



働く者の犠牲で、業績回復は本当にできるのか！

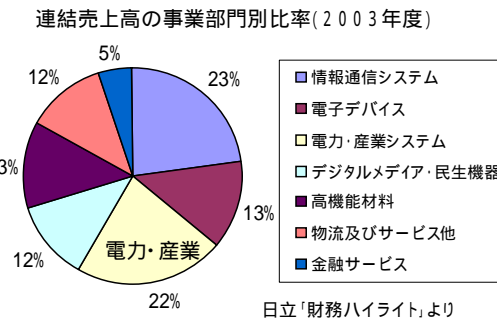
(電力)「緊急業績対策」実施で、年40万円の減収！

「これ以上、人が少なくなったらどうなっちゃうの？」
 「また、賃金カットか」「こんな乱暴なやり方で業績が良くなるのか」。
 昨年末、突如として出された電力グループの大リスト
 ラ策。職場は驚き、怒り、嘆きの声で渦巻いています。

会社の申入れ内容は、
 人員の軽量化、労働時間
 延長、賃金カット、福利
 厚生への凍結など、労働条
 件全般にわたる大幅な切
 り下げ(表参照)となっ
 ており、関連会社も含め
 ると1万3千名以上に及
 ぶ人が対象となります。

会社提案では、35歳総
 合職の場合で、年収が約
 40万円減収(残業代含み
 の試算)で大幅減収とな
 ります。そのうえ、一斉
 年休5日分(約8万円)
 がただ働きとなってしまう
 います。これで、本当に
 業績改善はできるものでし
 うか。

会社は、「過去2年間
 赤字が続いたので、05年
 度も赤字ならZ計画指定
 になり、「事業存続の危機」
 に陥る」「05年度i.e.
 Hitachiプラン
 の完遂のためには、電力
 グループの黒字化をなん
 としても達成しなければ
 ならない」と説明しま
 す。



(電力)業績改善対策申入れ内容 (日立労組日立支部「FACE」を元に作成)

項目	内容	実施時期
人員軽量化	550人	別途協議
1日の実労働時間の延長	就業時刻を15分延長し、1日8時間とする	2005年2月1日 ~ 2007年3月31日
一斉年休の行使凍結	年5日の一斉年休行使は行なわない	
旅費削減	出張日経費及び休日移動経費を支給しない	2005年6月・12月賞与及び 2006年6月・12月賞与
	宿泊に関する経費1,500円を返上する	
	海外出張費の削減	
カフェテリアポイント付与凍結	400ポイント/年(4万円相当)	2005年2月1日 ~ 2007年3月31日
賞与減額	10%削減/期(職場への説明内容)	
時間外、休日、深夜勤務手当の減額	時間外勤務手当(130% 125%)	2005年2月1日 ~ 2007年3月31日
	休日勤務手当(145% 140%)	
	夜勤勤務手当(30% 25%)	
Hiワーク手当の減額	(本給+本給調整額)×29.5%(現行:30.5%)	2005年2月1日 ~ 2007年3月31日
業務手当の減額	時間割賃金×135%×15時間(現行:20時間)	

(電力)グループ各社:(日)、(国)、パブコック日立、AEパワー、HEC、HESCO、日立ES、HISEC
 アイシーシー、原町電子、日立協和

何のための内部留保か

日立の連結内部留保額は、04年3月期決算(03年度)で、3兆5,855億円(全労連・労働総研編「2005年国民春闘白書」より)にもなっています。日立単独でも、1兆2,426億円(同)です。一方で、03年1年で従業員は1万3,652人も減少しています。今回の業績悪化の原因が経営施策にあることは明らかです。巨額な内部留保の一部を業績改善にあてることで、従業員が安心して働け、本当の業績改善につながるでしょう。



電力・産業システムの業績推移(連結)

有価証券報告書より抜粋 (単位:億円)

年度	売上高	営業利益
00年度	25,307	852
01年度	22,668	550
02年度	22,970	532
03年度	22,979	339
04年度(9月半期)	11,208	100

会社が公表している有価証券報告書では、電力、電機、産業をまとめて「電力・産業システム」として業績の報告をしています。電力・産業システムの業績推移は左表の通りで、売上高は、2兆3千億円/年程度で推移しており、仕事の絶対量が減ったとは思えません。一方、営業利益は、03年度を境に減少していき、02年度は早期退職を含む大リストラ、賃金カット5%を実行してコスト削減して、03年度に「V字回復を実現」した年です。03年度以降、職場ではベテラン社員の退職や大幅な人員削減により製品事故業務災害、健康破壊が多発してきています。これらを総合すれば、収益悪化の主要な原因は、人員削減やモノづくりの軽量化による不良対策や製品事故対策など経営施策の失敗と考えられます。今、大事なことは、日立全体で業績を考え、従業員の犠牲ではなく、会社と従業員が力を合わせてこれからの日立の経営改善を考えるべきです。02年度と同じような従業員を犠牲にした「業績回復」は決して長続きしません。

