

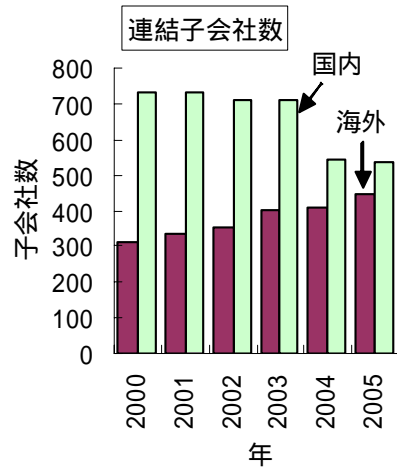
日立のグループ経営がもたらしたものは？ 分社化で労働条件切り下げ



いくつかわかりますか？
どの工場が何という名前の会社になったでしょう？ (答えは下に)

【旧工場名】	【新会社名】
1 茂原工場	A 日立産機システム
2 武蔵工場	B 日立空調システム
3 習志野工場	C 日立ホーム・アンド・ライフソリューション
4 那珂工場	D 日立ハイテクノロジー
5 戸塚工場	E 日立ディスプレイズ
6 土浦工場	F 日立コミュニケーションテクノロジー
7 多賀工場	G 日立グローバルストレージテクノロジー
8 清水分工場	H 日立インダストリーズ
9 小国工場	I 日立オムロン・ミナルソリューションズ
10 小田原工場	J 日本エーイーパワーシステムズ
11 旭工場	K ルネサステクノロジ

(1-E, 2-K, 3-A, 4-D, 5-F, 6-H, 7-C, 8-B, 9-J, 10-G, 11-I)



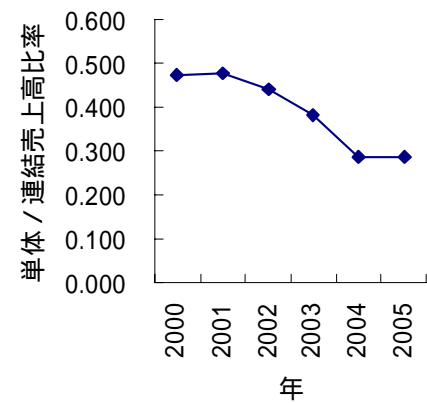
分社化の進展

日立はこれまでグループ経営の深化をめざし、事業再編を行ってきた。ここ数年間で行われた分社化は、単体で2万人、連結で10万人が対象となり、下図に示すように単体/連結の売上高比率は大きく低下し、分社化が進んだことを示しています。

事業の撤退

会社分割制度も使った強引に分社化を推し進めた後、FIV(税引き後営業利益から資本コストを差し引いた値)という経営指標により連結各社を管理し、2年連続赤字の場合、事業撤退するとしています。左図に示すように、国内の連結子会社が減らされています。他方、海外子会社は連続して増加しています。

単体/連結売上高比率



労働組合の強化を

グループ経営は日立製作所の方針で行われていくにもかかわらず、団体交渉が求められるようになってきた。日立グループ全体で働く者の労働条件を向上させることはできません。分社化、成果主義、非正規雇用であれば、日立グループ全体の労働組合を強化し、日立本社と交渉することが求められています。

しわ寄せを働く者に

このため少しでも業績が下がれば、グループ各社の経営者はそのしわ寄せを働く者に転嫁し、賃下げ・労働条件切り下げや早期退職による人員削減で乗り切ろうとしています。結局、日立のグループ経営は、企業を小分けにし、勝ち組、負け組の論理を関連会社や働く者に押し付けるものになっていきます。リストを率先して株主に還元し、働く者を犠牲にする戦略で良いのでしょうか。

近頃の若いモン

外に出て一息入れてみては

毎日事務所と実験室を往復する生活で、少し体がなまってきたかな？ と思うような日は、出張で外出するのでも多かつたので、すが、今の仕事に変わってからは一年中事業所の外に出ることが無くなつてしまいました。

そんな私の楽しみは、事務所と実験室の移動時に屋外を通って行くことです。最近日は差しも暖かくなり、外を歩くととても気持ちが良いものです。一日中屋内で仕事をされている方も、休憩時間などに出てみるのと、きつと気分転換になりませんか！

投稿歓迎

(このコーナーへの感想・投稿をお待ちしています。) info@hitachikon.net

ピラや情報をホームページで見られます。
パソコン <http://www.hitachikon.net>
ケータイ <http://www.hitachikon.net/>
仕事、生活などの相談も受け付けます。
Eメール info@hitachikon.net
TEL(携帯) 090-3534-8626(谷口)

QRコードにアクセス!

日立 2005年6月 第128号

日立関連労働者懇談会
〒108-0073 東京都港区三田3-2-20
(電機労働者懇談会気付)
TEL(03)3455-6006 FAX(03)3451-3595

もよりの連絡先

茨城	029-273-2785 (舞良)
茨城	0294-32-1048 (馬場)
東京	042-394-0937 (谷口)
神奈川	0465-48-5327 (中村)
静岡	0543-65-0433 (多田)
愛知	0561-54-6222 (成木)
大阪	06-6939-2905 (森)

憲法改悪のネライは戦争する国づくり

誰が指揮命令をしていますか？

「派遣」「業務請負」の人たちといっしょに働く職場が増えていますが雇用関係はどうなっているのでしょうか。通常の正社員やパート労働者、アルバイトでは、使用主と雇用主が同一ですが。

