

雇用と地域を壊す日立の大リストラ

「戸塚」がなくなる！

情報通信システム社は、日立9カンパニーのなかで、売り上げ、営業利益とも日立グループのなかで、3年連続最高の利益を上げてきたカンパニーです。

(情通信)は、そのグループの一事業所で、唯一2年連続の赤字100億円を計上したとして、15年3月「人材再配置計画」を強行、約1500名の従業員の内、550名が情IP事業部へ、300名がソフト関連に異動させました。

移動先も不安がいっぱい

4月にH-ENGINEへ150名が転籍、残り約450名の異動が確定しないまま、今年の3月、事業所売却を発表。残った従業員は3拠点へ異動するつもりでしたが、育児・介護など家庭の事情で異動ができない人には「新しい職場は提供できない」という冷たい対応が続いています。

また、(秦野)への異動も先行きは不透明です。H-TMは、春闘交渉で、来期の作業工数は設立時の65%になると表明しています。異動しても「まだリスト

「雇用と生活、地域経済を守れ」と日立リストラかながわ対策会議を結成

このリストラ計画を何としても反撃し、労働者の雇用と生活、地域経済を守るため「日立リストラかながわ対策会議」(以下「対策会議」と称す)を昨年11月28日に結成。これまで7回の門前宣伝や「雇用対策法」の実効ある履行を求めている。行政、ハローワーク、神奈川県労働局への要請を行ってきました。

職場では、退職勧奨面談が2〜6回行われたり、パソコンを使い労働者に転職先を探させ退職に追い込むなど不法な職場状態となっていました。

「小田原」もなくなる！

HGSTでも突然「事業所閉鎖」

2011年、日立は、黒字の日立GSTを高値のうちにという事で、突然、WD(ウェスタンデジタル)に売却しました。ところがWDは2015年に2兆円もの金をつぎ込んで「サン・ディスク」を買収する一方で、HGSTシヤパン小田原事業所他、アジアの数力所の事業所を閉鎖しようとしています。経営戦略として、労働者の研修や成長を後押しせず、労働者犠牲のもと、手取り早く

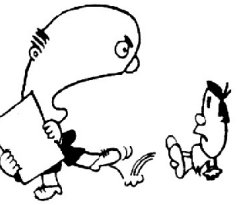
利益を確保しようとするやり方は、世界企業を標榜する会社のやることではありません。HGSTは、今年の5月中に全従業員を退職させる計画です。職場では「血も涙もないな」「これでは整理解雇ではないか、40代、50代では行くところがない」など切迫した声が上がっています。



2005年9月号より再掲載

★ビラや情報をホームページで見られます。
[パソコン http://hitachikon.org](http://hitachikon.org)
 ★仕事、生活の相談もお寄せください。
 Eメール: info@hitachikon.org
 または、左記の「もよりの連絡先」へ

雇用と生活、地域経済を守ろう



日立懇 <発行> 2016年4・5月 第216号
 日立関連労働者懇談会
 〒142-0043 東京都品川区二葉2-20-8
 染野ビル2F
 (電機労働者懇談会気付)
 TEL & FAX (03) 6450-1777

★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 06-6355-2905 (森)

16年春闘「生活改善」は程遠い

16春闘の回答は、3年連続で賃上げ（水準改善）を獲得しました。しかし、今年の春闘は、去年の春闘での賃上げ額に対して半額の月額1500円という低額回答にとどまりました。

求められた大幅賃上げ

大幅な賃上げ要望に対して、電機連合は、「デフレからの脱却と経済の好循環への寄与」「実質生活の維持向上」「すべての労働者の底上げ・底支え」をめざすとしました。

しかし、物価上昇を加味した実質賃金は、この3年間でマイナス4.8%になっています。この回答水準では、当初目指すとしていた生活維持改善には程遠いと言わざるを得ません。

会社は最大限の決断だと

日立は、春闘交渉回答について、「企業の経営を取巻く情勢が急激に悪化し、2015年度業

績も下方修正した状況で、従業員のモチベーションを喚起し生産性の向上につなげたい、という思いから最大限の決断を行った」とコメントしています。

満額の条件はあった

日立の連結業績は3年連続で好調で、2015年度の見通しは、営業利益は6300億円、純利益は2400億円となっています。内部留保も積み増しして2兆9千億円となっており、労組の賃上げ・一時金要求に満額でこたえる条件は十分にありました。

