

事業再編で「俺達はどうなるのだ？」

ハードディスクの老舗 小田原での開発・生産を終える

1966年以来、小田原の地でコンピューターの記憶装置部門の開発・生産を続けてきた日立小田原。その後、IBMのHDD部門を2、800億円で購入し、日立グローバルストレージテクノロジーズ社(日立GST)を設立。HDD部門での世界制覇を夢見たが、4年連続巨額の赤字にあえぐ状態となりました。2007年3月期も350億円の赤字を出し、メキシコ(グアダハラ)事業所を2008年をめどに閉鎖・撤退し、全世界の従業員4万名の11%、約5千人の人員削減を発表しました。

事業の再編成始まる

ハードディスク駆動装置(HDD)のパーツのうち、ディスク(メディア)の研究開発はアメリカ(サンノゼ)、生産は中国(深セン)、読み書き用ヘッドのウエハ・スライダ加工技術はメキシコから小田原に集約、生産はフィリピン、車搭載の2.5インチHDDはタイでの生産と、アジアに生産を集約することになります。

蓄積された貴重な技術・技能 どうなる？ 200名の従業員

ディスクの生産が小田原から中国(深セン)に完全移管するに伴い、小田原でのディスクは今年度中に生産を停止します。それに伴い約200名が他事業所や日立グループへ異動させられることとなります。

装置産業にまで合理化されたディスク生産は、技術と技能、付加価値のかたまりです。アルミの円盤に磁気塗料を塗ったところからたずさわってきた方々には、この仕事から切り離されることは言い表せない思いがあることでしょう。「俺達はどうなるのだ？」5月から異動の面談を始めるとのことですが、労働組合にも「違う分野での仕事となり評価がどうなるのか心配だ」...など多くの質問が寄せられています。

働く人を尊重する経営を

今回のリストラ策が発表されると同時に、日立の株価は急上昇しました。メキシコ工場閉鎖を歓迎したもので、もうけのために人減らしを喜ぶ株主にだけ顔を向けるのでなく、働く人を尊重する経営が求められています。

年休もグローバル化

毎年、年度末になると年休の切り捨てが気になる。切り捨て日数ゼロだったのはもう何年前のことだろうか。毎月、計画的に年休を消化できればきつと完全消化も可能なのだが、そうそう簡単には行かないのも現実。今年も、4月から年休消化に励もうと思ったが、実際は最初の月から挫折してしまっただ。そうは言っても、これまで年休を取ったこともない人がいたりするわけで、それに比べれば適度に休みが取れているのは、まだましな方かもしれない。もっと仕事に余裕を持って取り組め、気軽に休める環境ができれば良いと思う。

近頃の若いモン

投稿歓迎

外国に行けば、年休は完全消化が当たり前で、休日出勤などは考えたことも無い人が多いらしい。それでもちゃんと経済はまわっている訳だから、たまにはそういう所も見習った方が良いと思う今日この頃だ。



(このコーナーへの投稿をお待ちしています。)
Eメール info@hitachikon.net にどうぞ!!

繰り返される再編に不安 (旧)日立笠戸メカニクス

山口県にある日立笠戸メカニクスは、今年4月より次の3社に分割されました。日立ハイテクノロジー、日立交通テクノロジー(日立笠戸メカニクスの継承会社)、サンキサービス(日立プラントメカニクスに名称変更)

今回の事業再編に職場からは不安の声があがっています。「今回の再編で約6年の間に5回目の社名変更となりますが、その場しのぎの合併を繰り返しているように感じています」「合併・再編するたびに社員からの会社に対する信頼を失っていることに気がつきませんか?」「新会社になることで、生涯賃金が下がるのではないかと不安が残る」経営者からのまともな説明もなく、労働組合もない中で、日立による上からの一方的な再編に、不安といらだちが高まっています。



ピラや情報をホームページで見られます。
パソコン <http://hitachikon.net>
ケータイ <http://hitachikon.net/i>
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) 090-9121-0602(多田)



QRコードにアクセス!

日立 懇

<発行> 2007年5月 第148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	090-3534-8626	(谷口)
神奈川	0465-48-5327	(中村)
静岡	090-9121-0602	(多田)
愛知	090-4253-1217	(成木)
大阪	06-6939-2905	(森)

憲法9条は日本とアジアの平和の宝

こんな時どうする？

改正男女雇用機会均等法が4月から施行

(男女雇用機会均等法Q & A：岩波ブックレットNo. 694より転載)

Q 私の会社では、何回か転勤をした後に管理職に昇進します。でも、私は子どもも小さく転勤することはできません。仕事は男性と同じなのに差別ではありませんか？

A 昇進に当たって転勤経験が要件とされれば、女性にとって著しく不利益となります。このような例は間接差別として禁止されました。

Q 出産後、職場に復帰しましたが、しばらくして突然、会社の上司から「もう来なくていい」と言われました。このような解雇は有効なのでしょうか？

A 妊娠中および出産後一年を経過しない女性に対する解雇は、原則として無効になりました。つまり妊産婦であるあなたに「もう来なくていい」と言うこと自体が、法的に許されないことなのです。

