

「常時リストラ」で職場は悪化

職場は常時リストラ状態

今、日立の職場では、「2015中期経営計画」(左図)の最終年度を迎えて、利益目標達成のためにコスト削減目的のリストラ・人員削減が強行されています。

この間、各カンパニー事業部門は、経営のグローバル化と事業構造改革で、国内事業の統廃合や売却を繰り返しながら、リストラ・人員削減をしてきていて、職場は「常時リストラ」ともいえる事態になっています。

2009年から2015年3月までに、国内従業員は41,310人、国内子会社は129社も減少しています。

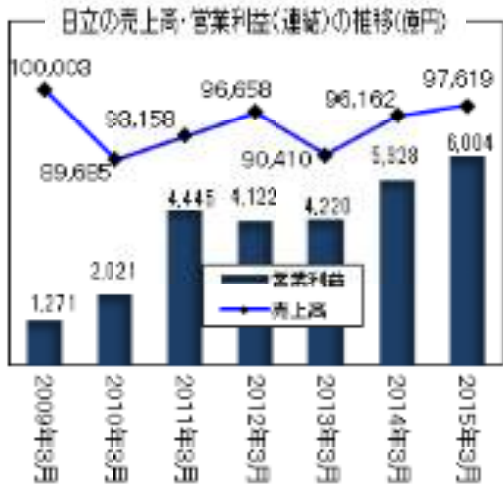
「コスト構造改革」「スマトラ」の活動を全社で展開し、人員削減や労働条件や福利厚生などの切り下げも強行して、5年間に4千2百億円ものコスト削減をしています。

職場は雇用生活不安拡大

会社の利益第一経営で、職場は、リストラ、パワハラ、コスト削減、長時間労働、メンタル疾患者増加などで荒廃が進んでいます。働く環境は悪化の一途です。

日立労組が今年実施した「処遇・生活に対するアンケート」結果では、仕事のやりがいは、「今年大きく落ち込んで、過去5年間で最低」です。職場生活の不安感は、「分社化により会社がかわってしまっ」がもっとも多く、次が「今の働き方が続くと体力が持たない」です。疾病状況も深刻な状況にあります。

事業	2014年度実績		2015年度目標	
	売上高	営業利益率	売上高	営業利益率
情報・通信システム	2兆321億円	5.7%	2兆1,000億円	6.7%
電力システム・エネルギーソリューション	4,726億円	0.6% (EBIT)	4,600億円	5.0% (EBIT)
インフラシステム	7,909億円	3.1%	8,167億円	5.3%
鉄道システム	1,714億円	4.6%	2,000億円	7.5%
都市開発システム	6,193億円	9.6%	6,530億円	10.0%
オートモティブシステム	9,369億円	6.0%	1兆円	7.0%
ヘルスケア	3,379億円	5.7%	3,600億円	7.1%



EBIT: 受取利息及び支払利息調整後
税引前当期純利益

日立建機は「黒字リストラ」

昨年の日立化成に続いて、日立建機でも早期退職によるリストラが行われています。いずれの企業も、好業績で黒字経営であるにもかかわらず、より高い利益目標達成のためにリストラを行っています。黒字経営にもかかわらずリストラを強行する「黒字リストラ」です。

募集内容は、「35歳以上の社員、定年後の再雇用社員を対象に11月中旬から2016年2月初旬まで募集する。募集人員は特に定めなし。国内のグループ会社についても今後検討する」です。

早期退職募集の狙いについて、会社側は「中国やロシア、新興国で建機需要が減退する中、「コスト・事業構造改革」を行っており、早期退職募集はその一環」と述べています。

日立建機の連結経営状況 (有価証券報告書より)

項目	2012年度	2013年度	2014年度
売上高	7,724億円	8,030億円	8,158億円
海外売上比率	75%	71%	73%
営業利益	515億円	692億円	543億円
営業利益率	6.7%	8.6%	6.7%
経常利益	364億円	537億円	527億円
当期利益	235億円	289億円	229億円
内部留保	2,934億円	3,088億円	3,240億円
株主配当額	40円	50円	60円

