

日立は「リストラ経営」から脱却して 優れた技術・製品で持続的成長の経営を

日立製作所は「2018中期経営計画」で、営業利益率8%以上、純利益4,000億円という高い目標を達成するとしています。海外市場で競争する米ゼネラル・エレクトロニクス(GE)や独シーメンスの営業利益率が10%以上に比べて利益率が低いとして、収益力の引き上げを第一にした「リストラ経営」を加速していますが、

国内事業売却で国内雇用は激減

日立は、社会インフラを中心に、「IoT」と連携して付加価値をさらに高められる事業を中核と位置付けて投資を集中する一方、関連が薄く、収益の低い事業を非中核として整理し、売却や他社との提携を積極的に行うとしています。そして、売却で得る資金を成長投資に振り向け、2019年3月期までの2年間で、総額1兆円を海外事業のM&A(合併・買収)に振り向ける計画です。

この1年、日立グループ企業の容赦のない売却(連結外し)が行われてきました(下表)。その売却資金を使って、英国・テンブル社、米国・サルエアー社、イタリア・アンサルドSTS社、トルコ・クルトアンドクルト社などの海外の企業を次々と買収してきました。その結果、国内従業員と国内子会社は激減してきています。

国内の設備投資・モノづくりが縮小

「2018中期経営計画」では、顧客に直接サービスを提供する「フロント」の売上・収益を拡大(売上高比率40%、営業利益率8%)とするとして、SEやコンサルタントなどを3年間で2万人増やし、13万人まで拡大するとしています。

また、注力事業拡大は、主に海外企業の技術・製品の買収で対応し、海外売上収益比率は16年度実績の48%から18年度は55%超に高める計画です。これは、日立がモノづくり企業から、海外中心のサービス事業中心の企業への転換を意味します。国内での設備投資、モノづくりの縮小の要因にもなっています。

利益が社員の生活向上に還元されず

日立の内部留保は2017年3月連結決算で、3兆円を超えました。一方で、今年の春闘における賃上げは、わずか1000円です。この5年間合計でも7500円足らずで、生活向上の実感はありません。労使協定の年齢別最低保証賃金は、40歳以上は22万6000円(時給換算で1465円程度)で、大企業日立でまともに働いて得る賃金の水準には到底なっていません。内部留保の数%で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に還元されていません。

職場では「人権方針」に反する人権侵害が横行

日立は、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。

しかし、日立の職場では、グローバルコンパクトの第1原則である「人権擁護の支持と尊重」や「日立グループ人権方針」とはそぐわない事態が起こっています。

日立製作所や日立グループ会社で起きているリストラ策による「転籍強要」「退職強要」「嫌がらせ的パワハラ」「追出し部屋」など、権利侵害や人権侵害が行われています。

「企業理念」に基づく経営に転換を

日立が持続的に成長するには、目先の利益だけを追い求めるのではなく、先を見越した研究や技術開発を重視する経営への転換が求められます。

また、日立の企業理念は、人を大事にして「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。

従業員の生活を破壊し、地域経済にも深刻な被害を与える「リストラ経営」から脱却し、すぐれた製品の開発・生産で売上を伸ばし、利益を上げる経営に転換することが必要です。

ビラや情報をホームページで見られます。
<http://www.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、下記の「もよりの連絡先」へ

日立の連結業績・経営指標

決算期	単位:億円					
	2010年 3月期	2014年 3月期	2015年 3月期	2016年 3月期	2017年 3月期	
売上高	89,685	95,637	97,749	100,343	91,622	
調整後営業利益	2,021	5,382	6,413	6,348	5,873	
内部留保	22,392	29,547	28,101	29,802	30,066	
従業員数(人)	359,746	320,725	336,670	335,244	303,887	
	国内	230,948	196,207	193,638	187,936	169,744
	海外	128,798	124,518	143,032	147,308	134,143
子会社数(社)	900	947	1,008	1,056	864	
	国内	365	283	275	262	208
	海外	535	664	733	794	656

2016年以降の主な事業売却		
日立グループ企業名	事業概要	売却益(推定)
日立国際電気	半導体製造装置事業	約2100億円
日立工機	電動工具	約1400億円
日立マクセル	蓄電池、映像、自動車	約150億円
日立セキュリティサービス	警備・セキュリティ事業	数十億円
日立キャピタル	金融ソリューション事業	1081億円
日立物流	物流事業	約860億円

日立 懇 <発行> 2017年6・7月 第222号

日立関連労働者懇談会
 〒105-0004 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)

働きがいのある人間らしい仕事を

職場環境を改善しよう！ 日立労組本部に要請

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9日に行いました。要請内容は以下の通りです。（要請書は日立懇HPに掲載されています）

