

# 「人とモノづくり」を大事にする経営を

日立製作所の2018年3月期の連結決算は、売上高は前期比2%増の9兆3686億円だったにもかかわらず、営業利益が同22%増の7146億円、当期利益も同57%増の3629億円で過去最高益となりました。

**過去最高益の源泉は 事業構造改革」でのリストラ施策**

過去最高益の源泉は、グローバル事業の拡大やデジタルの成長とともに「構造改革」というリストラ策による効果によるものです。2018中期経営計画の進捗状況によると、「事業構造改革」で、低収益事業の縮小・撤退で380億円、構造改革で150億円の収益改善。事業の選択と集中で2年間に1.5兆円規模の事業再編を実施したとしており、この数字を見れば実態が判ります。

さらに2021年までに1,000億円超えのコスト削減をめざすとして、子会社数の4割削減、879社を500社程度に削減、間接業務の効率化などを行おうとしています。

**モノづくりから海外サービス事業拡大で製造部門は縮小**

日立は「構造改革」で、低収益事業や非中核事業を切り離し、売却して、その売却益も使って、グローバル事業拡大に必要な事業・技術は海外でのM&Aで対応しています。

昨年度だけでも日立国際電気、日立電鉄交通サービス、アラクサラネットワークス、日立情報通信マニファクチャリング、マクセル、鍛造ロール事業などの売却を行いました。国内事業の縮小・撤退と海外でのサービス事業拡大により製造部門は縮小され、日立のモノづくりは衰退してきています。

グローバル経営の加速で国内従業員数、国内子会社数は、2009年3月期比で2018年3月期ではそれぞれ、23万4519人から16万8086人（6万6433人減）、403社から202社（201社減）に激減しています。

**政府支援の原発事業はハイリスク・ハイコスト**

福島原発事故から7年たちますが、いまだに5万人をこえる方々が避難生活を余儀なくされておられます。また、福島原発事故の処理費用は、すでに21.5兆円に達していて、どこまで膨らむのかわかりません。

日立は、英国で進める原発事業を民間事業として推進することは困難で、日英政府がコミットしないといけない」と語っています。これは原発事業がハイリスク・ハイコストであることを、自ら証明するものです。原発の世界的な退潮や東芝の経営破たんを考えると、原発事業から撤退すべきです。

**職場は、今のひどい働き方を改善してほしいの声を**

日立労組が2017年に実施した「処遇・生活に対する意識」調査結果によると、仕事のやりがい



は、過去5年間で最低レベルになっています。職場生活の不安感」は、分社化により会社が変わってしまっ。転勤や職種転換で仕事の内容が変わる。今の働き方が続くと体力がもたない。今の働き方が続くと心の病になる」の項目が回答の55%を超えています。

職場では、職種転換や遠隔地異動、退職強要、低賃金、非正規の格差、パワハラなどで、労働者や家族は雇用不安、生活不安にさらされています。職場からは、今のひどい働き方を何とか改善してほしい」と切実な声があがっています。

**企業理念「人と技術で社会貢献する経営に転換を**

経団連会長に中西宏明会長が決定しました。経団連会長の企業として、経団連が掲げる「企業行動憲章」や日立グループ人権方針」を遵守した経営となるか注目されます。

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、地域経済に深刻な被害を与える「リストラ経営」から脱却し、人とモノづくを大事にして、すぐれた製品の開発・

生産で売上を伸ばし、利益を上げる持続可能な経営に転換することが求められます。

★ビラや情報をホームページで見られます。  
パソコン <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](mailto:info@hitachikon.org)  
または、下記の「もよりの連絡先」へ

**日立懇** <発行>  
2018年6・7月 第227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)

**働きがいのある人間らしい仕事を**

# 身売りばかりHITM売却

## やめて、リストラ

神奈川では、「構造改革」・スマトラ施策により、「不採算部門」、「付加価値を生まない部門」を、日立本体から切り離し売却が繰り返されてきました。

2011年日立は、日立GSTを米WD社に売却しました。しかし、WD社は2016年に製造拠点の重複を理由に、HGST（売却後の日立GSTの社名）小田原事業所を閉鎖し550名を全員解雇しました。

HITMの職場では、突然の売却発表に「どれだけ、俺たちを身売りすれば気がすむのか」、「雇用、処遇、労働条件はどうなっていくのか」と怒りと不安の声があがっています。HITM設立当時850名いた従業員は4月時点では660名で、200名近い人が退職、転籍、社外転進などで職場を追われました。

UMC社は国内一部上場企業といいますが、製造拠点は主に海外生産しています。今回の「モノづくり強化協業」で、雇用・生活安定を本当に担保できるか不明です。日立の利益拡大のための労働者犠牲の合併・譲渡は許されません。

