

株主還元の強化よりひと・技術・未来が大切にされる経営に

日立の21年3月決算は減収減益でも利益は5・7倍

4月28日に21年3月期の決算概要と21中期経営計画の進捗が発表されました。特徴は減益なのに大幅利益増という不思議な決算。からくりは「リストラと子会社の売却益で利益を上げる経営」です。連結人員は増えていますが、国内では約4千人削減し、日立化成、ヘルスケアの画像診断事業などの売却益を計上したためです。

コスト構造改革で1200億円
自身はスマトラとテレワーク

決算説明資料でコスト構造改革で1200億円を超える原価低減をしたというが、自身は従業員から不評のスマトラ推進とテレワークでオフィススペースを削減したことによるものです。本来、生産場所や生産設備、材料は企業が提供すべきものです。自宅を生産場所とするならこの削減額はテレワーク従事者に戻すべきです。



モノづくりの子会社を切り捨て、残った現業は派遣・請負会社に

モノづくりを支えてきた日立化成・金属などファンドなどに売却し、グループ内に残っている製造関連の職場では、派遣・請け負い会社に丸投げしています。茨城の各工場では、UMHPという請負会社が製造ラインの主流になっていきます。そこでは、日勤・夜勤の連続で195,000〜242,000円、時給換算でも1200円程度の低賃金で働かされ、今も茨城の新聞折り込みで盛んに募集をかけています。

ESG経営を掲げるが... 利益追求型企業ではできない

同時期に発表された21年中期計画の進捗では「ESG経営」なるものを掲げました。2年前は、SDGs、ソサエティ5.0、スマート社会でした。いつの間にかこの言葉も聞かれなくなり、今度がESGです。このESGは「環境・社会・企業統治」の面で「持続可能性」について悪影響が懸念されるようになったことから注目されています。しかし「社会」の面での推進項目としてバリューチェーン全体での人権、労働安全衛生を掲げているが、グループ企業では「追い出し部屋」が存在し、早期退職を強要しています。みずほ証券トラブル、英国列車亀裂など品質問題でリスクマネジメントができていない企業です。もっぱら利益だけを追求し、それを「株主還元強化」明言する企業で、ESG経営を実現できるのでしょうか。

SDGsの目標1「貧困をなくす」に取り組めたか?

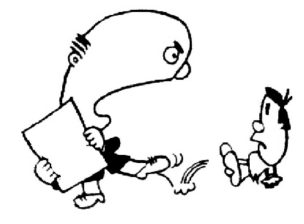
SDGsは17のゴール、169のターゲット、232の指標により、世界の社会・経済・環境のあらゆる課題をまとめています。この17のゴールは人間中心で列挙られ、「誰一人置き去りにしない」というスローガンを掲げ、1番目のゴールは「貧困をなくす」です。新型コロナウイルス感染が拡大し、いっそう貧富格差が広がっています。

日立の経営を見ると、内部留保はコロナ禍でも剰余金は若干引き下げましたが、3兆2285億円という驚く額を積み立てています。株主配当と役員報酬には手厚く行っていますが、従業員や実際のモノづくりで貢献する非正規で働く派遣、請負の労働者には冷たいと言わざるを得ません。これでは「貧困をなくす」ゴールは遠のくばかりです。



だいたいどうぶ? ABBに人事、財務、調達を丸投げし、国内業務を削減

計画では、日立ABB社のグローバルオペレーションを活用し、日立全社の調達や人事、財務などの業務をグローバルシエアードサービスを活用し、国内外の業務を削減、25年までの累積で1千億円の効果を出そうとしています。これでもアウトソーシングなどで仕事外部委託となり、業務変更やリストラが行われてきました。結局、被害を受けるのは従業員ということになりそうです。



新社長の研究開発への投資拡大に期待

日立の東原社長が会長に、小島副社長が社長に就任すると発表しました。会見で小島新社長は「コアになるテクノロジーは自分の力で切り開いていかなければいけません。もう1回研究開発に力を入れようと思っています」と抱負を述べました。日立がかつての「技術の日立」「社会に貢献できる日立」に立ち戻る日が来ることを期待しています。



日立 懇 <発行> 2021年6・7月 第242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

日立の経営に創業精神は健在か 「和」「誠」「開拓者精神」「落穂拾い」

日立製作所の歴代社長は入社式や経営方針などで、日立の創業精神「和」「誠」「開拓者精神」を社員にメッセージしてきました。上下の隔てなく自由に議論し、一度結論が出たら全員が一致団結して協力する「和」の心。他者に責任を転嫁せず、常に誠実にことに当たる「誠」の姿勢。そして、失敗を恐れず、困難なことにも進んで挑戦する「開拓者精神」。