今後に向けて

「デフレからの脱却」「実質生活の維持向上」「すべての労働者の底上げ・底支え」のためには、非正規労働者を含めた大幅賃上げを実現する取組みが求められます。

中間組合の2016年総合労働条件改善闘争 回答内容【賃金・一時金関係】

電機連合HPより転載（一部） 2016年3月16日現在

組合名	開発・設計職 基幹労働者		製品組立職 基幹労働者		産業別最低賃金 (18歳見合い)		一時金回答	
	改善額	水準	改善額	水準	引き上げ額	水準	年間回答額	同月額
1 パナソニック	1,500	340,800			1,500	160,000	(業績連動算定方式)	
2 日立製作所	1,500	312,500	1,500	289,500	1,500	160,000	1,760,486	5.69
3 富士通	1,500	313,500			1,500	160,000	(業績連動算定方式)	
4 三菱電機	1,500	317,000	1,300	286,200	1,500	160,000	1,684,000	5.94
5 NEC	1,500	327,000	1,500	289,900	1,500	160,000	(業績連動算定方式)	

近頃の若いモン

グレーゾーンについて

法律や規則には、グレーゾーンが多いと感じている。その結果として、被害を蒙り続ける例も多いのではないだろうか。例として、パワハラです。厚労省の通達には出されているものの、叱責などの事例は絶えない。通達には、パワハラ例として過剰な要求など掲載されているが、その範囲については記載無い。具体例を集め、明確にしていくことが重要だと感じている。そのためは、どうすればいいのか？。個別事例を整理し、普遍化することが重要になってくる。個別の事例は、大規模に起きている工場閉鎖等の案件に比べ、取り上げられにくいと感じている。集団に対して起きていることを解決対応していくことはもちろん重要だ。しかし、個人の案件にも力を入れたほうが良いと感じている。



投稿歓迎

日立親 掲示板

日立事業所内に三菱日立パワーシステムズ（MHPS）日立工場本館が完成し、引越越し作業が進んでいます。設計や営業、品質管理部門などの約1700人が業務を行うとのことですが、ビルの中はとても狭く、個人のロッカーさえおけない状況だそうです。大変です。（日立・日立事業所）

製造現場の従業員の定着率が悪く、これからの増産時期には大変になるのではないかと。人が定着する職場作りを進めてほしい。（日立ジョンソンコントロールズ空調）

会社側から「作業の効率化、総労働時間の削減のため」という理由で裁量労働制導入の提案があった。忙しいにも関わらず。なので、組合員の反発あり。また、扶養手当の増額も要求されているが、逆に会社側からは減額を提案された。かみ合っていない。（H-SYS）

会社の会議にて。「会社への要望や満を出そう」という趣旨。賃金やボーナス、手当が少ないことへの改善要望。前月に見積もった残業時間分しか、残業しても残業代が出ないという問題を解決してほしいという要望が出た。要望に基づいて会社側との交渉が始まっているが、解決しやすそうなお話から交渉が始まっており、なかなか重要な要望の交渉に進めなそうだ。（日立関連職場）



最近、職場での会議の中で、ある人の作業が「遅い」ことが指摘されました。その人なりにベストなやり方を選んでいるとは思いますが、周囲の人たちは一斉にそのやり方を責めだして、傍から見ていると「いじめ」のようでした。（日立金属）

茨城県では日立電線、日立化成、日立建機とリストラが続いている。神奈川のように大企業がひしめく県なので、総がかりでリストラに反対する行動をリアルタイムで行動していく必要性を感じている。（日立・大みか事業所）

ストレスチェックを受けさせられた。最近ではリストラ等がきついで、ストレスが過少な状態になるように意図的に回答内容を変える人もいるのではないだろうか？。自分は、正直に回答したので、問題ないと思う。（日立超し）

多賀工場では、フィリピン人が多数働いている。フィリピン人を雇用することで、派遣労働者を契約終了にしたという噂を聞いた。日本人の雇用を守る対応をしてほしい。また、労働がきついこともあってか、雇われてもすぐにやめてしまう人も多い。パワハラで鬱になる人も多いとの噂だ。（日立アプライアンス多賀）

豊川からバンに乗って仕事に来ている人がいる。工場内は、派遣労働者や請負労働者が増加し、現場は、ほとんど正社員がいらない状態だ。昔の係長が今の平社員に代わっている様な状況だ。（日立オムロン旭）