Q セクハラを受けたため会社に訴えましたが、取り合ってもらえません。どのような解決方法があるのでしょうか？

A セクハラを受けたときの解決方法として、まず、会社の相談・苦情窓口相談することです。改正均等法では会社が相談・苦情窓口を設けなければならないとされました。そのような窓口には申し立てにくい場合、またはそこで解決できなかった場合は、都道府県の労働局の雇用均等室に相談をしましょう。雇用均等室では、その必要が認められた場合、会社に助言、指導または勧告をします。



日立関連労組2007春闘一時金回答結果

組合名 (会社名)	一時金回答額		組合名 (会社名)	一時金回答額	
	年間回答額(円)	月数(か月)		年間回答額(円)	月数(か月)
日立建機	1,610,000	5.37	リコープリンティングシステムズ	1,370,820	4.65
日立工機	1,582,200	5.35	日立エンジニアリングサービス	1,339,906	4.35
日立化成	1,435,000	5.35	日本A&Eパワーシステムズ	1,279,656	4.20
日立国際電気	1,542,681	5.30	日立ディスプレイズ	1,200,160	4.16
日立金属	1,498,000	5.23	日立エンジニアリング	1,287,400	4.10
日立オムロン・ミナル	1,522,430	4.90	日立グローバルストレージテクノロジーズ	1,261,580	4.10
日立プラントテクノロジー	1,460,820	4.85	日立ハイコス	1,182,830	4.10
日立電線	1,382,000	4.75	日立設備エンジニアリング	1,181,964	4.10
日立超Lシステムズ	1,430,510	4.70	日立協和エンジニアリング	1,142,572	4.00
日立製作所	1,409,060	4.70	日立エレクトリックシステムズ	1,169,460	3.98
ルネサステクノロジ	1,354,822	4.70	日立ホームアンドライフソリューション	1,180,000	3.70
日立空調システム	1,375,000	4.69	アイシーシー	980,560	3.40



新システムで大混乱

効率が上がるとの肝いりで導入された新資材業務システムは、導入初日からトラブル続き。教育もそこそこに運用を開始し、システムの検討不足も重なり担当者ではてんこ舞い。社内では効率化は下がるは、生産に悪影響は出るはずは不平不満が噴出。混乱で取引先にも影響が出ている。俺はストレスだけが最好調だよと皮肉混じりで愚痴が飛ぶ。いつまで続くこの混乱……。

日立IEEシステム

パートでも残業80時間

年度末と言うこともあり、3月は猛烈な仕事量で定時で帰れたのは一日だけ、休日出勤6回と身も心もクタクタ状態でした。月が変わった今月は残業ゼロと言われ、会社は身勝手に怒りたい気分です。

6時間勤務でのパートなのに、いつも定時までのフルタイム社員と同様に働きます。6時間を越えても定時までは残業とはならず、手当ても払われません。今年の春闘で組合がパートタイマーの最低時給を971円で協定するように要求しましたが、会社からはゼロ回答でした。

日立工機

原発臨界事故

日立も関係していた志賀原発1号機の臨界事故。今回の公表にあたっては、メーカー側である日立の関係者もアンケートや直接ヒヤリングが実施されたようです。電力会社は再発防止のために「しない風土」「させない仕組み」「言い出す仕組み」をあげ、「職場の風土改革に取り組む」としている。いつば日立の企業風土はどうだろうか。上司経由で選挙動員の指示までやられ強制の不文律を作っている。悪いことには「見ない、聞かない、言わない」という企業風土になってはいないだろうか。

日立・日立

人間ドックを公用外出

横浜事業所では、4月から人間ドック受診に要する時間が「公用外出扱い」になりました。これまで横浜では、受診後会社に出社しなかった場合は年休扱いとして運用してきました。そこへ海老名のグループが転動してきましたが、海老名では従来から人間ドック受診を「公用外出扱い」で運用してきたため、バラバラの扱いとなっていた状態を、このほど統一したものです。

日立協和

長時間労働の是正

長時間労働について12月には労使で「活力ある職場づくり労使委員会」が設置され、対策が行なわれました。具体的には「定時退勤日の徹底」「休日出勤ゼロの日設定」「22時以降の残業をゼロにする」「退勤から出勤までを11時間以上を空ける」などです。

日立・横浜

労働災害の防止を

去る3月14日、日立協和の職場において、電気熱処理炉の通電不良が発生したため、60才のベテラン作業者が原因調査のため操作盤の扉を開けて、扉側のスイッチを再投入

ルネサス・武蔵