

あいつぐリストラ策に不安と怒りの声

日立プラントテクノロジー(土浦)

会社は「業績悪化」を理由に、経営基盤の強化策を迅速に展開することを発表しました。その柱は「適正人員化による固定費の低減」要するに人減らしであり、2010年度までにグループ総人員を現在の90%まで削減するとしています。

日立から分社化してHIC(日立インダストリーズ)になった時も、四社統合でHPT(日立プラントテクノロジー)になった時も、会社はその効果を執拗に強調してきました。しかし、現実にはシナジー効果も、社員のモチベーションもさっぱり上がり、拳句の果てが「業績悪化」で定番の人減らしリストラの強行です。

職場では「何かというと、すぐに人減らしをやるけど、他に能はないのか」「だいたい業績悪化の責任は幹部がとるのが本当だろう」という声に交じって「分社化とか、四社統合はいったい何だったんだ」という声さえ聞かれます。

人減らしの他に能はないのか

日立グローバルストレージテクノロジーズ(小田原)

HDD事業の黒字化に事業の再編と固定費の削減等なりふりかまわぬ「リストラ」を進める日立GST(日立グローバルストレージテクノロジーズ)。小田原の主力であったディスクの中国・深センへの移管・生産中止、これに伴う大量の転籍や、系列子会社への出向等が激しく行われています。

昨年末 同業他社を渡り歩き日立GSTに招聘(しょうへい)された米国人幹部によるコストカットの実績を「小田原の皆さんに直接話したい」との紹介ではじまり、スクリーンに映し出されたグラフを背に英語でのスピーチがなされました。通訳役の「オーバーフローしそうだ」の冗談を交えた話によると、強行施策による原価低減と同業他社での実績を披露したものでした。他社の手の内を知った話

でそれなりのものがありました。最後の「皆さん愛社精神を持って事にあたってください」にはあきれてしまいました。

職場ではあんな奴に「愛社精神」など言われたくね～よなの声も。米国人幹部による非情な「リストラ」に片道切符で職場を追われる労働者、これが米国流の容赦ないコストカッターの姿なのでしょう。

容赦ないコストカッター

日立コンシューマ事業グループ(横浜)

労組のコンシューマ事業業種本部(東海支部・横浜支部・岐阜分会・本社支部)に会社から申入れされた詳細内容、経営審議会の内容、労組からの質問と会社回答を、労組が組合員全員に配らないため、ほとんどの人が概要しかわからず、不安が増大しました。そして、責任を取ろうとしない(コンシ)経営陣の責任と謝罪を求める声が一気にわき上がり、申入れを受け入れようとする労組執行部の方針に反対した評議員区もありました。

ロリスク型経営への転換に向けた約500名の異動のほとんどが、2008年上期中を目途に実施する予定のため具体的な内容が全くわからず、誰がいつ異動になるかわからない状態であり、大量の人員削減で(コンシ)業績が本当に改善されるのかを心配する声が大きくなっています。



経営陣の責任と謝罪を求める

日立製作所コンシューマ事業グループ(コンシ)では、業績低迷のためAV事業再建計画が発表されました。横浜事業所では、2月の従業員説明会で事業部長が「筋肉体質にする」と言って、突然、転勤・出向・転属を伴う大量の人員削減計画を発表したため、驚きと不安がいつぱんに労働者に襲いかかりました。計画の内容は4つの個別施策と共通施策で所員約950名、「富士通日立ブラズマディスプレイ」施策と、「東海テック」施策でグループ会社社員約300名の大規模異動です。



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>
2008年4月
第157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 090-8747-6239 (馬場)

東京 090-3534-8626 (谷口)

神奈川 080-5060-7728 (中村)

静岡 090-9121-0602 (多田)

愛知 090-4253-1217 (成木)

大阪 06-6939-2905 (森)

なくそう貧困、止めよう憲法改悪

08春闘回答に対する 職場の声

業績が良くなっても、やっぱり上がらないんだ。
こんなに忙しく働いてもあがらないんじゃない、
やっばり上がらない。
千円じゃ賃上げの実感はない。
これまでは、「日立」の回答の翌日の午前11時に期限付き回答を求めていたのに、一週間も後退しては、間延びして白けてしまう。
株主には、前年より増配するのに、儲けを働く者にも還元させなくては……
こんな低水準の回答に、「最大限の誠意ある回答と受け止め、あらためて感謝申し上げる」との執行部と、職場組合員とのギャップはどうしようもないのか。
もうかっているのに昨年より一時金月数を下げられた。日立と子会社の経営者の言っことが、ウソっぱちだということが良くわかった。
派遣社員の賃金やボーナスも上げてほしい。同じように仕事してるんだから。

