

ひろば

2006年11月
No183
<発行>
日立小田原地区
「ひろば」
編集委員会
TEL(気付)

身を縮めて「復活」なるか？

日立／HDD事業

シーゲットの低価格攻勢にさらされ、体力勝負となってきた日立GST。日立製作所は07年3月期の連結業績予想を下方修正し、当期損益が550億円の赤字に陥ると発表しました。

これは今年4月時点で予想していた黒字550億円に比べ1100億円も悪化するものです。ハードディスク駆動装置(HDD)、薄型テレビ、ディスプレイの「赤字3事業」中でも期待のHDD事業、価格下落攻勢に見舞われ80億から400億に赤字が膨らむと予測されています。

赤字が続けば、

巨額投資事業でも撤退

11月18日付け新聞によると、4月に就任した古川社長は「09年度までに営業利益率を5%とし、荒療治をして守る」と決意を強調し、公約しました。

記者会見ではIBM社の赤字部門であったHDD事業を2500億円という巨額で買収した経過などから「ほんとうに例外扱いしないのか」の問いに、「08年までチャンスを与えるがそれができなければ撤退や提携を考える」としています。

「身を縮めコスト削減を」と迫る

翌19日、日立GST 中西CEOは従業員向けに、新聞発表に付いてのコメントを述べ、中国の深セン市への設備投資を例にあげ、「撤退はない」と一応否定しました。しかし「一人一人が無駄をなくし経費を必要最小限に押さえること、全員が身を縮めることによりコストを抑えそれが黒字化につながる」と、呼びかけました。

働くもの犠牲の「業績回復」策は時代遅れ

もし「身を縮める」ことが従業員の賃金をはじめ労働条件の切り下げであれば、それは「時代遅れ」経営者として知恵のない選択ではないでしょうか。

私たちの生活はここ何年も賃金は上がらず、定率減税の廃止など社会保障費の負担増で疲弊しきっています。

また、ともに苦労してきたIBM出身者の「泥舟に乗せられた」のそりを受けないためにも、「身を縮める」のではなく「伸び伸び」とした施策で業績回復に取り組んでもらいたい。

田舎暮らし

日立を定年退職した知人が、山荘を手にいれたので「いらつしやい」と招待をつけ、数人で押しかけた。

山荘の前を川が流れ、岩魚や山女が釣れ、温泉保養所があり、山菜やスキーもたのしめる。これで耕作地でもあれば今ブームとなっている「田舎暮らし」が可能となる。

山荘は地域の人達にも開放して、サークル等にも利用してもらってとのこと。今度はスキーでの誘いをねがいたい。



偽装請負の是正を

情Gでは、請負社員が06年9月までに5400名おり、設計請負3500名、製造請負1900名が働いています。

06/下期のコンプライアンス活動では、IT業界、製造業での「偽装請負」による是正指導の急増という現状に労働局の監視が強化されていることに鑑み、峻別(派遣、請負等の)徹底が必須だとして施策を打出しています。

この実態に神奈川県労働局はどう是正指導しているのかを問直す対県交渉を11月16日におこないました。

回答のなかで労働局担当課長は全県で請負1600社を対象に11月14日に指導を行った。県で監督官が5名しかいないなか、調査指導をするだけでも相当時間がかかるとし、苦しい言い逃れに終始していました。

社屋と呼べるか

旧日立小田原工場の敷地には日立プラント・京商・CMS等協力会社の職場があるが、会社のイメージが落ちてしまうのが中央商事サービスセンターの建物である。

モルタル作りの元作業職場を業務に使用しているが、まったく気の毒な環境だと話題になっている。

最近多いな

高齢化社会が一段と進んでいるのでしょうか、在職者・退職者の訃報があいつぎます。

重病だという人の話も伝え聞きます。病気の見舞いに伺った先で見知った人が療養中ということもあります。

長年企業の業績に貢献し身を粉にして奮闘してきたベテランの方が老後の時間も満足に持てないまま逝かれてしまうのは偲び難いことです。

ひとの寿命は遺伝的要素のほか、若い時からの健康水準に左右され、労働の密度・強度・長さ等と無関係ではないといわれています。

「最近多いな」といった会話のない、健康で余裕のある職場でありたい。



ひろば掲載URL <http://www.hitachikon.net/hiroba>

湘南の海

今年4月1日より高齢者雇用安定法が施行されました。年金の満額支給まで定年退職後の希望者に企業は再雇用するよう義務づけるものです。年金の満額支給を遅らせるからには、その間の減額部分を確保できる働く場を保障することは当然のことだと思えます。しかし会社は再雇用にあたりいくつかの条件を付けています。

「時間外労働の禁止」の就業制限を受けていない者、私傷病により休職中でない者、過去三年以内に懲戒処分(譴責、過剰金、出勤停止)を受けていない者、直近の評価で「U」、最低の評価を受けていない者、過去3回の評価において「G以上」、高い評価を1回以上受けた者・と、残業や夜勤等に耐えられる者、業績成果で高い評価を受けた者など、いくつかのハードルを設け、希望してもクリアできない難所を設定しています。先日、昭和31年(1956年)3月以前に生まれた50歳以上の従業員を対象に「ライフプラン研修セミナー」が開かれました。再就職については「職場や、地域で培った各自の「人脈」がものを言う、そしてあとは本人の能力と運です」…自助努力を強調されていたことが、印象的でした。それにしても昨今の派遣・請負など若者の「使い捨て労働」は「ライフプラン」など立てようもないひどいものです。これらの青年を犠牲にして、バブル期を上回る空前の利益を上げる大企業、自らの社会保険料も支払い困難な青年たち。その青年たちに支えられる国家的「ねずみ講」のような年金制度、「100年安心」どころかすでに破綻し始めているのではと危惧します。再就職は自助努力でと言われ、スキルもラックもコネクションもない私など、法の精神にもとづき慣れた今の職場で働きたい。