

そのリストラは必要？ 経営責任は？

日立超しで大リストラ

現在（日立超し）では、200名の早期退職、日立グループ内への出向・転籍、賞与の20%減額、業務手当の支給停止、拠点閉鎖（高崎）や大幅縮小（九州）、設計付帯事業からの撤退、210名をこえる大量の人員異動などのリストラが急速に進められています。昨年度から行なわれている経費削減や賃下げなどに加えて、こうした施策が次々と計画されていることに、社内では不安や経営責任を問う声が広がっています。

黒字化を追い損失上乘せ

こうした施策に踏み込む直接の原因となったのは、2009年度の営業赤字が24億円の見込みとなったことをはじめ、早期退職のための資金調達や資産の評価損などによりさらに大幅な赤字増となることです。会社は今回の施策を実施することで2010年度に黒字浮上を実現するとしています。

収入減・ストレス増など大きな影響

今回の施策は、いずれも従業員の生活や仕事に多大な影響を与えるものです。今年度から実施されている賃下げ3%に加えて、賞与の減額や業務手当での支給停止により、年間収入は数10万円、100万円以上減ることになります。事業転換の推進に伴ってこれまで経験したことのない業務を担当する人がさらに増加するため精神的なストレスの増大が心配されます。

従業員犠牲でなく経営責任を明らかに

早期退職の実施理由として社員の平均年齢が上昇していることを挙げ、40歳以上を中心とした早期退職の実施により人員構成の歪みを是正するとしています。しかし、現在の人員構成となったのは、2002年度に行なった早期退職による多数の若年技術者の退職、ルネサステクノロジ設立に伴う会社分割の影響が大きいことを会社も認めており、これまでの会社運営で蓄積されてきた矛盾のつけを従業員を犠牲にして解消しようとするものです。ルネサステクノロジの設立にあたって（日立超し）をルネサスグループとせず日立グループ内に残した経緯もふまえて、日立のグループ経営を含めた経営責任を明らかにするべきです。

ルネサス&NECエレと同時アンケート実施

この度、9月16日のルネサスとNECエレ会社統合基本契約締結の発表を受け、日立関連労働者懇談会とNEC&関連労働者ネットワークでは一致協力して、両社で働く皆さんに第1回同時アンケートをHP上で実施することに致しました。

このアンケートによって、両社の社員が統合をどう見ているのか、会社には何を望んでいるのか、それぞれの会社の個性が見えてくると思います。それから、私たちひとりひとりがどんな不安を抱えているのか、労働組合には何を期待しているのかなど、お互いの考えを知って共有する事もできると思います。

なお、今回は第1回目です。2回目以降のアンケートの質問項目も募集していますので、次はこんなことを聞いて欲しいという希望がありましたら、是非ともアイデアをお寄せください。

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11月
第173号

もよりの連絡先

茨城 090-8747-6239 (馬場)
茨城 090-6142-6153 (堀)
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)

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

労働組合はもっと積極的な取り組みを

人員異動について労働組合は個人事情に十分配慮して進めるよう会社に要請するとしていますが、問題が発生した場合の対応は本人からの申告を基本としています。職場集会などを開催することにはなっていますが、取り組みが十分であるとは言えません。労働組合として積極的に実態を把握し、個人事情に十分配慮するよう取り組みを進める必要があります。

「電機懇」2010年春闘 要求アンケートにご協力を

出口の見えない不況の中で、2010年春闘が闘われます。失業、就職難、異動、賃金カット等、働く人の生活が圧迫されています。自分たちの要求を声に出して、状況を変えましょう。



止めよう人減らし、ゆるすな賃金カット

古いも若きも力を合わせ 職場の悩みを解決し要求実現

日立懇第18回総会が10月3日、4日に、伊豆高原の宿「一本のえんぴつ」で開催されました。今総会は、「世代間の交流と連帯」をテーマに総会と「秋の交流会」をセットに行なわれました。

