

# 企業栄えて働く人減ぶ「リストラ経営」

## 利益の源泉は国内の人減らし

日立の経営状況は、売上高は10兆円前後で横ばいですが、営業利益は右肩上りになっています。

日立は、経営のグローバル化と高収益経営のための「構造改革」で、国内事業部門の縮小・閉鎖・離しを繰り返してきました。2010年以降で、国内従業員は4万3千人超、国内子会社は100社以上減らしてきました。2011年度から、「スマトラ」＝「コスト構造改革」で毎年1000億円ものコスト削減を行い、5年間で4300億円も削減してきました。「スマトラ」は、生産・製造・開発に関わるコスト削減に止まらず、人員削減や労働条件、福利厚生を徹底した切り下げも強行してきました。日立の高収益の源泉は、「売上を伸ばさなくても利益を上げる」手法のコスト削減で内部から利益を絞り上げてきた結果といえます。

## 利益は働く人へは還元されず

日立は、2016年3月連結決算で内部留保は1700億円も積み増し、2兆9802億円にもなっています。

一方で、2016年春闘における組合員の賃上げは、わずか1500円です。この5年間合計で6500円足らずです。非正規労働者では賃上げどころか、常に雇い止めの不安があります。

内部留保の数%で雇用の維持と大幅賃上げは十分可能ですが、会社の利益が働く人たちの雇用や賃金に還元されていません。それどころか、各事業部門毎に、高い利益目標達成のために、「事業再編」で、リストラ・人員削減を繰り返しています。

## 2018年も「リストラ経営」

5月18日に発表された「2018中期経営計画」では、経営目標として営業利益率8%超、利益4000億超という2015年度実績からは高い数字となっています。一方で、売上高は10兆円と横ばいとしています。「営業利益率が5%に満たない事業は撤退する」と表明し、今年度の予算でも構造改革費用を800億円（内、人員対策で300億円）を計上し、3000人のリストラをすると公言しています。

日立は、サービス事業重視の新事業体制をスタートしましたが、経営戦略は従来通りの、売上を伸ばさなくても利益を上げるための「構造改革」による「リストラ経営」ではないでしょうか

## 「企業理念」に基づく経営に転換を

日立は、「構造改革」により雇用の喪失、事実上の「解雇」が行われていることに対し、社会的責任を負うべきです。

日立の企業理念は「優れた自主技術・製品の開発を通じて社会に貢献する」というものです。今の日立の経営方針は、この理念から逸脱する方向に向いているのではないのでしょうか。「リストラ経営」から脱却し、働く人たちを大切に、すぐれた製品の開発・生産で売上を伸ばして利益を上げる、持続可能な成長を実現する経営に転換すべきです。

### 会社法も無視する

#### 「前近代的な」日立の株主総会

6月22日、日立製作所の株主総会が行われました。この株主総会に向け、株主4名による事前の質問状が出されていました。この質問は、「会社法 第314条」の「取締役は、株主総会において、株主から説明を求められた場合には、必要な説明をしなければならない」に基づいて提出されたものです。

しかし、株主総会では、何も回答せず、まったく無視をしました。さらに、拳手を続けた株主を無視し、質問開始から1時間もたたずに一方的に質問を打ち切りました。株主が発言を求めて拳手している中で「質問させろ！」という抗議の声も無視したまま、終了してしまいました。

会社幹部の都合の悪い質問は黙殺し、法律に基づく質問にも答えないという日立の経営姿勢は、グローバル企業どころか戦前の前近代的な経営態度と言わざるを得ません。

この株主総会の前には、日立と電機・情報ユニオンの宣伝行動が行われ、質問内容を知らせるビラを多くの株主が受け取っていました。

★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>

★仕事、生活の相談もお寄せください。

Eメール: [info@hitachikon.org](mailto:info@hitachikon.org)

または、下記の「もよりの連絡先」へ



## 日立 懇

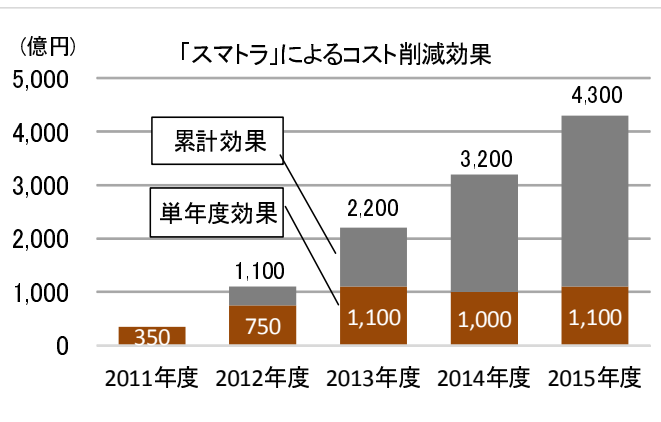
<発行>  
2016年7・8月  
第217号

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 03-6421-5323 FAX 03-6421-5324

★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)



日立の連結業績

単位: 億円

決算期	2010年 3月期	2013年 3月期	2014年 3月期	2015年 3月期	2016年 3月期
売上高	89,685	90,410	95,637	97,749	100,343
営業利益	2,021	4,220	5,382	6,413	6,348
従業員数(人)	359,746	326,240	320,725	336,670	335,244
	国内	230,948	207,727	196,207	193,638
	海外	128,798	118,513	124,518	143,032
子会社数(社)	900	963	947	1,008	1,056
	国内	365	314	283	275
	海外	535	649	664	733

