

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。

日立製作所は、事業の「選択と集中」で、国内を中心に事業再編・撤退を強行してきました。2015年3月期から2024年3月期の10年間で、連結子会社数（国内）は275社から100社に、同（海外）は733社から473社に。従業員数（国内）は19万3,638人から11万3,737人に、同（海外）は14万3,032人から15万4,918人となっています。売上収益比率（国内）は52%から38%となっています。国内の上場子会社はゼロになりました。これは海外中心の経営の転換により、国内の事業の再編・売却し、海外企業を買収してきた結果です。

2023年からでも、

- ・日立事業所では、火力発電事業が三菱重工に完全統合されタービンの製造拠点が兵庫県高砂に移り、日立事業所は空洞化しています。
- ・国内の電力流通事業を、海外で事業展開する日立エナジーに統合するとして、国分工場（日立事業所）での変圧器製造は止めて中国の生産拠点で製造すると発表しました。職場では「仕事がなくなる。どうなるのか」「派遣会社に行かされそうだ」「工場は1年後に閉鎖になる」など、不安が広がっています。
- ・日立GLSでは、好業績（2024年3月期の売上収益=3,738億円、営業利益=347億円、営業利益率9.3%）にも関わらず、40歳以上を対象に「社外転身支援策」を今年3月末期限で実施しました。社員に社外へキャリア転換を求めるものですが、制度の適用は、会社が必要とする人材は制度利用を希望しても認めないとしていて、会社が「不要」と判断する人に社外転身を強いる「個別リストラ」です。
- ・日立製作所のパワー半導体事業部門の日立パワーデバイスをミネベアミツミに売却しました。
- ・2017年に米投資ファンドに売却された旧日立工機（工機ホールディングス）では、製造が海外中心となり今年になって佐和工場が閉鎖しました。
- ・2022年に米投資ファンドに売却した旧日立金属（現「プロテリアル」）では、今年5月に国内の従業員1500人の削減を発表しました。

日立製作所は、「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、事業再編・売却されたグループ企業の職場は、事業の選別と切り離し、生産拠点の統合などを行い、人員削減や退職勧奨などのリストラが行われます。

会社の「企業栄えて国内事業減ぶ」利益第一経営から、職場と生活を守り社会的責任を果たす経営に転換するために、日立労組・日立グループ連合労組は役割を発揮していただくよう、下記について要請をさせていただきますので回答をお願いします。

1、「働き方改革」を職場環境に見合った日立労組の役割発揮を。

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、組合員の意見やアンケート調査を取り入れて、安心・安全な職場環境を築くために役割を發揮してください。

(1) テレワークによる1on1面談が上長とのコミュニケーション不足で深刻な状態があります。

(リモートでのハラスメント) (相談に乗ってくれない) などや(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」などの法令に基づき、職場の巡回訪問等を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。福利厚生制度でカフェテリア補助はありますが、物価高騰による生活費の負担も大きくなっています。通常勤務を主体に必要な手立てを講じて改善を図ってください。

(3) 「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。自己の能力を最大限に發揮する成果評価の働き方としていますが、優秀な人財だけを求める人事制度であり、評価基準にそぐわない人は、排除され社外転職に追い込まれる危険性があります。

成果・評価が合法的に押し付けられる可能性もあります、上長との理解度差も懸念されます。労使協議での賃金体系や報酬等については、労働者の生活を守る基準として決めるべきです。

2、2025春闘は、大幅賃上げと全組合員の一律の賃上げを。

日立労組は、賃金水準改善分1万3000円の満額を獲得したとしていますが、額面どおり受け止められない配分の内容になっています。

春闘要求では、「物価上昇による生活への影響が顕著となる中で寄せられた組合員の大きな期待に応えること、そしてすべての労働者の底上げ・下支えを図るとの位置付けで、賃金水準改善分1万3000円を決めました。

しかし、回答を受けた配分では、組合員の一人当たりの平均昇給額は、18,095円で平均昇給率5.5%(平均基準内賃金328,700円で定期昇給相当分は、5,095円で1.6%)になるとしていますが、

実態は「賃金水準改善については、より大きな成果をあげた社員により多くの報酬を与えられるような形で支給する」として、職群等級と賃金考課で配分に大きな格差があり、だれもが春闘での13,000円の水準改善になっていません。

(1) 春闘における格差拡大で一番の問題は、組合の春闘要求で「評価K4はゼロ、K5はマイナス＝賃下げ」要求をしていることです。

2024年春闘要求における意見・要望でも、「K4、K5評価者においては10年間の賃金改善が行なわれておらず、物価高騰を踏まえた賃上げが必要であると考えるのでご対応をお願いする」の意見がありました。しかし、配分では改善されず、これが組合員の春闘における一番の格差となっています。

