

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・関連会社において、職場の要求実現や労働運動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、私達の意見を伝え日立労組本部役員の考え方をお聞かせ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。

日立製作所の2023年3月期決算は、純利益が6,491億円で、3期連続で最高益を更新しました。しかし、その利益の内訳をみると、日立建機、日立金属の売却益、日立物流の株式売却益の合計2,973億円が利益として計上されています。

日立製作所は、グループ会社数を4割減らすとして、事業再編・撤退を推進してきました。2018年3月期と2023年3月期比較で、連結子会社数（国内）は202社から119社に、同（海外）は677社から577社で、減らされたのは国内事業です。

「2024中期経営計画進捗発表」の資料によれば、社会イノベーション事業に集中するとして、「社会イノベーション事業と関係の薄い事業」とした国内の事業売却は、空調、火力発電システム、画像診断関連事業、日立Astemoの非連結化。上場子会社の売却は、日立工機、日立化成、日立キャピタル、日立マクセル、クラリオン、日立金属、日立建機、日立物流などで、売却金総額は約2兆円。一方で海外企業買収金額は、ABB、GlobalLogic他で、約3.6兆円となっています。これは、国内の事業を売却し、その売却益を使って、海外企業の買収を行ってきたことを示します。

また、三菱重工に完全統合された火力発電事業で、日立工場が取りまとめ拠点であった大型蒸気タービンは兵庫県高砂に移りました。また、電力流通事業を日立エナジー（旧：ABB）に統合し、変圧器は、国分工場での製造をやめて中国で製造するとしています。

会社は、「事業再編は、撤退・縮小ではない、事業の強化だ」「他の企業との合併で雇用が守れるならよいこと」と述べていますが、国内事業の縮小・撤退による、作業量の激減、人員削減のための早期退職、退職勧奨のリストラ、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。地域においては、雇用不安・消失、人口の社会減、経済の衰退などの職場や地域の現実を見ないものです。

日立労組・日立グループ連合労組は、会社の経営のグローバル化で「国内事業減ぶ」利益第一経営から、職場・雇用・生活・地域を守り社会的責任を果たす持続可能な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、アフターコロナでの働き方に労働組合の役割発揮を

コロナ感染は、国が「5類感染症」に位置づけられ感染対策も変わって来ています。しかし、会社は、「在宅勤務を変革のドライバーとする働き方改革を推進」としてテレワークをコロナ終息後も進めるとしています。

テレワークで職場の環境は大きく変化し、組合員は深刻な影響を受けています。日立労組は、職場実態を把握し、組合員の意見を取り入れて、安心・安全な職場環境を築くために役割を発揮してください。

- (1) コロナ禍での在宅勤務が常態化し、テレワークでの会議、面談が深化しています。それとともに、コミュニケーション不足などによるリモートハラスメントやメンタル疾患が増えていると聞きます。「リモートによるパワハラ・セクハラ」などの法令に基き職場を点検して改善を図ってください。
- (2) 在宅勤務を指示する場合は、厚労省が定めるテレワークガイドラインを守り、適正に契約する「就業明示書」の提示、「労働時間の適正な掌握」「長時間労働対策」「健康・安全衛生の配慮」、また、在宅勤務を行う場所の照度、椅子、机などの作業環境や「労使合意」などが定められています。これらを会社と協議して、必要な手立てを講じてください。
- (3) 在宅勤務の常態化によりフロアが削減され、作業場所に困る事態も生まれています。徐々に出勤勤務に移行が進みつつあると聞いていますので、自分の職場は本当にリモートワークが最適なのかも話し合っ、て、コロナ禍で削減したフロアスペースの確保・拡大を行ってください。

2、「ジョブ型人財マネジメント」に反対の表明を

「ジョブ型人財マネジメント」雇用の本格導入に向けて労使で協議・推進していますが、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。

J D（ジョブディスクリプション）と賃金レベルも不明なままです。「ジョブ型人財マネジメント」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、成果がでないと降格させられる。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なる危険があります。

労働組合として、雇用の安定、生活の安心を守る立場で導入に反対を表明し会社に再検討を求めて下さい。

- (1) 「ジョブ型人財マネジメント」は、自己の能力を最大限に発揮して成果を上げ自己の価値を高める働き方としていますが、優秀な人財だけを求め評価する人事制度であり、弱い立場の人が恣意的に排除される危険性があります。労使協議での賃金体系や評価基準については、労働者の生活を守る基準として決めるべきです。自己責任の働き方の制度導入に反対してください。
- (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。

3、2024春闘は、利益、内部留保を従業員に還元する大幅賃上げを

2023 春闘は、賃金改善額 7,000 円の満額回答でした。日立労組は、要求額の満額回答で大幅賃上げを勝ち取ったと評価していますが、日本経済の物価高などにより、実質賃金は低下がつづき生活不安が払拭できない状況にあります。

日立製作所の 2023 年 3 月期決算は、3 期連続で最高益を更新し、内部留保は、積み増しして 3 兆 9586 億円になっています。会社の巨額な利益は、株主や役員、内部留保中心に回され、社員への還元は極めて不十分で、会社の社会的責任が問われます。

※内部留保＝資本剰余金＋利益剰余金＋退職給付に係る負債

(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。「賃金考課 K 4、K 5」定義を撤廃して、差別なくだれもが賃上げされる要求にすべきです。

