

# 日立の株主の皆さん！！ こんな日立の経営で良いでしょうか？

最高益更新の下で国内の事業・雇用は縮小

日立の経営は、営業利益額が過去3年にわたり年率10%以上増加し、2年連続の過去最高益更新となっています。しかし、利益に見合った売上の伸びにはなっていません。

このことは、日立がめざす「社会イノベーション事業」の成長部門に牽引された最高益更新ではなく、「事業構造改革」や「リストラ効果」によるものと考えます。

日立は、経営のグローバル化に向けた「事業構造改革」で、国内事業部門の統廃合や売却を繰り返

してきました。

「コスト構造改革」では、人員削減、労働条件切り下げ、福利厚生切り下げなどにも踏み込んでいます。

2015年3月期決算報告では、国内の従業員数、子会社数は、2011年3月比で、それぞれ2万3184人、77社も減少しています。これにより、社員の雇用・生活は不安・悪化となっています。さらに、国内事業・雇用の縮小で、地域の雇用、経済にも大打撃を与えています。

## 内部留保3兆円／賃上げは5年で5千円

日立の内部留保は、年々積み増しをして3兆円を突破しました。一方で、春闘における社員の賃上げは、この5年間でわずか5千円です。

内部留保の数%で雇用の維持と大幅賃上げは可能ですが、会社の利益が会社の業績に貢献している社員に還元されていません。

## 「人権方針」に反した「常時リストラ」

日立グループの職場では、従来では考えられない「常時リストラ」ともいえる実態があります。

日立におけるここ数年の大規模リストラは、日立（情報）、旧日立電線、日立化成、日立超し、日立マクセルなどです。日立化成のように、好業績部門でもリストラが行われています。

日立は、国連が定めるグローバルコンパクトに参加し、「日立グループ人権方針」も公表していますが、リストラが行われている職場では、これらに反する「退職強要」や「追い出し部屋」、嫌がらせなどの権利侵害や人権侵害が起っています。

## 「労働法制改悪」の先取り

▽日立の労使の時間外労働時間協定（36協定）は、133時間／月（400時間／3カ月の平均）で、政府通達の、「残業の限度は月45時間」、「過労死ラインは月80時間」の上限を大きく超えています。

▽「日立グループ制度標準化」導入にともない、労働組合と労働協約で、会社都合で社員を解雇しやすくする制度にしました。

▽事業所単位で労組支部と特別な協

定を結び、日立労組の労働協約にはない条件で、配転、転属、出向が行われています。

▽子会社への転属では、50歳以上の人を対象にした賃金3割カット制度も導入されています。

**日立 懇**

＜発行＞日立関連労働者懇談会  
2015年6月号外

〒105-0004 東京都港区新橋4丁目24-3  
エムエフ新橋601（電機労働者懇談会気付）  
TEL & FAX (03) 6450-1777