正規も非正規も雇用ルールを守ろう

# 「リストラ経営」にストップを 日立労組本部要請

日立関連職場の組合員と職場労働者有志による日立労組本部要請を6月3日（金）に行ない、7名が参加しました。要請内容は以下の通りです。

## 「リストラ経営」からの転換を

2010年以降で、国内従業員は4万3千人も減らしている。今年度も3000人減らすとの計画。労働組合は、経営審議会などで、日立の「リストラ経営」を転換させる話し合いをしてほしい。

## 2016年春闘について

昨年春闘では、3000円の賃上げを勝ち取ったが、今年は半額の1500円となった。本給レンジの改善もなかった。K4、K5の評価を受けた人はベアがない。また、請負・派遣で働く人たちの賃金は改善されていない。一方で日立の内部留保は2兆9802億円にもなっている。これは異常な状態。労組本部は、「内部留保の一部を取り崩してすべての労働者の賃金アップに使い」という方針を掲げてほしい。

## 雇用と人権を守れ

日立からWD社に譲渡されたHGSTジャパンが、突然、小田原事業所閉鎖を発表した。直接員の多くが再就職先も決まらず職場から追い出されている。パソナへの再就職支援申込書と同時に退職届を提出させられた。戸塚事業所でも閉鎖の発表があり、すでに多くの人が異動し、やむなく退職に追いやられた人もいる。日立労組はグループ会社で働く労働者の雇用や労働条件を守る立場で、日立の経営者に毅然と要求することを望む。

## 働くルールの構築で 非正規雇用の解消を

安倍内閣は「8時間労働廃止」「残業代ゼロ」「金銭解決による解雇自由化」制度など労働法改悪や導入をたくらんでいる。また「一生涯派遣」で働く人が広がっている。労働組合としては是非反対の取組みをしてほしい。「36協定」は、政府通達の過労死上限を大幅に超えている。政府通達に沿って、是非改善に取り組んでほしい。

## 子育て支援と働く女性に 優しい職場環境の整備を求め

今年の労働協約改定で時間年休制度が拡充された。子育て支援の大きな制度改善だ。会社は女性人財の活用促進に向けた取組みを推進しているので、日立労組も子育て支援の各種制度が活用できるように、職場の環境整備を進めてほしい。

## ぐるみ選挙を何とかしてほしい

茨城の職場では、国政選挙、地方選挙で、相変わらず「ぐるみ選挙」が行われている。公職選挙法にも抵触するようなやり方をやめるよう指導してほしい。

## 戦争法に反対してほしい

安倍政権は、安保法＝「戦争法」を国民多数の反対を押し切って強行採決した。これは、今夏の参院選の大きな争点にもなる。労働組合でも立場を越えて反対している。日立労組も「戦争法」廃止の取組みに立ち上がってほしい。

## 日立 掲示板

先日、会社の事業所で会社が支援している議員の報告会が行われた。就業時間中だったので、職場内の全社員が話を聞かなければならない状況だった。ぐるみ選挙はやめてほしい。

(日立関連職場)

身分で賃金が差別されている。身分によって賞与が無かったりするので悲しい。心苦しいです。

(日立関連職場)

昨年と同じ業績でも、会社側の人の賞与がカットされたとのこと。自分はそのうちではなかったけれど、油断は出来ぬ。

(日立関連職場)

個人のパソコンを会社で持っている従業員である間接員には、届いている従業員アンケート



トが、直接員には届いていない。これって、不公平ではないか。

(日立ジョンソンコントロールズ空調)

月30時間の残業制限のため、制限を超えそうになると代休として消費されてしまいます。時間内に無理矢理終わらせるために駆け足で作業をするため雑な部分が出てしまい、仕事の質が落ちてしまっています。

(日立金属)

裁量労働勤務制度の導入について労働使間で議論されている。職場からは「残業制限がなくなって、無制限に働かされる」「総労働時間の削減と制度導入は相いれない」「働いた分だけ賃金を支払うべき」等の反対意見が出されている。会社は今年10月に予定していた試行開始時期を来年1月に延期した。

(HYSYS)

2016年4月に受変電制御機器事業を切り離し、日立本体と日立パワーソリューションズを受変電制御機器事業を子会社の日立産機システムに移管



## 近頃の若いモン

### 舛添報道に思うこと

東京都知事だった舛添氏が、政治資金の私的流用をはじめとした公私混同の浪費癖を、メディアによって取り上げられ、都民の怒りが収まらず辞任した。しかし、舛添氏本人が悪いのは当然だが、舛添氏を担いだ人々も悪い。舛添氏を担いだ政党や議員も批判されてしかるべきだと思う。メディアもその点にもっと踏み込んで報道すべきではないだろうか。それにしても、舛添氏をはじめ最近の東京都知事は問題が多い。本当に東京都民のことを考えてくれる都知事を、今度こそ選ぶ必要があるのではないだろうか。そのためにも、誰によって担ぎあげられているかということは、二度とだまされないためにも重要である。

## 投稿歓迎

した。日立事業所に入社して間もない社員は、子会社への移籍に「日立に入社したのに、産機へ入社したのではない。移籍が発表されるから、モチベーションが上がらない」と怒っている。

(日立・国分)



派遣先の労働組合員ではないので、組合活動を一切行うことがない。雇用や賃金、長時間労働の問題など労働者として置かれている立場は同じでも、所属意識の違いがあり要求を一致させて行動することが起こり得ない。組合が派遣者と共に活動するような工夫が必要だと思つ。

(日立関連職場)

派遣社員の賃金は、何年も上がっていない。一方で、正社員は、少しは上がっている。格差が拡大しているわけだから、あまりに安い賃金を続けると、やる気がなくなってくる人も多いんじゃないかな。

(日立関連職場)