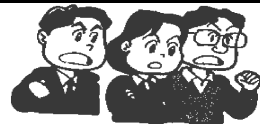


日立「選択と集中」で働く者犠牲・地域衰退

日立の2016年以降の主な事業売却と海外企業買収
(日立懇調べ、売却額は推定)

事業売却(計画も含む)			
日立グループ企業名	事業概要/売却部門	売却先	売却額
日立工機	電動工具	米KKR	約1,400億円
日立国際電気	半導体製造装置事業部門	米KKR	907億円
日立マクセル	蓄電池、映像、自動車	SMBC日興証券	約150億円
日立キャピタル	金融ソリューション事業 (株式の一部譲渡で連結子会社から持ち分法適用会社に)	三菱UFJフィナンシャル・グループ	1,081億円
日立物流	物流事業 (株式の一部譲渡で連結子会社から持ち分法適用会社に)	SGホールディングス	約860億円
クラリオン	カーナビなど車載機器 (全株式の譲渡)	仏ファルシア	899億円
日立化成	高機能材料	昭和電工	9,640億円
日立ヘルスケアシステムズ	画像診断機器事業	富士フィルム	1,790億円
三菱日立パワーシステムズ(MHPS)	火力発電事業:MHPSの35% の全株式を三菱重工に売却	三菱重工	約2,480億円



困ったらひとりで悩まず 「電機・情報ユニオン」に相談を

誰でも一人で入れる組合です。退職勧奨・強要やパワハラなどお困りのことがあれば、一人で悩まずに、気軽に相談下さい。管理職の方も相談ができます。

(本部)東京都品川区二葉2-20-8 染野ビル 2F
HP ; <http://www.denki-joho.jp/> TEL; 03-6421-5323

日立懇

<発行>
2020年2・3月
第235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)

今、「日立グループの木」がどんどん剪定されています。事業再編・売却が行われている職場では人員削減、退職勧奨、雇止めなどが行われ、雇用と生活の不安が広がっています。地域においては、雇用縮小や関連下請け企業の仕事量減、転出者増による人口減少などの影響がでています。日立のリストラ経営で、職場と地域は衰退の一途です。

日立は経団連会長企業として、経営のあり方が社会的に注目されています。

日立はグローバル企業に相応しく、コンプライアンス(法令順守)、CSR(企業の社会的責任)、「日立人権方針」で、従業員と地域をともに歩むパ-

職場・地域を大事にして 持続可能な経営に転換を

日立グループのモノづくりの拠点である茨城県北で、製造部門の事業再編・売却が加速しています。日立工機を米投資ファンドKKRに売却、日立オートモティブシステムズはホンダの部品メーカーと統合、日立化成は昭和電工に売却、画像診断医療機器事業の富士フィルムへの売却、日立金属は拠点の閉鎖や統合と人員圧縮の早期退職募集、日立の火力発電事業を三菱重工に完全売却など。日立の「モノづくり」の拠点から日立が消えていくことは、日立が本格的に脱製造業をめざすことを示しています。

日立のモノづくりの拠点で 製造部門の再編・売却が加速

日立製作所は「2021中期経営計画」で「社会イノベーション事業でグローバルリーダー」になると宣言、そのために中核事業のインフラやIT・情報技術中心に経営資源を集中させ、非中核部門や低収益事業の切り離し・売却を進め「関連企業800社を500社に縮小する」と発表しています。

2016年以降で、日立グループ全体での国内事業とグループ子会社売却総額は1兆9000億円超にもなっています(左表)。国内従業員数は約2万3千人減、国内子会社数は87社減(2019年度二四半期時点と比較)となっています。

医療IT部門売却で 障がい者に無理な配転押し付け

トナーとして尊重する。そして「優れた自主技術・製品の開発を通じて社会に貢献する」企業理念で、利益第一のリストラ経営から持続可能な経営に転換することが求められます。