近頃の若いモン



耳と習慣

通勤や帰宅途中の電車の中や飛行機、車の中など、様々な状況で音楽を聴いている人を目にしますが、見かける人のほとんどが若者が多いです。時には、周りの人にも聴こえてしまうくらいの大音量で、音楽を聴いている人も見かけます。周りの人に対する迷惑だけでなく、自分の耳にも良くないはずですが。

最近、「耳鳴り」や「難聴」などの症状、「突発性難聴」や「騒音性難聴」に悩まされる若者が増えているそうですが、治療・再発を繰り返したりすると、治らなくなる事もあるそうです。毎日、騒がしい場所や大音量で音楽を聴く習慣から、たまには、静かな場所で、小さな音に触れるのも、耳にも心にも良いのではないかと、思います。

私自身は、音による難聴の経験はありませんが、飛行機の着陸時に、気圧の急な変動で、1~2日ほど耳が聞こえ難くなり、耳の痛みや頭痛などで苦しんだ事がありました。こんな症状がずっと続くとなると、とても耐えられません。そうなる前に、習慣を見直す必要があると思います。

(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!!

投稿歓迎

日立超し 掲示板

「ライフプラン研修 セミナー」に参加

2月末に2日間の日程で「ライフプラン研修セミナー」に参加しました。「ライフマネジメントとは」「自己選択の重要性」「現在の自分の棚卸し」「職場生活におけるわれわれの貢献領域は?」「ありたい姿を実現させるには」などをGR発表、討議しました。要するに己を知り、情性で会社生活を送らず定年後の夢を持って働いてください、ということでした。

2日目は、「なぜ長期のライフプランが必要か」「国と会社の制度」「家庭経済ワーキング」「マネープランの基礎知識」をもとに長期家計プランを作成し、現在の年齢から70歳までの家庭の収支を計算してみました。参加してい



「意識改革」とは?

社内の講演で講演者が年頭の社長挨拶で何が話されたかを社員に質問したところ、即座に返事が無かったとのこと。社長が意識改革のメッセージを出した。内容は社員の意識の低さに驚きを隠せず、傲を飛ばしていたが、挨拶運動一つ取っても自分より職制が上の者には挨拶をするが、下の者には挨拶をしない人が多い会社の体質では「意識改革だ」との号令を掛けても浸透しないのが現実。先ずは上に立つ者の意識改革が必要なのでは、との声が出ている。

日立IEシステム

やっぱり現金が いいのだよねえ……

この4月から会社提案で賃金支払い(給料日)が、これまでの29日から25日に変更されることになりました。世間一般では賃金支払日を25日に設定しているところが多く、

また、現在は給与計算・支給も含めて業務が月末に集中する傾向にあることから、従業員の利便性向上と業務の平準化の観点からとの会社の説明です。「今頃、何を言ってるんだ」「強制的に銀行振込みにさせられたのに」「現金でもらっている人もいるぞうだ」「現金への変更用紙はないのか……一時金(ボーナス)ぐらいは現金でが、みんなの思いのようです。」

日立工機

定年退職前研修

2月21日、労使共同主催による初めての「定年退職前研修」が行われた。08年度に定年を迎える人を対象に主に勤労から説明がされた。60歳の誕生日を迎えて行う手続き。

60歳6ヶ月の定年時に行う手続きはどんなことがあるのか。一人一人の退職金・年金の試算額と退職金の所得税無税限度額。所得税との関係で第一年金・第二年金を年金でもらうのか、一時金でもらったほうがとくなのか判断材料が提示された。健康保険も、ルネサス特別退職健康保険に加入した場合19年度の保険料は月7,150円とのこと。市役所に行ったときに国民健康保険の保険料を調べて、退職までにどちらを選ぶか考えれば良い。知りたいと思っていたことを教えてもらえてとても良い研

出退勤記録チェック

「日立超し」では、勤休管理システムの出退勤記録が実際の勤務時間とずれている人が多いとの事で、記録を全てチェックするように全社員に指示が出されたため、ちよつとした騒ぎになりました。何せ、全員が10か月分の記録を数日間確認するようにとの事だったので、確認作業のために残業をしたり、果ては徹夜に近い人まで出る始末です。PCの起動とシャットダウンの記録をツールで集計し、そのデータをサーバにアップロードして申請されていた時間と比較して確認するのですが、確認用のサーバにアクセスが集中し負荷がかかりすぎたため、エラーが多発して作業が進まない人が大勢出る始末。ソフトウェアのバグもあつたようです。勤務時間をきちんと管理するのは良い事だと思いますが、今回のやり方はあまりにも準備不足ではないかと、半ばあきれ気味の意見が多数聞かれました。

日立超し