

A Eパワーの合併解消に 職場に不安と動揺広がる

日立製作所と富士電機、明電舎の3社は7月29日、2012年3月をめどに送変電・配電事業の合併解消に向けて検討することで合意したと発表しました。3社が共同出資する変電設備專業大手日本A Eパワーシステムズ（資本金200億円、従業員約1,400名）の承継先や承継方法など具体的な協議に入っています。

不採算部門の 切り離しで誕生

A Eパワーは2001年、日立50%、富士電機30%、明電舎20%を出資して設立。各社が国内市場の縮小で不採算が続いた変電事業を切り離して誕生しました。

3社の変電、配電関連機器事業を統合し、変電所向けの変圧器や開閉装置などを製造してきました。A Eパワーは富士電機の千葉事業所（千葉県市原市）と日立製作所の国分事業所（茨城県日立市）間で製品や技

術者の集約を進めてきました。

社会イノベーション 事業拡大が理由

日立は合併解消について「激動・急拡大する新興国を中心とした海外の電力インフラ設備市場への対応とさらなる経営判断のスピード化が最大の理由」としています。

新興国を中心に海外でのインフラ投資が拡大、スマートグリッド（次世代電力網）向けの需要拡大の背景を受けて、社会イノベーション事業を拡大するために、一度は切り離した変電事業を自社に取り込むため、合併解消を決めました。

情報の公開で 職場の不安解消を

A Eパワーの職場では、合併解消の発表後1ヶ月余りが過ぎましたが、具体的な内容に関し会社からも組合からも説明がありません。

合併解消して合併設立前の状態に戻し、自社で変電事業を手がけるには解決すべき課題が多々あります。

3社での事業分割、各社における事業継承の方法、受注した案件の配分、既に納入した製品の保守・メンテ、合併に伴い異動した従業員や合併設立後に入社した従業員の引き受けなど、現時点では明らかになっていない。会社も組合も途中経過等の情報を開示し、従業員の不安解消に努めるべきです。

従業員の希望を 第一に考えた対応を

従業員の間には、不安と動揺の声があがっています。「将来に不安を感じる」「また別会社にされて、給料が更に下がるのでは」「あっち、こっちと会社に振り回されている」「元の会社に戻る事が本当に出来るのか」

「合併解消後の会社はどうなるのか」「早期退職などの人員削減がやられるのでは」「派遣社員はどうなる」などなど。

なにより従業員の希望を第一に対応を考えるべきです。また、合併解消によるリストラや労働条件の切り下げとならないよう、労働組合はしっかりと会社に対して従業員の利益を守る立場で交渉すべきです。A Eパワーだけでなく電機シ（受変製部門）の人たちにとっても大きな関心事になっています。



日立懇 <発行>2011年9月号
<日立・勝田地区版>

日立関連労働者懇談会

★連絡先（茨城）090-8747-6239（馬場）

http://www.hitachikon.net

Eメール info@hitachikon.net

原発事故による 深刻な放射線被ばく

▼原発事故対策にあたる作業者はもちろんだが、福島市内の屋外に3日いると2枚の胸部レントゲン写真を撮影したときの被ばく線量に相当するそうです。放射線被ばくは深刻なのです。▼また、水道水や魚・野菜・牛肉などの食物への汚染が広がりました。国の決めた放射性物質の暫定規制値は500ベクレルです。チェルノブイリ事故の影響を受けたベラルーシでは40ベクレル、ウクライナでは20ベクレルの規制値で、世界に比べて日本は高い。米・野菜・肉など全部含めて500ベクレルのものを毎日1^キ食べると年間5^ミシーベルトの内部被ばくになり、それでも安全か？子どもに食べさせるものが大人と同じ基準では不安と「いのちを守るお母さん全国ネット」が食品安全委員会に厳しい基準値を求めたそうです。▼日本人が自然界から受ける平均年間被ばく線量が1・4^ミシーベルトです。それに原発事故で撒き散らされた放射能からの被ばく線量が加わります。とくに内部被ばくは大人よりも臓器が小さい子どものほうが多く被ばくしシーベルトに換算した被ばく線量が高くなります。▼「放射線は浴びないにこしたことはない」の原則に立ち返り、5年後、10年後に健康障害が出ないようにしたいものです

どもに食べさせるものが大人と同じ基準では不安と「いのちを守るお母さん全国ネット」が食品安全委員会に厳しい基準値を求めたそうです。▼日本人が自然界から受ける平均年間被ばく線量が1・4^ミシーベルトです。それに原発事故で撒き散らされた放射能からの被ばく線量



目立 掲示板



夏の連続休日の 賃金保障を！

8月に連続5日間の夏期休日があった。RSCのシニア派遣社員は賃金保障がなされなため8月度は約4万6千円の減収になった。日立やAEPワー・RSC社員は一斉年休行使として賃金保障がされている。RSCのシニア派遣社員は年間に取得できる年休が10日しかないため無給の日となった。日立や大みかでは20日・24日の有給休暇が出ており、一斉年休扱いになり有給の夏期休日になっている。国分(AEPワー・日立国分生産本部・RSC)のこの差別的扱いの改善を求めるものである。(3月号の記事は日立労組国分支部で確認したものです。(国)シニア有給休暇を15日から10日に訂正いたします。期待していただく皆さんにお詫びいたします(国分)

実証実験で職場の環境 働き方への影響は？

日立が(情制)大みか事業所を拠点に、次世代のエネルギー管理システムの実証実験を始めることが先日、新聞報道されました。実験は(お)を中心に、日立ICS、HES大沼工場に広げて行う。2012年までに約25億円を投資して、各事業所内のエネルギー需給をそれぞれの建物や工場、生産ラインごとに、分散して自動で監視・制御するシステムをつくり上げるとしています。事業所内に太陽光発電パネルや蓄電池設備を設ける。次世代の電力通信機器スマートメーターなどを事業所内に設置して、使用電力量を目で見えるようにすること、職場の環境が大きく変わることを想定されます。会社生活や働き方への影響もきちんと見る必要があるのでは。

(情制)

工場内放送が聞こえない！

工場内放送が聞こえない職場

があるのにびつくり。大震災を経験し情報伝達の重要性を再確認したはずですが、非常時の避難も迅速にできませんし、通常の連絡事項も従業員に伝わりません。従業員の安全第一の観点からも早急に改善すべき懸案です。工場内の一斉点検を実施してすべての建屋内や休憩所や構内道路に放送がいき渡るようにしてもらいたいものです。スピーカも音声の聞き取りやすいものにしてもらいたいです。

(AEPワー)

早急に屋根のある 仮設駐輪場を

仮設駐輪場を

震災後、自転車置き場が使えなくなり、平門北側駐車場のすみで自転車やバイクが雨ざらしになっていきます。秋になると夜露が降り晴れていても自転車やバイクが濡れます。体育館や本館は取り壊した駐輪場はそのままです。当面、仮設でも良いから早急に屋根のある自転車置き場を設置してほしい。

(国分)