「人権方針」に基づく経営に転換を

「常時リストラ」「黒字リストラ」を繰り返す日立の経営に持続的発展は望めません。日立には、自ら宣言している「人権方針」に基づき、利益第一経営から、職場と労働者、地域経済を大切にす経営への転換が求められます。

日立懇 <発行> 2015年12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.org
Eメール: info@hitachikon.org

受変電制御機器事業を日立産機システムに統合

事業統合でどうなる「先行き不安」

受変電制御機器事業を再編し、日立事業所国分生産本部の産業分野向け受変電制御機器事業の設計・製造・品質保証部門と、日立パワーソリューションズ（旧日立ESの事業部門）の受変電制御機器事業の設計・製造・品質保証・販売部門を、来年4月1日付で会社分割により、日立産機システムに統合すると発表がありました。

会社は、産業機器事業を子会社の日立産機システムに集約することで、この分野における競争力の強化を図るとしています。

リストラのための統合では：

会社は、タウンホールミーティングなどで説明会を開催し、「今のまま佐和に移籍し人員整理は行わない。労働条件は同じである」ことを強調しました。

しかし、職場では、旧日立ESとの合併で重複部門の切捨てリストラが狙いではないか。労働条件を承継するといっているが、分割統合後に利益向上のために、リストラ、人減らしや、賃金・労働条件の切り下げがあるのではないかと、先行き不安が広がっています。

日立に入社したのになぜ！

入社して間もない社員は、子会社への移籍に、「日立に入社したのに、産機へ入社したのではない。移籍が発表されてから、モチベーションが上がらない。これでは優秀な人材が集まらなくなる」と怒っています。

不安と怒りの声

会社がかわるが、内容がまったく分からないので、この先不安です！ 会社説明は検討中が多くて具体的なことが示されず。ビジョンがわからない。同じ仕事なので佐和事業所に行っても居場所がない。旧日立ESとの合併で、いずれ重複部門の切捨てリストラされる。請負で働いているので雇止めになる不安がある。佐和事業所は狭いので200人も来て働く所もないし、駐車場も食堂も満杯だ。国分が来て中条などへ、はじき出されるのが不安だ。佐和への車通勤は久慈川の赤い橋が渋滞で朝早くに家を出なければ、電車通勤だと駅から佐和事業所までのバスの便が悪い、遅い残業のときタクシーを頼むようだ。日立市内でアパートを借りて住んでいるが、ひたちなかに引越すようだ。賃金ベースが日立より低いので給料が下がるのではないかと。産機と日立の賃金ベース明らかにしてくれ。佐和事業所では駐車場がなく民間の駐車場を借りている状態、国分のように200円で駐車できるようにしてほしい。通勤に不便なので転居する場合、費用は会社が持つべきだ。

HITESとKECの統合で70人削減

12月1日付で、電力システム事業分野の製造子会社である日立国分機器エンジニアリング（KEC）を日立茨城テクニカルサービス（HITES）に統合しました。会社の発表では、HITESの従業員約600名、KEC従業員約220名が、統合後は約750名（予定）となっており、計算では70名の人員削減となります。

労働者は、「労働契約承継」

附則5条で保護されます

「会社分割・承継転籍」となる場合には、商法等改正法附則第5条によって、会社は労働者個人と協議をしなければならぬことが定められています。仮に、労働組合が分社化を認めても、労働者個人が会社と協議する権利は失効しないし、影響も受けません。内々示のための部長との面談や、人事部長や幹部による一括した説明会のようなものは、「5条協議」には該当しません。

ひとりでも入れる労働組合 困ったら 電機・情報ユニオンに相談を

電機情報ユニオン本部

〒142-0043 東京都品川区二葉2-20-8 染野ビル2F

電話：03-6421-5323 Fax：03-6421-5324

URL：<http://www.denki-joho.jp/>