

これでいいのか？ 日立の経営

株主優先の経営が失敗

日立は2009年3月期の決算において、7873億円という製造業最大の赤字を発表しました。社長と会長は交代しましたが、これまでの経営のどこが問題なのかについて、明確な反省はありません。

過去10年間にわたり、日立は米国式の株主優先の経営を行ってきました。モノづくりに責任を負わない投機的な株主のために、人件費を削減しながら配当を行い、役員自らも報酬を引き上げて、分け前を享受してきたのです。働く人に犠牲を押し付けて、高収益構造もつけ優先の経営に転換しようとした結果が、今回の赤字だったのではないのでしょうか。

企業は株主や経営者だけのものでもありません。本来は、そこで働き、製品を作り出す人も含めたみんなのもので、派遣社員も含め、日立で働くすべての人に、生活を保障し、教育で人を育て、やりがいのある仕事ができる環境を整えることこそ、これからの時代に必要なのではないでしょうか。

FIVにしがみつくと泥沼に

日立はFIV (Future Inspiration Value) という指標 (日立式経済的付加価値) により、事業の評価を行い、2年連続赤字の場合は、その事業から撤退するとしています。しかし、このFIVは投機で儲けようとする株主優先のための指標であり、「モノづくりで社会に貢献する」という考え方は、相容れないものです。株主優先の経営は、アメリカに見るようにモノづくりの崩壊です。

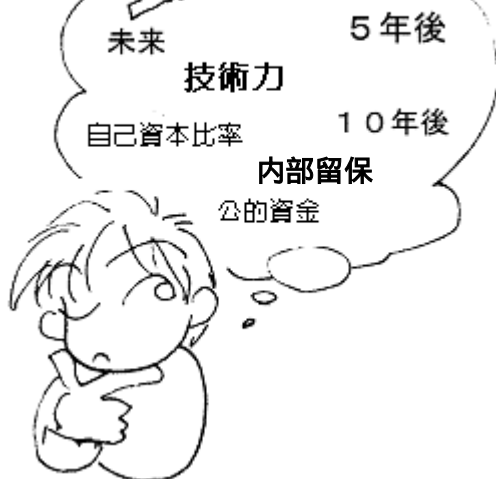
儲からない事業は分社化で解決？

日立製作所は薄型テレビなどコンシューマ事業および自動車機器事業を分社化すると発表しました。いずれも赤字状態での分社化のため、分社化後も、労働者に対してさらなるリストラの押しつけが想定されます。儲からない事業を切り捨て、儲かる事業を取り込むだけでは、あまりにも安易で無責任な経営施策ではないのでしょうか。日立製作所自身が直接事業を継続し、黒字化に責任を持つことこそ、経営者の責任のほうです。

成果主義 変われる 企業の総合力

成果主義の導入は、社員の協力関係を破壊してしまいました。社員が競争しても、企業の力が強くなるわけはありません。むしろ企業の総合力は、社員の協力によって大きな力を発揮するのではないのでしょうか。

IMAGE



派遣・請負社員の待遇は 企業再生の試金石

派遣・請負社員の活用は、企業にとって最大の人件費削減でした。不況だからと言って、派遣社員等を切り捨てる企業に未来はありません。彼らの待遇改善をして、能力を生かすことこそ、企業の力強い再生を可能にすることになるでしょう。内部留保は、このためにこそ使うべきです。

なぜ起こる相次ぐ不祥事

「省エネ大賞」を受賞した冷蔵庫の「偽装エコ宣伝」、原子力発電所の配管検査記録の「データ改ざん」など、不祥事が相次いでいます。このような不祥事の起こる背景には、コンプライアンス (法令順守) よりも業務命令が優先される体質があるのではないのでしょうか。サービス残業などの違法行為が平然と行われる体質こそ、改善が必要です。



止めよう派遣切り、ゆるすな賃金カット

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>
2009年6月
第169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)

無給休日の実態

大みかの場合

「ワークシェア休日は出勤届けが厳しいので、土曜日に出勤した」「今度の金曜日はワークシェア休日だが、工程が遅れているので出勤してほしい」など、作業量消化の前にワークシェア休日は形骸化しています。ワークシェア休日でも駐車場は平日の6割程度駐車で、相当の人が出勤しています。そして出勤者の多くは無給の労働です。

小田原の場合

日立の「09時短取組日」が、RSD事業部で4月20日実施されました。日立労組と協定を結んでいる正社員は休日となりましたが、請負・派遣労働で契約をしている人たちは、日立労組との協定に拘束されず出勤していました。無給の休日になってしまう組合員に対し、一日分の賃金を確保できる非組合員には、当然ともいべき話です。