なぜ(電力)だけなのか

日立 懇談会

<発行> 2005年2月
 <茨城号外>

日立関連労働者懇談会
 〒108-0073 東京都港区三田3-2-20
 (電機労働者懇談会気付)
 TEL(03)3455-6006 FAX(03)3451-3595

もよりの連絡先

茨城	029-273-2785 (舞良)
茨城	0294-32-1048 (馬場)
東京	042-394-0937 (谷口)
神奈川	0465-48-5327 (中村)
静岡	0543-65-0433 (多田)
愛知	0561-54-6222 (成木)
大阪	06-6939-2905 (森)

これ以上 人減らしてモノづくりできるの？



「緊急業績対策」に **ブーイング!**

3年前の「**全社緊急対策**」よりもっとひどい会社側申し入れ。該当する職場は、「なんで、またこんな目にあわなきゃなんないの..?!」という怒りの声でいっぱいです。

職場で出されているさまざまな声を紹介します。

これ以上、人がいなくなったら、一体どうなっちゃうの？

こんなやり方でホントに業績が良くなるのか。一斉年休をやめると益休みがなくなり、先祖の供養ができない。年休取るしかないのか。

「事業存続の危機の時だ」と上司に言われれば、年休が取りずらくなるよ。

カフェテリアプランは福利厚生を削った代わりなのに、人間ドックで使えなくなる。

労働時間を延長し従業員の給料を下げ、利益をあげたら、そのおカネは株主の所へ行くのか。従業員よりも外国の大株主が大切なのか。

前にも早期退職などの業績改善策をやったにもかかわらず、電力は赤字だという。電力自由化によってほうぼうの企業が発電事業を始めているので、2年後も赤字になるか心配だ。

春闘では「業績の悪いところもあるから」とか言って全社で抑えておいて、悪い所だけさらにカットするというのはなんなの？

明らかに経営施策のミス。家電事業等にくらべ中長期的に見きわめができる事業にもかかわらず、施策が遅すぎるのでは。

税金は上がる。給料は減る。組合はどうしてくれるんだ。

賞与の減額はどのくらいか。なぜいまのうちから1年でなくて2年なんだ。今回の緊急対策で黒字化の見通しはあるのか。経営責任はどうなっているのか。

日立協和は企業努力で04年は予算達成できたはず。日立と横並びではダメ。忘年会の席での会話

・長期出張の場合には、宿泊費が六千五百円にまで下がってしまう。これでは、「もう行けない」と課長に言うしかないよ。

・「長期出張の食事は「コンビニで」とでもいいのか。

・酒も飲めなくなるな。

・大きな腹がへっこむね。

・ビジネスホテルでは赤字になってしまうので、下宿かウイークリーマンションを借りるしか手はなくなるね。

・ホテルや旅館しかないところはどうするんだ

今回のことを知らされていない出張の人に、「早く組合の執行委員に文句を言わないと決まっちゃうぞ」と連絡しておいた。

(先に業績改善対策が提示された) AEパワーでは、「休日の移動経費を支払わないのはサービス労働になる」という意見があり会社側が取り下げた。

人手不足が災害招く

派遣だのみ が引き金に

日立事業所の火災死傷事故

昨年9月末、日立事業所で発生した試験中の発電機火災事故では2名が被災。1名が亡くなりました。夜勤中、発電機の下で漏れた油の回収中に作業服が高圧端子に接触して短絡が発生、出火したと発表されています。

どちらも派遣会社の人で、重傷を負った若い労働者はわずか1ヶ月前に配属されたばかり。作業は3人組のチームで昼、夜交替で実施され、夜勤には日立製作所員はいませんでした。

工程に迫られ、本来は発電機を停止してから実施すべきルールが守れなかったとも言われています。人手不足を、教育・経験不足の派遣社員で補い、しかも短期工程という2つの要因が重なって起きた事故と言えるのではないのでしょうか。

会社提案 - 簡単に承諾するわけにはいきません

労組日立支部執行委員会見解

・これまで毎年のように行われてきた経営施策を背負いながら、少なくなってしまう仲間の中でギリギリの工程を進めてきています。
・単に05年度黒字化のための安易なコスト削減を進めることは、絶対に避けなくてはなりません。

(日立支部「Face」1442号)

(日立労組日立支部公表資料より)

3年前の「早期退職」で多くの人が職場を去ったことが、製品事故、労災にもつながっているのでは。人員削減は大きな損失を生む。

いま以上に人を減らしたら、健康管理上、問題ある。過労によるミスや事故、不良発生によって、人員削減効果を食いつぶす心配。

状況が悪化したことにたいして、幹部の責任を明確化して欲しい。

時間延長は実質的な賃金カット。承服できない。

今でも電力グループは最下位ランク。生活苦で従業員の心が荒み、仕事に対してのやる気にもつながらず。

支給率引き下げを行うのであれば、HIEWーク対象者は全員制度からはずれ、実残業時間の計上によって本来の正当な収入を確保する道を。

アルバイトなど副業もやむを得ないのか。
「不況になったから切る」という考えでは企業は生き残れない。これ以上の人員対策はますますメンタルヘルスを悪化させ、生産性を落とすことになる。