

旧佐和工場 (AS) が日立本体から新会社に

「なぜ、今、新会社なのか？」業績改善が見えない段階での分社化に不安の声

項目	新設会社
商号	日立オートモティブシステムズ株式会社
事業内容	自動車部品及び輸送用並びに産業用機械器具・システムの開発、製造、販売及びサービス
設立年月日	2009年7月1日
本店所在地	茨城県ひたちなか市高揚2520番地
代表者の役職・氏名	代表取締役取締役社長 大沼邦彦 (前日立製作所副社長)
(有)資本金	150億円
総資産	2,140億円(個別ベース)
事業規模	2,800億円(個別ベース)見込み
従業員数	7,600名(個別ベース)
株主	株式会社日立製作所 100%

日立の旧佐和工場を含むオートモティブシステムグループ(AS)が7月1日付で分社化し新会社となりました。これは、日立が3月に発表した「業績改善に向けた事業構造改革」の施策に基づくものです。

日立は、新会社設立の目的を、グローバルかつ急激な需要の縮小によって厳しい環境下にある自動車機器市場において、今後日立グループの注力事業として、継続的に安定した収益を確保できる体制構築を目指すためとしています。

オートモティブ事業では、「業績構造改革」に基づき2010年3月末までに4千人規模の人員を移転、削減するとして、関連職場で、昨年からの社員への「希望退職」、他部門への配置転換、大量の派遣切り、などが強行

されてきました。新設会社では、生産拠点の整理・統合や人員規模の見直しなどによる事業の効率化、コスト削減を行うとしており、今後いつそのリストラが予想されます。

職場では、「業績改善が見えない今の段階での分社化は理解できない」「分社時は労働条件が確保されても、将来的な人員削減や労働条件ダウンが不安」との声がでています。

日立労組も「本当に、このタイミングで分社化すべきなのか」と慎重な対応を掲げていました。構造改革による事業再編はありうることでありますが、安易な分社化ではなく、日立本体で業績改善を図ることが本来のあり方でしょう。

会社の経営方針に沿って日々営々と業務を進めてきた組合員や中間管理職に業績悪化の責任はありませぬ。働く者に痛みを押し付け、不安を抱かせる新会社では発展は望めないでしょう。

日立懇 <発行> 2009年7月号
<日立・勝田地区版>

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

http://www.hitachikon.net

E-Mail info@hitachikon.net

最寄の連絡先 090-8747-6239 (馬場)

<新会社に伴う、主な拠点再編・統合>

- ・佐和事業所と群馬事業所に分散しているエンジン制御システム事業を、佐和事業所に集約。
- ・厚木事業所と子会社のユニシアジェーケーシーステアリングシステム株式会社秋田工場に分散しているパワーステアリング事業を、ユニシアジェーケーシーステアリングシステム秋田工場に集約。
- ・厚木事業所と株式会社ユニシア九州に分散しているプロペラシャフト事業をユニシア九州に集約。
- ・表面処理加工(めっき)事業撤退に伴い、厚木事業所平塚地区を閉鎖。
- ・株式会社ユニシア厚和北上工場西根地区(岩手県八幡平市)のダイカスト粗材事業を、同社北上工場(岩手県北上市)に集約し、同社北上工場西根地区を閉鎖。
- ・相模事業所と福島事業所のサスペンションシステム事業をグループ会社も含めて再編。



整理整頓は

仕事の基本

事務所の整理整頓コンテンツが実施された。普段、仕事量が多く書類が溜る一方なのですが、指摘指導つきのコンテストということもあり、この日の製造や検査の事務所では、机の上の書類が片付けられ見違えるほどきれいになった。数日たつと、また書類の山になりそうだが、片付ける良い機会になった。(旧国分)

冷たい首巻、

今年も好評

梅雨のなかば、うだる様なむし暑さになった。熱中症予防のアイスノンを入れた冷たい首巻、今年も好評です。職場では首コルセット様に冷たい首巻をした姿があちらこちら見受けられた。(旧国分)

予想外の大幅ダウン 納得のできる一時金を

「減額は覚悟していたがこれ程とは」「大ショックで家に帰りたくない」など一時金支給日の夕方は不満と不安の暗い職場となりました。平均で約13%の減と言われていたが、貰ってみれば二割前後の大幅ダウン。「住宅ローンその他の引き落としがやっ」との声も。赤字経営でもないのに

働く者に犠牲を押し付け株主へは高額配当を続けています。個人成果反映分も不透明で働き甲斐や意欲も後退してしまつ、もっと明確な労使協定を望む声が出されています。(日立工機)

仕事が気になる

「時短取組日」

6月は「09時短取組日」が2日もあったので、忙しい職場では「2日も休んだので仕事が消化できていない」と、休んだ分を取り戻すのに大変のようです。「出勤したほうが気が楽だったが、申請が面倒だし、ただ働きも気が進まない。」と複雑な気持ち。「働き方を変えるワークシェア休日」の名目で取り組まれた休日ですが、休みは増えても仕事のノルマはいっしょで賃下げでは、休日の目的は何だか分からなくなりました。(情制シ)

賃下げ目的の配転 としか思えない

HIMECで3月末に、長年働いてきた職場から他部署に配転させられた人が今度の6月の賃金改訂時に評価を下げられ、賞与も大幅ダウンになった。「会社の都合で配転しておいて評価を下げるのは賃下げ目的の配転だとは思えない。何より、今回の賞与は3月迄の仕事に対する評価によって支払われるものだと思う。異を唱えれば、『嫌なら辞めていい』と言わんばかり。こんな無茶なやり方が通つて良いのでしょうか。何とか

してほしい」と怒っています。(水戸)

入社して40年 世の中良くなったのか

もうすぐ定年を迎える人の話。「自分たちが入社した時は、定年は55歳だった。退職後もそれなりの生活ができたよつで、うらやましい限りだ。自分は定年後も何年かは働くしかない。まあ、それでも俺たちは60歳から厚生年金がそれなりにもらえるからまだまだ、これからはそれも年々繰り延べになって、65歳にならないと何ももらえないようになる。入社して40年、一生懸命に働いてきた。日本は経済大国になったというが、世の中、良くなったと言えるのか」。(情制シ)

日立がカンパニー制、電力など中核4事業 グループ再編に備え

日立製作所は2009年度中に本社内カンパニー制を導入する。電力、情報通信など中核と位置づける4事業本部をより権限の大きいカンパニーとする。日立は本体の事業部門や主要子会社を対象に、重複分野の整理などを進める方針。カンパニーにした事業部門を子会社とほぼ並列に扱い、グループ再編を進める狙いがある。社内カンパニーは「電力」「情報・通信」、鉄道車両などの「電機」、エレベーターなど「都市開発システム」の4事業部門。各事業本部のトップをカンパニーの「社長」として、投資権限などを大幅に委譲する。(「日本経済新聞」6/21付より)