一方、日立の孫会社で働く労働者は、日立の社員と同じ「09時短取組日」による3%カットの影響を受けています。もともと本体より30%カットされた賃金のうえに、3%の上乗せはとても痛い話です。

近頃の若いモン

新型インフルエンザ

投稿歓迎

新型インフルエンザが日本にも入ってきて、毎日マスコミの報道はこのニュースでもちきりです。感染者が何人増えたのか、などの情報が時間単位で報道されています。

しかし、本格的な流行はまだこれからです。大流行が始まったら(今でもそうかもしれませんが)医療現場は大混乱になるはず。今から、先のことを考えて対策を取ることが重要だと思います。

こんな時期に、偶然体調が悪くなったりすると、変に心配してしまったり心配されたりするものですが、そんな時は思い切って休養を取るのが良いのではないのでしょうか。十分な休養はインフルエンザ対策の重要なポイントでもあります。

(このコーナーへの投稿をお待ちしています。)

Ex-ll info@hitachikon.net にどうぞ!!



年間純利益の 八割以上を株主配当に

例年より早く連休前の4月27日に期末決算の発表があった。「世界同時不況」と急激かつ大幅な円高により連結での当期純利益は約67%減の50億円にとどまった。それでも売上高営業利益率は8%を確保。期末配当を予定より引下げても、一株当たり年間41円(日立本体は3円)で、年間配当金総額は41億円と、純利益の82%を超える金額に。

働く者の年間一時金は20万円以上ダウンなのに、まさに株主優先とはこの事が、日立の子会社になってじゃんじゃん搾り取られるのではと、不安が語られてる。

日立工機

実効ある「F・Fプラン」 更新! とうとう

日立CSR活動の一環として、「女性ダイバーシティ」が始まって、3年近くが経過しましたが、すでに9年前より始まっ



た「F・Fプラン」の推進 育休制度、短時間勤務制度、Sチャレンジ等のさまざまな制度の見直しがされようとしています。各事業部の推進担当者は、それぞれの職場でPDCAの取り組みを、本社の指示のもとに具体化しようとしています。育休を取りづらいHエワーカ者や、短時間勤務を利用した人たちの素直な意見や要望をもっと吸収し、反映できるようにアンケート活動や、多数の女性のネットワークの構築が必要だと思えます。幅広い職務、職種の人たち(男性も含めた)からの調査活動が求められます。

日立・小田原

もうけ主義が コンプライアンスを破壊

帰宅したらテレビのニュースで、日立の冷蔵庫の省エネ資材使用はウソであると公正取引委員会が摘発したと、うんざりするくらい何度も放送した。

最近、談合による営業停止、原発でのデータの改ざんなど続いた。従業員には日ごろ法令遵守を命令しおいて守っていないではないか。

大資本株主優先の新自由主義的な会社経営で、もうかればなんでもありという成果主義が日立の中に、はびこっている気がしてならない。

日立・国分

事業統合発表に不安の声

NECエレとの事業統合が現実味を帯びてきた状況を受けて、職場内では「不安の声」が出されています。

「新聞報道では、投資額が重い前工程は海外三ヶ所を含め07年度末でNECエレに13、ルネサスに12、合計25ある。これを来春までに各8に減らして16にすると言っているが本当か?」

自転車通勤、大流行?

日立オムロンでは、大幅な減産と(豊川)IEMエカへの生産拠点移転で大変な状況が続いています。QA部門では豊川と旭を行ったり来たりしながら仕事をこなし、中国向けの業務への人の集中で、国内製品への対応が充分できない状態となり、「中国頼みでよいのか」「中国だけでは上海万博の後が不安」の声が出ています。

また、現場では昨今の今頃は100時間を超える残業があった人も今はほとんどゼロ残業、「少しでも出費を減らすための自転車通勤」が今職場で大流行。「このままでは干上がってしまう」の声も。

日立オムロン・旭

振り替え休日の実施

日立アプライアンス・清水では、今年度上期の生産量減少のため、下期からの振り替え休日を実施することになりました。5月に1日、6月に2日の計3日が、新たに休日となり、9、10、11月の祝日等の休日が出勤となる予定です。

職場では「無給休日よりはマシかな」「下期も生産量が上向かなかつたら、どうなるんだろう」「生産量減少で、派遣社員の雇用は大丈夫だろうか」などの声が出ています。

日立アプライアンス・清水