昨年12月18日、日立製作所は画像診断事業、医療IT事業の一部を富士フィルムに売却すると発表しました。この医療IT事業は日立ヘルスケアシステムズ(以下HHS)が行っている事業です。売却対象となった事業の企業価値を高めるため労働者を犠牲にする事業構造改革が行われています。

HHSは昨年5月、「三重事業所を11月に閉鎖し、大半を東京本社と千葉・柏に異動する」と発表。会社は、「個人面談」で、①異動を受け入れるか、②辞めるかの選択を迫りました。

職場内で足を骨折し労災認定されたNさん、腰痛症による労災認定されたMさんは、柏には移動できない、何とか三重で仕事続けたいと電機・情報ユニオンに加入し会社と団交を行ってきました。

しかし、会社は頑な対応に終始し、団交での進展が図られないため、11月22日三重労働局に「HHS三重事業所の閉鎖に伴う異動が、障がい者雇用促進法の合理的配慮義務に抵触する」と助言を申出しました。

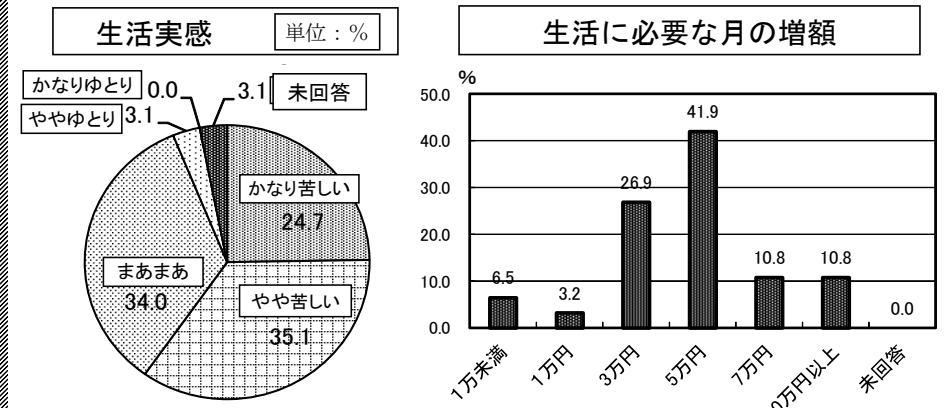
三重労働局は昨年12月6日付の会社への助言文書を出しました。その内容は、「通常甘受すべき程度を著しく超える不利益を負わせることにより、権利の乱用にあたる」として無効とされる可能性が否定できない」と強調。労働契約法3条に「仕事と生活の調和に対する配慮」が労働契約の変更の原則と指摘し、履行を求めています。

従業員や障がい者を犠牲にし、事業所閉鎖やリストラを行うことは現行の労働諸法に抵触し、政府が推進している働き方改革、ワーク・ライフ・バランスからも逸脱し、自らが宣言する「日立グループ人権方針」を否定するやり方です。

働きがいのある人間らしい仕事を

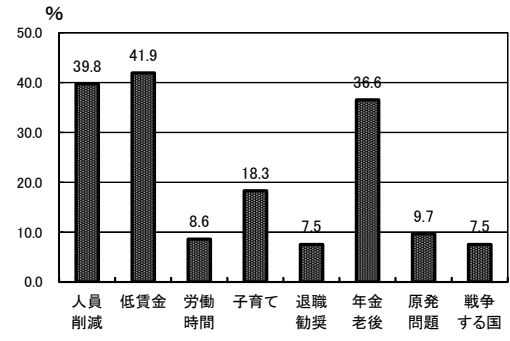
20春闘 「苦しい」が6割、生活実感は悪化

生活改善要求アンケート

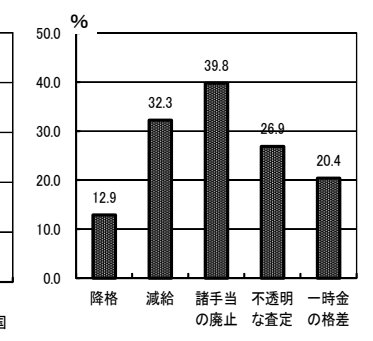


生活が「かなり苦しい」「やや苦しい」という回答が全体の約60%と多数を占めました。生活に必要な月の増額は、3万円以上の回答が8割超でした。大幅な賃上げが求められます。