毎年要請していますが、廃止できない理由をお聞かせください。

(2) 23 春闘で要求した「18 歳年齢別最低補償賃金」は、要求額の 173,500 円を獲得しましたが高卒初任給の 178,000 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 236,000 円（2023 年春闘結果）です。しかも、日立グループ会社の中には、この最低保障基準すら守られていない会社もあります。

社会的要求になっている「最低賃金一律 1500 円」の実現に向けて、日立グループ労組、日立関連会社の従業員の最低保障賃金の確保を徹底してください。

(3) 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 2024 春闘では、実質賃金アップ、生活向上のために、大幅賃上げ要求をして下さい。

4、日立の「ビジネスと人権」の経営実現を

「ビジネスと人権」を尊重した企業活動は、企業の発展・存続に不可欠です。日立は 2013 年に「日立グループ人権方針」を策定し、コンプライアンス人権尊重と人権侵害に対する救済・是正を行うことを定めました。

日立労組は、職場で起きているコンプライアンス違反、人権侵害の実態を明らかにして、改善の取り組みをしてください。

(1) 一昨年の日立労組本部要請で訴えた日立社会情報サービスの従業員は、年齢別最低保障賃金 40 歳以上：235000 円の賃金引き上げを会社側に要求しましたが、「日立労組が労使で決めた年齢別最低保障賃金を守らなければならないことは、日立労組に加盟していない当社には一切ありません。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」と回答してきました。

日立労組は、すべての日立関連会社の従業員の労働条件改善に責任をもつ立場と考えます日立社会情報サービスの回答に対する見解をお聞かせください。

(2) 日立 ICT ビジネスサービス（日立 B S）の職場では、昨年 8 月から再雇用契約した従業員が月収 166,800 円と、労使が 23 春闘で決めた 18 歳最低賃金や、高卒初任給（173,500 円）さえ下回っています。

また、同職場で 26 年間勤務してきた従業員が一度も昇格せず、40 歳以上の最低保障賃金水準に据え置かれた状態で定年を迎え、生活を脅かす賃金となっています。このような問題を、日立労組として日立 B S 労組に是正するよう働きかけて下さい。

(3) UMC・Hエレクトロニクスでは、再雇用契約で、月収は165,000円と18歳最低保証賃金(173,500円)さえ下回る賃金です。会社の「生活できなければ副業して補填しろ」の考えは「ビジネスと人権」が守られているとは思えません。日立労組の見解をお聞かせください。

(4) 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、低賃金で働いています。

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) 2021年4月に改正高齢者雇用安定法が施行されてから3年目に入りましたが、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。電機連合は、雇用継続を希望する人には、希望者全員の継続雇用を推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働いてきた村田さんは、2022年4月30日付けで65歳を迎え、「改正高齢者雇用安定法」を基に雇用契約の継続を希望しましたが、会社からは契約終了を言い渡されました。

日立労組は、「改正高齢者雇用安定法」に基づき、雇用希望者全員が再雇用できる協議を進めてください。

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、女性の人財活用を促進するとしています。しかし職場ではこの企業活動や取り組みが実行できていない実態があります。

女性の活躍推進のために、子育て中の残業の規制、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」ができる職場環境の整備をすすめてください。

また、女性の賃金・処遇の向上は必要条件です。「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。日立における男女賃金格差の実態公表と是正に労働組合として取り組んでください。

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。

東京電力福島第1原発の事故後、廃炉や賠償、除染などにかかった費用の総額が2021年度末までに約12兆1千億円に上っています。政府が事故対応費の総額として試算するのは21兆5千億円です。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、太陽光や風力などの再生可能エネルギーの活用や、原発の廃炉事業の推進で、「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。支部での職場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・処遇改善の向上に取り組んでください。
- (4) 日立グループでは、国政選挙、地方選挙の度に、会社と労働組合で決めた「組織候補者」の当選のために、組織ぐるみの選挙が繰り返されています。会社の合意で、労働組合が全面にでて選挙運動を展開しています。
- 地茨城県日立市の事業所では、「候補者を支持しますカード」（数名記載）の提出、選挙ハガキの記載、選挙運動への動員、勤務時間内の候補者の職場挨拶など。投票の報告も強いられています。候補者の選挙事務所で選挙業務をさせられている社員もいます。調達の職制が候補者といっしょに取引先会社への訪問も行われています。
- ある事業所では、社員が、家族や知り合いに候補者への支援をお願いするハガキを書かされました。ハガキの表面に候補者の名前が点線で印刷されていて、それを本人がなぞって、さらに自筆で相手の住所氏名と「〇〇さんをよろしく」の一筆を書いて提出させられました。
- 選挙のたびに、社員はいやな思いで半ば強制的に選挙活動に協力させられています。これに異を唱えれば、反会社人間のレッテル貼られ・村八分扱いされます。これは明らかに人権侵害です。雇用関係や取引関係における優位性を利用した企業ぐるみ選挙は、憲法の保障する思想・信条の自由や公職選挙法の投票の自由、人権を阻害しています。
- 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、野党化の路線に変更し、政府の予算案に賛成し、「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、今や、国民民主党は、岸田政権と自民党・公明党・日本維新の会の「悪政4党連合」になって、悪法を次々と強行しています。
- 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。

以上

2023年 6月28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ICTビジネスサービス	徳永 真理子
日立ICT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