製造部門の別会社化で企業の発展や生活の安定が作れるのでしょうか

不安を強調するだけの 構造改革」では 真の効率向上も企業の発展もない

今回の 国内生産体制再編」は、経営環境の悪化→生産量増大が見込めない→コストダウンのための海外生産比率アップ→国内生産にはさらなる効率向上が必要という会社提案です。しかし、このような製造部門 丸ごと別会社化が本当に有効な手立てなのでしょうか。国内生産の利点は、開発 設計部門が身近にあり、設計変更やユーザごとのきめ細かな仕様の設定ができ、何より金融端末として信頼される品質が確保できることにあります。いたずらにすぐにでも全部海外生産に移行し仕事がなくなる」かのような説明で働く人たちの不安をあおり、強引な 構造改革 を押し付けるやり方は許されません。

組合の数回にわたる 本当に効率向上となるのか?」の疑問に対し、会社からは納得いく回答はありません。出てくるのは 意思方針決定の迅速化」や 重複業務の削減」など別会社にしなくてもできそうな理由ばかりです。

働き甲斐ある職場は 将来の安心と誇りがあってこそ

製造部門のみの会社は、大変不安定です。かつての豊川工場が 中部ハイテクサービス」となり、さらに「EMC」となった経過を見ても明らかです。親会社は原価低減を理由に安い労賃を求め、子会社にさらなる 効率向上」を要求し、絞り上げていくことは目に見えています。今日の大企業優先の社会では、資本の小さな会社は、倒産や工場閉鎖が日常的に起っています。

企業の発展は、市場を開拓し、良い製品を作り売ることを通じてもたらされるものです。営業 開発 生産が一体となって企業活動を循環させ利益をもたらしているのです。その根幹ともいえる生産を別会社化することは、今後 HOTS の発展する道とはいえません。むしろ働く人の意欲とモチベーションを高めるため、IEMCなどの製造部門を HOTS)に一体化する改革も考えられるのではないでしょうか。

今回提案の製造部門だけの別会社化で本当に未来も安心して働ける職場となるのでしょうか

東芝瀬戸工場では?

瀬戸市に同じ電機関係の 東芝」があります。最先端の洗濯機を生産していましたが、同じように製造部門のみを別会社にしました。しかし、数年後中国などの海外生産に切り替わり、現在では大きな敷地の工場は閑散となり、物流センタ」のような状態にあります。そして多くの派遣労働者が切られ、正社員も散々な目にあっています。

シニアへの嫌がらせ続く

シニア再雇用は週三日の強要だけでなく、さらにシニアへの嫌がらせがエスカレートしています。ある職場では更新時に「次の仕事がない。、どうしても再雇用を望むなら緑化か郵便業務しかない」と職務経験や希望を無視して早く辞めろといわんばかりの面談が行なわれています。再雇用制度は本来、希望する人は仕事をする権利を保障した制度です。こうした嫌がらせは職場から一掃すべきです。

日立製・日立オムロンニュース
あさひ「掲示板」
第7号 2011.01.26
連絡先:尾張旭市城山町城山11-3
成木彦朗 0561-54-6222