

日立の株主の皆さん!! 日立は「リストラ経営」でよいでしょうか

利益の源泉は「構造改革」で国内の人減らし

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。

また、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「構造改革」による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。

会社利益は社員に還元されず

日立は、2016年3月連結決算で「中国経済の減速影響を受けた」と言いながら、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、今年2016年春闘における社員の賃上げは、わずか1500円です。この5年間合計でも6500円足らずです。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、会社の利益が会社の業績に貢献している社員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きています。

「2018中計」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、3000人のリストラをすると言っています。

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

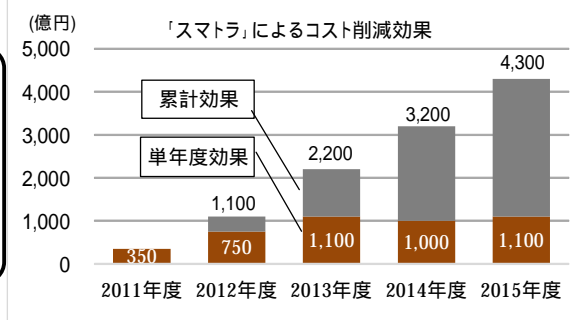
日立は、「構造改革」により雇用が喪失し、事実上の解雇が行われていることに対し、社会的責任を負うべきです。

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、社員を大切にすべく製品開発・生産・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。

日立の連結業績

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



日立 懇 <発行>日立関連労働者懇談会
2016年6月号外
〒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
<http://www.hitachikon.org/> mail: info@hitachikon.org

職場は「こんなひどい」違法・人権無視が横行

日立製作所は、国連が定めるグローバルコンパクト（持続可能な成長を実現するための世界的な枠組み作り）に参加し推進する日本を代表するグローバル企業です。

そして、内外に向けて「日立グループ人権方針」を掲げています。そのなかで、「日立は国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」の実行を通じて、人権尊重の責任を果たすことを誓います」としています。

しかし、日立の職場では、人格の否定、人権無視などが横行し「人権方針」は全く機能していません。

（情通）戸塚事業所では、事業所閉鎖で多くの人が遠方への異動や退職に追いやられている。グループ会社への出向は転籍前提で、しかも口頭での示達で済ましている。日立からWD社に譲渡したHGSTジャパンが突然、小田原事業所閉鎖を発表。社員はまともな職も見つからないまま職場から追い出されている。また、転職支援会社パソナへの支援申込書が退職届兼用になっている。

（日立超し）では、20年以上働いてきた大卒労働者が、早期退職を拒否したら製造会社へ出向させられた。その後「リストラ部屋」に入れられ、入社時の格付「総合職研修員」まで降格させられた。職場復帰したが、未だに是正されない。

（日立IA）では、処遇制度の大幅な改定が実施され、多くの社員が賃金・賞与が

減額となった。しかし、会社規則改定が社員に提示されず労基署にも届出なし。労働基準監督署が調査して、労基法89条違反と会社に行政指導する。

（情映テック）は2016年3月、労働基準監督署から「労働時間管理強化」（サービスク）の是正勧告・指導を受けた。2015年1月から12月の期間で、実態時間と申告時間に比べ1万時間以上の差異があることが判明した。

日立関連会社へ出向させられ、出向期限満了後は元へ戻る仕事はないので、社外転進するか退職金割増金をもらって退職するよう強要された。

戸塚で共働きの夫婦が、秦野に異動後、妻だけが幼い子どもを抱えながら、横浜から福島県の郡山市に異動させられる。「育児・介護休業法26条」を全く無視。

日立製作所に転職した労働者が仕事がハードで、過労で倒れる。上長からパワハラでうつ病を発症した。

両親を介護するため、定時で帰宅すると申し出たら「割増金を支給するから早期退職を」と強要された。

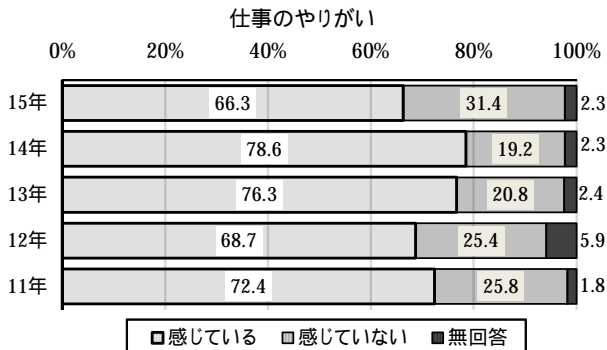
技術開発業務から社内の郵便業務に異動させられ、年収が40%以上も減収にさせられた。

日立製作所に入社して間もない社員が、子会社に転籍させられた。「がんばって日立に入社したのに」と。

労組調査でも、職場環境は年々悪化

会社が高業績を続けるなかで、職場の働く環境は年々悪化の一途です。

日立労組が昨年実施した「処遇・生活に対するアンケート」（下図）では、仕事のやりがい（下図）では、仕事のやりがいは、「大きく落ち込んで、過去5年間で最低」。職場生活の不安感は、「分社化により会社がかわってしまふ」、「今の働き方が続くと体力が持たない」が過半数です。疾病状況も深刻な状況にあります。



現在の職場生活の不安感 (%)

	体力がもたない	今の働き方が続く	今の働き方が続く	配転や職種転換で仕事内容が変わる	転居を伴う転勤がある	分社化により会社が変わってしまう
2015年計	56.4	49.5	53.4	50.5	63.6	
総合職計	59.1	52.4	53	52.6	63.4	
基幹職計	50.4	43.1	54.9	46.4	65.3	

