が問われます。

（１）日立労組は、春闘要求で「賃金考課K 4、K 5」はゼロ、またはマイナス賃下げ要求です。

労働組合が春闘要求で、組合員の賃下げ要求はあり得ません。春闘要求で、「賃金考課K 4、K 5」定義を廃して、だれもが賃上げされる春闘要求にすべきです。

＊見解をお聞かせください。

（２）22 春闘で要求した「18 歳年齢別最低補償賃金」は、要求額の 166,500 円を獲得しましたが高卒初任給の 17 万 3,000 円よりも低い水準で抑えられています。また、40 歳以上の年齢別最低保障賃金は一律 231,500 円（2022 年春闘結果）です。しかも日立グループ会社のなかにはこの最低保障基準すら守られていない会社もあります。この課題は社会的にも注目されている、「最低賃金引き上げ一律 1500 円」からしても、生活できる水準まで引き上げる必要があります。

＊日立グループ労組、及び日立関連会社の従業員への最低保障賃金の確保を徹底してください。

（３）22 春闘交渉では、会社側が社員全員に向けて春闘交渉の情報提供や結論等を配信して、会社の経営状況を示すとともに、「働き方改革」を前提とした「ジョブ型人財マネジメント」を全従業員に指し示しました。春闘の団体交渉中で、労働組合活動への干渉にあたります。

＊今後このようなことがないように会社へ抗議願います。

（４）昨年 4 月に改正高齢者雇用安定法が施行されました。昨年 4 月以降、日立は具体的な施策をとっていません。今春闘でも継続審議となり、「法律を遵守しない状態」が継続しています。電機連合方針でも春闘要求で、雇用継続を希望する人には、希望者全員の継続雇用を押し進めるとしています。

日立製作所で定年後再雇用契約して勤務している村田さんは、2022 年 4 月 30 日付けで 65 歳を迎え、「改定高齢者雇用安定法」を基に雇用契約を希望しましたが、会社からは何の説明もなく契約終了を言い渡されました。会社は、改正法に則り、希望者の継続雇用を認めるべきです。

＊日立労組として「改定高齢者雇用安定法」の施行がすでに進行している中、早急に「希望者全員が再雇用できる協議をすすめて頂きたい。

（５）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。こうした世論を背景に 2023 春闘では、大幅賃上げ要求をして下さい。

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

日立の 2013 年 3 月期から 2022 年 3 月期の 10 年間で、関連子会社数は、国内は 314 社から 157 社へ、海外は 649 社から 696 社。従業員数は、国内は 20 万 7,727 人から 15 万 6,768 人へ、海外は 11,8513 人から 21,1479 人へ。売上収益は、国内は 53,551 億円（59%）から 41,870 億円（41%）へ、海外は 36,859 億円（41%）から 60,775 億円（59%）となっています。

この変化は、国内事業の売却による事業縮小と、海外企業の買収によるものです。国内事業の縮小にともない、人件費削減のために、早期退職募集、退職勧奨、遠隔地への異動、パワハラ、処遇切り下げなどが行われています。

また、GPMで選別し、低評価を自己責任に押し付け、「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、退職を迫るなどの人権侵害も行われてきました。

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も定めました。

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で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」を守るための「人権デューデリジェンス」を実施させ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への事業売却と並行して、3,000人のリストラを行い、1030人が早期退職した公表されています。また、その影響は大きく、一部事業所では半数以上が早期退職に応募し、業務の継続が困難になった職場があり、不足した人員を派遣社員で雇うことで補っていて、業務遂行に支障がでています。

職場では「事業売却が具体的に動き出したら、私たちの職場はどうなってしまうのだろう」という不安の声が上がっています。長く勤めあげてきた先に待っているのがリストラ経営による切り捨てなら、その会社ではたまたま続ける意義も意欲も薄れてしまいます。そういった人たちを裏切るのではなく、切り捨てないよう、雇用の維持に取り組んでください。

- (2) 昨年日立労組本部要請で訴えた日立社会情報サービスでは、年齢別最低保障賃金について会社側と話しあいましたが、日立労組が労使で決めた年齢別最低保障賃金を下回る事と当社は一切関係ありません。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」と言われました。日立労組の見解をお聞かせください。

- (3) UMC・Hエレクトロニクスでは、3年前に定年後の再雇用契約で、仕事量は少ないことを理由に週5日で1日6時間の勤務とされましたが、昨年、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、フルタイム勤務で仕事量も増えたにも拘らず、月収は161,900円と18歳最低保証賃金(166,500円)さえ下回る賃金です。賃金が生活できないほど低ければ、たとえ順法でも人権が守られているとは言えません。日立労組の見解をお聞かせください。

- (4) 日立 ICT ビジネスサービス (日立BS) は、今年4月から定年を迎え再雇用契約した人が、賃金については月収161,900円と同最低賃金や高卒初任給(173,000円)さえ下回っています。60歳以降の再雇用は年金も支給されないため生活できる賃金が必要です。

また、26年間勤務で一度も昇格せず最低賃金のまま状態が続き、こんな異常な状態のまま放置され、評価基準も曖昧です。この問題に対する日立労組としての是正措置を実施して下さい。

26年間昇格しないことはあり得るのか、日立労組の見解をお聞かせください。

- (5) 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、さまざまな雇用形態で働いています。

電機連合は、全ての雇用形態で最低賃金の底上げをすると主張しています。非正規労働者は、正社員と同じように働いているにも関わらず、低賃金で雇用不安をかかえて働いています。

「同一労働同一賃金」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。

同じ日立の職場で働く仲間の「均等待遇」を実現する立場で、非正規の処遇(基本給、賞与、各種手当(住宅手当や地域手当、福利厚生、教育訓練など)の実態を調査して、「不合理な待遇差」があれば是正を求めてください。

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り組みを推進しています。

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。

(1) 「ジェンダー平等」の世論の高まりを受け、政府も男女賃金格差の公表を企業に求めました。

男女賃金格差は、年収で240万円、生涯賃金で1億円も格差があると言われますが、日立における男女賃金格差の実態公表と是正にどう労働組合が取り組むのか？日立労組の具体的取り組みについてお聞かせください。

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) 職場では、国政選挙、地方選挙の度に、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。投票報告も行われていて明らかに公選法違反です。職場では「選挙になると、職場が重く苦しくなる」の声があります。

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。

- (5) 日立労組が推薦する参議院選挙候補は「国民民主党」の所属です。国民民主党は自公政権が策定した今年度の予算や補正予算にも賛成し、与党化の路線に変更しました。「自衛のための打撃力（反撃力）を整備、「必要な防衛費を増額」まで主張しています。労働組合員の要求と合致していない候補、政党の推薦は止めるべきです。日立労組の見解をお聞かせください。

8、労働組合は「ロシアによるウクライナ侵略止めよ」の声を

日立労組は、平和運動の立場で、「ロシアのウクライナ侵略を止めよ」の取り組みをしてください。ウクライナには日立グループの社員が約7千人も働いていて、他人事ではありません。一部に「武力には武力で」「核には核で」という声もあり、大変危険です。労働組合として、国連憲章を守る立場で、早く戦争を止めさせるために、「ロシアのウクライナ侵略を止めよ」の声明をだすなど具体的な行動をしてください。

以上

2022年7月1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
UMC・Hエレクトロニクス株式会社	若山 英雄
日立I C Tビジネスサービス	徳永 真理子
日立I C Tビジネスサービス	和田 正三
日立社会情報サービス	石塚 淳

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