交流会は文字どおり、現職、OB、OG、そして青年たちとの世代間交流の場となりました。宿のスタッフの方のあたたかなもてなしで、地の魚を始めとしたおいしい料理を味わい。お酒を組み交わしながら、話しあり歌ありで大いに盛り上がりました。田中秀幸さんのリードで、「一本の鉛筆」の歌をみんな

で覚えました。宿の方も含めてみんなで合唱したり、青年と「名誉青年会員」が語り合うなど、楽しい時間を過ごしました。交流は各部屋でも遅くまで行われ、思う存分語り合うことができました。



美空ひばりの「一本の鉛筆」をみんなで合唱

近頃の若いモン

仕事の楽しさ

はじめまして、こんにちは。私は日立グループのフード部門の会社に入りました。日々の業務は忙しく専門性と即戦力が求められて大変ですが、先輩に教えられながらなんとか辞めずに今に至ります。人間関係に馴染めず辛いときもありますが、悩みを打ち明けられる上司・先輩や友人もでき、少しずつ仕事の楽しさを感じられるようになってきました。

しかし今の厳しい社会状況の下で働いていることには変わりません。私は、そんな中でも働く者の立場で頑張る日立懇に期待していますし、自分の友人ともサービス残業のことや、こんな安い給料でやっていけるのかなど話してみたいと思います。

(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 どうぞ!!

日立懇 掲示板

建交労HBS

第24回大会 開く

全日本建設交通一般労働組合 日立ビルシステム及関連企業本部は、10月1日、国労会館で第24回定期大会を開きました。組合員が定年退職で年々減少が続く中、財政的にも組合の存続が危ぶまれる中で行われました。今回は久しぶりに中部で第2組合員からの加入がありました。増やした人に恒例の500円玉のつかみ取りがありました。

日立ビルシステムは、エレベータ、エスカレータを中心とするビルの総合管理などが仕事ですが、人不足のため、長時間労働が問題になっています。また、シンドラーのエレベータによる死亡事故がテレビで放映されたように、エレベータの安全確保の闘いが重要になっています。特に大店法の改悪により、スーパーなどの大規模店舗は定休日がないために、エスカレータやエレベータは深夜作業となつていきます。それがまた、長時間労働を生んでいます。また、年1回の法定検査はメーカーにまかされているために、企業の介入や圧力が容易になっています。そのため、1台当たりの検査時間が十

分に取れないとか、残業に対する圧力もあり、サービス残業が増えています。不良に対する圧力も出ています。年1回の定期検査は、独立した組織による検査が必要になっています。組合を存続し、こういったチエック機能を社会的に果たしていくことが重要となっています。

HBS

コミュニケーションの欠落

期首朝礼で社長は「報・連・相で日常のコミュニケーションを取ることが大変重要」と訓示。コミュニケーションの基本である挨拶を率先して行っている人は社内では少数。全社運動の掲示物「あいさつ月間の約束事」には6項目の誓いが、誓いは小学生向けかと勘違いをする内容で自ら挨拶をしていないことを露呈している。

普段挨拶もできない人達にコミュニケーションを、と言われてもピンとこないよ、まずは実践躬行が先だよな、との声。

日立Eシステム

組合結成以来初めての秋闘

09年春闘の一時金交渉は「親会社の業績が悪い」「うちも09年度上期は赤字になる見通し」という理由で、08年度の業績が良かったにもかかわらず、要求を下回る受結額で、しかも半期回答となつたところ、09年上期が終わってみると、営業利益は予算を上回る赤字となった。



日立GST

業績の回復は望むところ

昨年後半からの景気後退で日立グループ各社の業績が悪化するなかで、日立GSTは通年黒字化となりました。

引きつづき、ヘッド製造の要、ウエハー(素子)の生産が「作れば売れる」状態で、生産目標を上方修正して、増産体制です。

目標を達成し、成果が上がればいいこと(おこぼれ)がある、という傲も遠くから聞こえてきます。

長年にわたって進めてきた「事業構造改革」に伴う労働強化・人員削減等、働く者の犠牲のうえに達成された業績回復なのではないでしょうか。