※春闘後の賃金＝現行本給＋本給改定額(定期昇給)＋本給改訂加算額(ベースアップ)ですが、総合職5級(主任クラス)で、Max(評価K1)は33,900円アップ、Min(評価K5)は-4,400円(賃下げ)で、格差は38,300円にもなります。

労働組合が組合員の賃下げ要求することはあり得ません。春闘要求・配分で、「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) 職群等級の本給レンジ改定額が 4,000 円～8,000 円であり、本給改定額が本給レンジを超えた分は頭打ちで賃上げ対象外となります。

(3) 年齢別最低保障賃金で 15 歳は、171800 円（6300 円円引き上げ）で、これは時給換算で東京の最低賃金時間額 1,113 円を下回ります。また、40 歳以上の最低賃金は 245000 円で、時間額で 1500 円ギリギリです。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。

社会的要求になっている「最低賃金一律 1500 円以上」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。

(4) 大卒初任給の統一目標基準は、現行水準に対して 9,000 円引き上げを要求していましたが、会社回答は 18,000 円増（初任給 250,000 円）で、企業の人材獲得の思惑を優先したものとなっています。

(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。

日立製作所の 2024 年 3 月期決算で、内部留保は積み増しして 4 兆億円を超えました。会社の巨額な利益は、株主や役員、内部留保中心に回され、社員への還流は極めて不十分で、会社の社会的責任が問われます。

組合員のさらなる賃上げ要求と世論を背景に、2025 春闘では、大幅賃上げの実現とともに、だれもが賃金アップで生活向上が実感できる配分を実現して下さい。

※内部留保＝資本剰余金＋利益剰余金＋退職給付に係る負債

3、日立的「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・是正を行うことを決めました。

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) 日立社会情報サービスに労働組合はありませんが、日立グループ連合として処遇改善を求めて毎年要請をしています。

私の現在 50 歳の給与額は 233,000 円で、日立労組が労使で決めた 40 歳以上の年齢別最低保障賃金 245,000 円をも下回っており、とても家庭を持てる賃金ではなく、生活も困窮に陥っています。日立製作所の孫会社に 2007 年に入社後、2016 年日立製作所の子会社に吸収合併となった際もずっと職群等級が総合職研修員のままでした。

13 年程間総合職研修員のままで、2019 年に降格の説明もなしに、会社承継法を無視して基幹職に変更されました。

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。労働組合のない私のようなグループ社員が40歳最低賃金を下回るような低賃金について、日立労組としては労働条件改善を会社に要求するお考えがあるかどうかについて、お聞かせください。

(2) 日立 ICT ビジネスサービス (日立BS) で働く労働者は、60歳以降の再雇用契約で月収174,000円と、日立労使が24春闘で決めた18歳最低賃金や、高卒初任給(187,000円)さえ下回っています。日立グループ連合として日立BS労組に是正を働きかけて下さい。

(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。

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。春闘で社員の大幅賃上げの流れがある一方で、同じ職場で働く非正規労働者は賃上げがなかったり、あっても少額の賃上げにとどまっていたりします。

働き方改革法で、「同一労働・同一賃金」を目指すことが決まりました。非正規労働者の低賃金からの脱却には、大幅な賃上げが必要です。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。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) 2021年4月に改正高齢者雇用安定法が施行されてから3年経ちました。

日立製作所は労使協定による2024年4月から65歳から70歳までの継続雇用制度を導入しました。

継続雇用制度から適用外の方は、救済措置がありません。

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。

日立労組も、雇用希望者全員が再雇用できるよう制度を改めて労使協議してください。

(5) 日立製作所は、毎年自民党に多額の政治献金をおこなっています。

昨年日立株主総会で、日立製作所が毎年自民党に行っている政治献金は、政治と企業が癒着し腐敗を生む構造であり、政治献金はやめるべきと問いました。

会社からは、「2022年は3500万円献金した。目的は業界団体と健全な関係で企業経営に係わる政策実現のための活動、企業の社会的貢献の一端として行っている」と回答がありました。

しかし、いま、「政治とカネ」による政治腐敗が大きな政治問題となり国民の怒りが広がっています。政治腐敗の根本に、企業団体献金があることは明白です。営利を目的とする企業が政党、政治家に献金するのは「見返り」を求めるため「本質的に賄賂」です。

日立は、「日立グループ企業倫理・行動規範」で、「日立は、贈収賄や汚職を容認しません」と述べ、従業員に向けては、「日々の業務の中で、贈収賄および汚職防止に関する法令を理解し、それらを遵守してください」とメッセージしています。