とめようリストラ拡大

この1年、グループ企業売却（日立国際電気、日立マクセル、日立工機など）、事業所の閉鎖（HGS Tジャパン小田原、（戸塚））等、リストラが大規模に行われ、雇用が激減しています。また、その過程で、子会社出向や、転籍強要、退職強要が行われ、対象者が拒否をした場合は、再就職支援サービスを受けるように仕向け、精神面で追い詰めて、自主退職に追い込まれる事例が後を絶ちません。精神疾患になる方もいます。日立労組は、労働者の雇用と生活を守る対場で、実態を把握するために職場に出向き、退職勧奨などが行われないように関係支部と連携して対策を進めてください。

全ての人が賃上げになる春闘に

ここ数年ベア要求があり評価できるが、額が低い（2017年は要求3000円で回答1000円）。また、全ての人がベースアップされない。春闘の要求で賃金改定額が減額要求（評価K5）しているのは労働組合として如何なものか。要求のやり方を考えてほしい。同じ職場で働いている非正規労働者は、春闘があっても賃金に反映されていない。それだけ

こんなことも実現して欲しい

日立労組本部要請にあたり、各地の日立関連職場から出された意見・要求を紹介します。

- ・残業を減らしてほしい。
- ・パソコンの起動、終了ログを、出向中の人もチェックして、その時間を勤務時間としてほしい。
- ・育児仕事両立支援金制度を全ての働く人に適用してほしい。
- ・基本給で、最低賃金1500円/時を、全ての働く人に適用してほしい。
- ・休日出勤しても振替休日が取れません。月・火などを休みやすくしてほしい。
- ・年休推奨日があるが、年休を取ると「仕事をしないやつ」という雰囲気から出されず、推奨日の徹底をしてほしい。
- ・事業の統廃合が活発に行われている。広域配転が心配だ。また、その中で、雇用が守られるようにしてほしい。

日立懇 掲示板



上司からの過度な成果フォローや叱責でメンタル疾患や休職になる人がでていきます。深刻な過労死などの事態が起きないように対応が必要です。（大みか）

職場で36協定が締結されました。その結果、年間の残業上限が960時間になりました。違反した場合、会社及び上長は6か月以下の懲役、または30万円の罰金が科せられるそうです。労働協約違反の罰金。たったの、30万円です。これでは、会社は痛くもかゆくもなく、どんと、残業させられてしまいます。違反を社会的に告発する仕組みが必要だと思います。（日立関連職場 茨城）

とある職場の方の話ですが、上長が交代したところ、対応がだいぶよくなった印象を受けます。やはり、上に立つものがどういう方かというところは、職場環境の改善の面で、大いに問題となる項目なのではないかと思えます。（日立ジョンソンコントロールズ空調）

日立システムズの保守事業を子会社へ移管

日立システムズは、今年10月に情報システムの保守事業を子会社の「日立システムズフィールドサービス」に移管すると、4月17日に労働組合へ申し入れを行いました。保守事業の子会社移管は2013年より地方から段階的に行われきましたが、今回で全国の保守事業が全て子会社に移ることになります。

事業移管に伴って、移管対象部署の保守人員300人超が子会社へ転籍を前提に出向させられる見込みです。職場が丸ごと子会社に移るため、転籍しても勤務場所も仕事内容も変わらず、ただ処遇だけが切り下げられます。

過去（日立システムズの前身である旧・日立電子サービスの時）に会社を東北・茨城・中部・関西・中国の地域毎に分割して子会社を設立し、2006年に各地域子会社を吸収合併した経緯があり、その際に地域別賃金制度「地域限定社員制度」が導入され、一度子会社に転籍した人は賃金が下げられたままとなりました。今回の事業移管により転籍となった場合、2度も賃金を下げられる形になります。

また、転籍する/しないは本人の自由意志で選択するものです。過去に会社が行った、転籍を拒否した人を見せしめに遠地へ配転したり、技術職から営業職に転換すると脅すことは、日立グループが掲げる「日立グループ人権方針」に反する行為です。日立が2015年に発行した『日立グループ人権デュー・ディリジェンス・ガイダンス』には「人は尊厳を持って扱われる権利を持っている」「人権を尊重する企業の責任とは、人の持つ権利に危害を加えないということ」と謳われています。

会社は、転籍する全ての人の現行給与を保障すると共に、転籍をしない人には今の地域でこれまでの業務経験を活かせる仕事を確保する義務があります。

グループ会社の例では、日立オムロンターミナルソリューションズ（略称：HOTS）の場合、会社設立時に日立本体から出向した労働者は定年まで出向扱いとして、HOTSで働きながら日立の身分と処遇が保障されています。