職場に「和」の心は

「日立はひとつ」と言いながら、日立グループから切り離され、日立に入社したのに他社の社員にされてしまう。仕事の個別化、自己責任的な働き方で職場はバラバラに。GPM制度で高いノルマの押し付けと厳しい評価。まじめに働いても「あなたの仕事はない」と「個別リストラ」対象にされ、ハラで退職を強要される。

職場は先行き不透明で不安定な働き方で、仕事の行き詰まりや孤独感・不安が



増大しています。

「誠」「落穂拾い」は

日立化成の検査データ改ざん、日立金属での品質不正は、長期にわたる経営陣が不正を黙認、隠蔽するなど法令順守意識の欠如が明らかになりました。顧客第一の「誠」の精神は形骸化しているのでは・・・

3月に発生したみずほ銀行のシステム障害は、日立が請け負ったシステムの通信制御装置の故障でバックアップが機能しなかったことが原因とされています。ハードウェア故障前提でのバックアップ機能であり、あってはならない障害です。日立は同様の障害を経験しており、「落穂拾い」の「失敗に学ぶ」は継承されているのでしょうか。

5月に日立が英国向けに製造した高速鉄道車両クラス800で、車体の下部に亀裂が発見され、英国の鉄道幹線で多くの列車が運休する事態となりました。これ以外の車輛でも亀裂が見つかっています。車両に使用した神戸製鋼のアルミニウム合金の改ざん問題が発覚時、日立は、安全基準を満たしているとはしましたが、安全第一の観点で厳しい検証がされたのが問われます。

「開拓者精神」で技術開発は

日立は今、脱製造業でデジタル



経済での主役を目指すとして製造部門を売却し、その売却で得られる経営資源を成長の柱とするIT関連の研究開発や企業のM&Aに投じています。

日立グループの製造部門の子会社、従業員は激減。日立発祥の日立事業所構内にある日立操業のシンボル「小平記念館」、「創業小屋」も外部に移設(2021年上期開設)が進められています。

日立の創業精神は健全か

「モノづくりよりIT」「利益第一で善悪より利益」、「社員のリストアップ当たり前」、「利益が従業員に還元されない」など。社員が働き甲斐や幸せを感じない今の日立の経営。創業以来110年以上受け継がれてきた企業理念「優れた自主技術・製品の開発を通じて社会に貢献する」。そして、創業者小平浪平氏の「和」「誠」「開拓者精神」、馬場柔夫氏が説いた「落穂拾い」精神は健全に引き継がれているのでしょうか。

日立親 掲示板



若手社員の育成が心配

新型コロナウイルスの流行が終息するまで、在宅勤務も仕方のないことではありますが、昨年入社した若手社員からは「指導員が忙しくて、十分に指導してもらえていない」「指導員以外の先輩とはあまり面識がなく、リモートで話す機会もない」という声を聞きます。入社して2年間は、会社員として業務以外にも様々なことを学ぶ重要な時期ですが、コロナ禍で職場のコミュニケーションが減る中、若手社員が先輩社員から学ぶ機会が失われているように思います。

(日立システムズ)

明日が見えず苦しい毎日

現状の作業量に対して人員の手配が追い付いていない。それを埋めるための残業、相次ぐ休日出勤続きで皆疲弊し、職場は日々殺伐としています。こ

これからどうなるかの不安

日立金属や三菱パワーなど、地元の日立グループの再編や売却のニュースが続いている。職場では今後自分たちはどうなってしまうのか、将来不安の声が多い。大企業には地域への責任を持って欲しい。

(日立事業所)

感染予防策のPCR検査も

新型コロナウイルス感染対策として、ワクチン接種2回分を特別休暇として付与するとの通達がありました。休暇を取らないでワクチン接種する人も就業時間内であれば勤務扱いとなります。PCR検査も感染予防策として全社員に受けさせる対応があればもっと安心できると思います。

(横浜事業所)

最低保障賃金以下を正当化

日立製作所の子会社同士で合併した私の会社には労働組合がありません。中途入社以降、約13年間で給与のアップはたったの1000円で、日立が労使で決めた年齢別最低保障賃金を下回ります。職群等級も総合職研修員のま。会社との団体交渉での賃上げ要求に対し、会社は「当社のレートに沿った賃金制度で評価をしている、日立労組の基準に縛られることはない」と、おおよそ、日立グループ会社とは思えない回答を示しました。

(日立情報関連会社)

-困ったらひとりで悩まず- 電機・情報ユニオンに相談

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、気軽にご相談下さい。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