日立製作所は2018年4月3日、ユー・エム・シー・エレクトロニクス（UMC社）と「モノづくり強化協業で基本合意」として発表し、日立製作所の100%子会社である情報通信グループの子会社日立情報通信マニュファクチャリング（HITM）をUMC社に売却すると発表しました。

## 経営責任を労働者に押し付け

HITMは2013年10月に、サーバ・ストレージ・ネットワーク機器を中心とするITプロダクツ分野のモノづくり体制強化を目的に、小田原、戸塚、秦野の製造事業所を統合して設立しました。

今回の売却は、製造委託による製造コスト引き下で利益拡大が狙いですが、長年培った製造技術やノウハウ活かしたモノづくりを集中して、マザー工場として日立ブランドの製品を作り、「受注は大幅に増えていく」と言って、成長戦略を掲げていたのに、製造コスト削減で世界的競争に生き残りを図るために製造専門会社に吸収合併するというのは、経営上の誤りの責任を労働者へ一方的に押し付けるやり方です。

## 日立懇話会 掲示板



### 手間がかかると経費削減

外注工事の発注について、経費削減を求められている。その中で、通常であれば、口座が無い会社との取引では、口座がある会社を経由して発注をかけていた。しかし、経理部門から、経費削減を目的に、新規口座の開設と直接取引を求められている。そのため、発注を従来の会社にかけたにも関わらず、却下されてしまう。新規口座の開設は手続きは非常に面倒で憂鬱になってしまう。なんとかならぬか？。

（国分事業所）

### 年休を取得しやすい環境を

製造ラインのシフト勤務者は、昼夜交代で勤務している。そのため、病気や、子供の行事があっても有休を行使しにくい。その結果、妻に責められる者あり。何と、はかなき状況か。

（日立金属）

### 従業員が安心して働ける職場を

最近、ある職場で、従業員の退職が相次いでいる。原因はわからないが、いずれにしても、ジョンソンコントロールズ

資本が入ってから起きている現象です。新会社になって、新会社の実態が明らかになってきて、起きていいると思われま。会社には、利益ばかり優先するのはなく、従業員が安心して働ける道標を示してほしいです。

（日立JC空調）



### 取り組んでほしい長時間残業削減

勤務間インターバル制度が今年の秋ごろからトライアル導入されるようです。深夜残業で23時くらいまで残っているとフロアには、20人程度残っていました。全体では、200名程度が残っている模様です。皆帰るようになるというのですが、深夜の1時過ぎに、仕事が終わらない。「とつびやく従業員がいました。ちなみに、私は徹夜。健康を守る働き方になってほしい。」

（求戸事業所）

今年度の11月から勤務間インターバル制度が導入される予定です。しかし、残業を常々23時くらいまでやっている状態であるため、早く帰れる分、休日出勤が増えるのではないかと危惧しています。

一方、平日の夜に早く帰ることが出来れば、スポーツで汗を流したり、飲みに行ったり、日々の暮らしが向上するのは間違えありません。継続してこの取組みが取り組まれ、成就することを祈るばかりです。

## 近頃の若いモン

### 『10年後の自分はどうなっているのか？』

先日、青年メンバーでたこ焼きパーティーを開きました。その中で10年後の自分はどうなっているか？という話題になり、それぞれの未来像を語りました。「今の職場で働き続けていたい」、「今の仕事をやめているかもしれない」、「どこで何をしているのかわからない」などなど、各々の未来観を知ることが出来るいい機会となりました。10年前の自分が今このコーナーを書いていることも想像できなかったように、10年後もまた、予測できないものになっていて、つらいこともたくさんあると思いますが…。それでも、希望を持ちながら生きていきたいものです。



## 投稿歓迎

りです。

（日立事業所）

### 休職期間よりも職場が問題

労働協約改定で休職期間が長くなった30カ月↓36カ月）けど、あわせて休職通算期間が倍（6カ月↓12カ月）になった。上司のパワハラでうつ病を発症し、休職と復職を繰り返しているので通算期間が延びるのは正直不安。それより別の職場に異動させてほしい。

（日立システムズ）

### ついでに確定拠出年金の変更

確定拠出年金が変更された。収益が手数料に見合わない商品は除外することで、元本確保をしない商品への改善がなされた。また、商品構成の簡素化を断行された。また、商品を選択しやすい環境の構築を目指すと言いがらなんだりや。そして、自分自身で上手く運用管理して下さい。って何？。自分でうまく運用できないから、元本確保型商品を選択しているのに、そこをなくすなんてひどい。18年11月〜12月に商品除外への同意/不同意の意思表示していただきます」ということだが、これも、意思表示しない人は同意したと見なすのはおかしいでしよ。う。

（日立 横浜）