困っている、不安なこと



処遇制度で困っていること



困っていることは「低賃金」がトップで、続いて「人員削減」「年金・老後」でした。処遇制度については「諸手当の廃止」がトップで、続いて「減給」「不透明な査定」という結果でした。

日立金属リストラ

リストラが始まった日立金属の従業員の方から、左記のような連絡がありました。

- 日立懇配布の門頭ビルで本件初めて知った。労組からは、まだ何の情報&アクションもない。
- 人事も労組も活動が表面的。本当に社員&家族のことを真剣に考えていない。(癒着&御用組合&保身)
- 会社側はアクションの速さに対して、労組の対応が遅い。(組合員の期待&要求に答えられない)
- 前回の「リストラ面談」(2013年)でも痛感したが、毎月高い(約5千円)組合費を払っていても、いざとなったら組合員を守らず見過ごし頼りにならず、ストライキさえ行使しない。(無抵抗で会社側の言いなり)
- 従って電機・情報ユニオンに頑張って頂き、期待しています！

(HELPER守ってくださいー！)

要求アンケートの声



事業所を閉鎖する方針で異動できない人や困っている人が沢山いる。異動先が関東方面になり退職を選択する方が出てきている。何とかしたい。

再雇用なのに年金を切り崩さないと生活出来ないのはおかしい。(日立 神奈川)

BSに異動した。処遇は変わらないと言われたのに、減給になっている。

仕事がだんだん減ってきている将来が心配である。(日立BS)

共働きで、子育て中なので、仕事の配分を調整できるように、社内の人員に余裕をもたせてほしい。(ギリギリの人員で仕事を回しているため不安がある)

基本給があまりにも低く、残業がほとんどなので手取りで16万円程。通勤を考慮し、職場に近い家賃が高いエリアに

住んでいる。そのため、生活が大変です。

朝の通勤ラッシュが悲惨なため、7時前の電車に乗り通勤しています。無駄が多い気がします。もっと在宅勤務やテレワークが進んで欲しいと切実に思います。(日立 秋葉原)

残業すると言われるのに業務量は増える一方。忙しい人と暇な人の差が激しすぎる。どんどん周りは会社に見切りをつけて辞めていく。自分も会社が見切りになった。(日立 産業BU)

ノルマ達成のため毎週業績会議を開き、残業削減と言いつつノルマは積み上げされている。しわ寄せを喰らう若手社員や下請けは短期間で職場を去るなど職場環境は廃れています。(日立システムズ)

給与に関して等級によって給与のMAX値が決まっています。毎年の定期昇給でも上がらず困っています。MAX値になったら、次の等級に必然的に上がるようになっていないでしょうか？。(日立SP本)

老後の生活に安心が持てる賃金水準までUPさせしてほしい。(日立GLS)



基本給が低く所帯を持つと苦しい。貯蓄が出来ない。(日立 国分)

職場や人員の再編が激しく、不安が積もる。(日立 日立事業所)

上司に対してイエスマンが評価され、意見を言う人間は評価を下げられる。(日立 大鷲)

子会社に転属させられて大きく減収になった。子会社の主任技師は親会社の技師並の処遇。親会社に戻してほしい。(日立システムズフィールドサービス)

会社で問題点を指摘したら出向になった。早期退職募集で退職勧奨を受けた。今回も同じ目に遭うのではないかと心配。(日立金属 日高)

一部の人が潤う仕掛けを作るより、それぞれに正当な賃金を支払い生活を安定した社会を作ってほしい。まずは人に投資してください。(日立ビルシステム 関西)

ジョンソンコントロールズの処遇制度への共通化のため、賃金レンジの非公開化が検討されている。賃下げや、格差拡大を招くと思うので、絶対にやめてほしい。(日立JUC空調 清水)