労働組合として、会社がコンプライアンスを重視した経営のために「政治献金を止めよ！」と要請してください。

4、子育て支援と働く女性にやさしい職場環境整備

女性の賃金・処遇の向上は「ジェンダー平等」の必要条件です。

経済協力開発機構(OECD)のデータによると、男女の賃金格差は、日本は2022年21.3%、同年の米国17%、英国14.5%、と日本より低い。北欧では10%を下回る国も多い。21年のOECD平均は、11.9%だった。日本はこの2倍の水準の格差があることとなります。

「東京商工リサーチによると、2023年3月期決算の2456社のうち、有価証券報告書に「正規雇用の男女賃金差異」を掲載した1677社の平均は71.7%（女性の賃金が男性の7割程度）です。

日立製作所の有価証券報告書には、日立本体と連結子会社の「男女の賃金の差異」が公表されています。これによれば、女性社員の賃金の男性比は、日立本体で66%、連結子会社で60%～70%です。「生涯で1億円にも及ぶ男女の賃金格差を無くすことが、ジェンダー平等のカギ」になります。労働組合として、男女賃金格差の是正に取り組んでください。

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

福島原発事故から新規の原発は見通しがなくなりました。さらに、能登地震での志賀原発での油流出事故を受け、改めて「地震大国日本」で原発は無理だということが分かりました。

政府は2023年末、東京電力福島第1原発事故の賠償などにかかる費用の想定を現在の21・5兆円から約2兆円引き上げ、計約23兆4000億円としました。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明白です。

しかし、日立は「国内BWRプラントの早期稼働」や「GEとのパートナーシップを通じた小型炉の拡大」をまだ諦めていませんが、全世界的に「廃炉技術」はいまだに確立できず、「核のゴミ」は処分地さえありません。

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を経営審議会などで会社に強く提言してください。

6、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。

この間、コロナ禍を契機に在宅勤務者が増えて、職場討議がリモートやメール等での意見収集となり、職場の意見を十分に反映した組合活動が薄れてきています。支部での職場討議のやり方も工夫して、職場討議の活性化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日立関連職場に組合を作っていく努力を進めてください。

(3) 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、労働組合が全面的に選挙運動を展開しています。（実態の詳細は、昨年要請書に記載しました）

昨年の日立製作所株主総会で、労使での組織ぐるみ選挙について、前述の実態を述べたうえで、①会社は、このような組織ぐるみ選挙の実態を承知しているか。②「ビジネスと人権」を重視した企業経営のために、企業ぐるみ選挙はやめるべきではないかと回答を求めました。会社回答は、選挙は一人一人の権利で、個人の自由な意思で行う。だれにも干渉されることはない。会社が選挙に係わることはない。会社が特定の候補を応援することもない。選挙は、労働組合や後援会がやっていること。会社は選挙にいっさい関与していない。「組織ぐるみ選挙」はしていないと強調しました。

労働組合運動の原点は、要求による団結です。組織ぐるみ選挙は、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。旧態依然の企業ぐるみ選挙はやめることを日立労組として宣言するよう強く要請します。

(4) 電機連合・日立労組の組織内国会議員である浅野哲衆議院議員(茨城5区)は、多額の団体献金と国民民主党からの多額の交付金、そして形を変えた団体献金である政治資金パーティを年2回実施し、総額の収入は莫大で自民党金権議員顔負けの実態があります。

令和4年の浅野哲氏が代表の政治資金収支報告書によれば、労働組合からの団体献金は電機連合から2,500万円(日立グループ連合から電機連合に1463万円寄付)、日立グループ連合から120万円です。また、政治資金パーティが2回で1290万円の収入。さらに、国民民主党本部から国民民主党茨城県総支部と茨城県第5区総支部への交付金は合計4130万円となっています。日立労組の組織内地方議員にも電機連合、日立労組から団体献金が行われています。

国会議員の政治資金パーティは企業・団体献金の抜け道です。また、労働組合の特定政党・議員への団体献金は、労働組合の健全な運動に大変な害悪をおよぼします。

いま、国民は企業・団体の政治献金による政治腐敗に怒りが広がり、圧倒的多数が禁止を求めています。コンプライアンスを重視した労働組合運動をすすめるために、金権政治腐敗を一掃するためにも、労働組合運動と政治にけじめをつけ、直ちに政治献金を止めるべきです。

(5) 日立労組の組織内議員は「国民民主党」の所属です。いまや、国民民主党は完全に与党化し、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」まで主張するなど、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。

労働組合の目指すべき方向と組合員の要求と相いれない議員、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

2024年 6月24日

日立労組及び関連会社労組組合員・職場労働者有志

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ICTビジネスサービス	和田 正三 徳永 真理子
日立社会情報サービス	石塚 淳
日立IoT・クラウドサービス事業本部	村田 光裕
日立デジタルシステム&サービス事業部	田中 章夫
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