「派遣」と「請負」どう違う？

「派遣」は、派遣会社（派遣元企業）が雇った労働者を、一般の企業（派遣先企業）に「貸し出す」しくみです。労働者は、派遣先企業から指揮命令を受けて働きますが、雇用主は派遣元企業です。いいかえれば、派遣とは、派遣先企業が雇用責任を負わずに労働者を使う制度です。

「請負」は、仕事の完成を目的に、発注元企業から業務の一部を請け負うことです。「仕事の完成」が目的なので、請け負った企業は労務管理の全面的な責任を負う必要があり、発注元企業が労働者を指揮命令することはできません。

「偽装請負」が横行しています

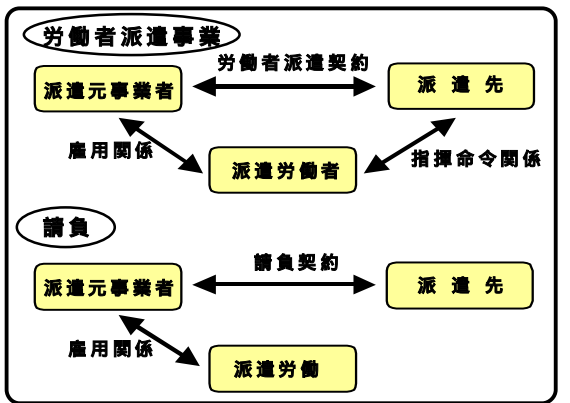
事業者に対するルールを派遣法で定めている派遣に対し、請負には特別の法はなく、監督官庁もありません。そのため、「製造業務の派遣は一年以内」など、派遣法の規制を免れようと、実際は発注企業が労働者を指揮命令する派遣なのに、請負を装って労働者を「貸し出す」違法な「偽装請負」が横行しています。

あなたの使用主はだれですか？

「偽装請負」は、派遣元（受託者）・派遣先（発注者）の様々な責任が曖昧になり、労働者の雇用や安全衛生面など基本的な労働条件が十分に確保されないという事が起こりがちです。

請負・派遣労働者が、無法を許さず、勇気をもって立ち上がる例が生まれていることは注目されます。

請負・派遣労働者に人間らしく働く労働条件と均等待遇を実現し、直接雇用の道を広げ、若者たちが希望をもって働けるようにすることは、政府と財界・大企業の責任です。



人間らしく働く条件の確立を

「偽装請負」は、派遣元（受託者）・派遣先（発注者）の様々な責任が曖昧になり、労働者の雇用や安全衛生面など基本的な労働条件が十分に確保されないという事が起こりがちです。

日立 掲示板

「相次ぐ事故」は長時間残業の下で

この間、従業員の事故が多発しています。それも夜中の3時から4時に集中しています。31才の男性は、帰宅途中に強盗に遭い、現金8万円を取られ、鼻の骨を折る怪我を負いました。また別の人は、自転車で帰る途中に車とぶつかるという事故に遭遇しました。さらに、子会社から日立に出向中の人が、明け方家に帰り急死するというのも。いずれも技術職場で働く人たちで、長時間残業が常態化している中で発生したものです。試作関係の製造現場で新たな交替勤務体制（夜勤）が始まり、その中には女性（独身を



きな問題をはらんでいます。（日立GST・旧小田原）

「株主に高配当」賃金カットは継続

日立工機の05年3月期の決算が発表されました。1月末の上方修正予想をさらに超え純利益83億円と、3ヶ年の中期経営計画を1年前倒しして2倍以上の超過達成となりました。赤字経営でもないので賃金6%カットが強行されて1年8ヶ月、賃下げ提案当時の年間株主配当8円が今期は1株あたり20円とまさにドッサリの高配当です。会社は賃金カットで年間約6億円の削

中心)も組み込まれていきます。通勤途上の危険はもちろんのこと、母性保護の点からも大減の一方で、その倍近い11億円以上を株主配当金としてプラスさせているのです。これこそ労働者犠牲の典型です。ちなみに日立本体の配当は年11円です。（日立工機）

「5・12カ月」日立を上回る一時金

5月12日の団体交渉で一時金の回答がありました。業績評価「B」の場合で5・12ヶ月（半期で2・56ヶ月）72万8615円というものでした。業績評価は最高がS、次がSA、Aと続き、最低のDまで10段階に分かれ、「B」をゼロとして「AB」ならプラス0・5ポイント、「BC」ならマイナス0・5ポイントになります。会社は業績評価が最低の「D」の場合で世間には回答として公表しています。その場合4・86ヶ月となり、日立の回答4・82ヶ月に近づきます。日立ビルシステムは

「靖国神社参拝」も仕事のうちか？

会社は修養団活動を奨励していますが、事業部では部課長率先垂範で工場周辺や観光地の美化活動や機関紙「向上」の配布を行っています。先ごろ、修養団支部の幹部でもある部長が時間中に「これから靖国神社に参拝に行く」といつて離席しました。その場に居合わせた人は「中国人の反日感情を刺激しないか、昨年10月には中国人民大会堂で『日立展』を開いて友好をアピールしたのに」と心配する声があがりました。（ESD事業部・旧神奈川工場）



電機ユニオン

へ相談を



電機ユニオンは、パート、派遣、管理職、正社員の誰でも入れる労働組合です。

電機ユニオンには、電機の職場に働く未組織労働者や管理職の方々が加入しています。日立製作所の管理職の方も加入して、即刻団体交渉を行ない退職奨励を止めさせました。

日立関連には、派遣や請負の労働者や労働組合のない職場などが多くあります。

問題が発生したとき、一人で悩まず下記連絡先に相談を申し出て決めることができます。

住所：東京都港区三田3-2-20
電話：03-3455-6006
Mail：info@denki-union.org
HP URL http://denki-union.org