

# 日立は「常時リストラ」会社でいいのか

従来では考えられないリストラ

日立の職場では、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。好業績部門でもリストラが行われています。また、人員削減の対象とみなせば労働者一人からでも執拗な退職勧奨・強

## 戻る職場はないと

労働者が玉突き出向・二重出向、三重出向が労使協議で実行されています。出向先で人格を傷つけ、無能労働者に仕立て上げて元の職場にはもつ居場所が無いなどと脅され退職強要がおこなわれました。

## 差別選別の低賃金

大卒労働者がリストラ策に屈せず、退職強要を拒否してきたら、毎年の成績・業務評価が低位に評価され、20年以上働いてきてついに入社時に評価格付けされる

## 労働法制改悪の先取り

「日立グループ制度標準化」で、「会社は、事業の縮小又は廃止、その他事業上やむを得ない事情があるとき組合員を解雇するときは組合又は支部と協議する」を労働協約にして、会社都合で社員を解雇できる制度にしました。

ある事業所では、労組支部との間で特別な協定を結び、日立労組の労働協約にない条件で、配転、転属、出向が行われています。子会社への転属では、賃金引き下げなど、ほとんど全てに渡って労働条件が引き下げられています。また50歳以上の人を対象にした「アドバンスコース」(3割の賃金カット)制度も導入されています。

「グローバル人事制度」導入で、評価は年功制を加味した「人」基準から「仕事」基準に。成果主義がいつそう徹底されます。

日立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、過労死ラインを大きく超えています。

## 労働者が会社と交渉

日立グループで働く労働者が、電機・情報ユニオンへの相談を通じてユニオンの組合員となって、自らへの会社の攻撃を止めさせ生活を守るために日立と団体交渉を始めています。

たたかう仲間と連帯して、日立の「解雇・労働者いじめ」を許さず、働きやすい職場をつくるために、いっしょに取り組んでいきます。

災害発生状況(日立製作所本体だけのデータ)

年	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
災害件数(件)	死亡	-	-	-	-	-	-	-	1	0
	休業	9	10	9	4	9(4)	4(2)	4(0)	9	7
	不休	57	51	54	73	54(11)	32(5)	35(3)	30	38
	計	66	61	63	77	63(15)	36(7)	39(3)	40	45
罹病率	0.42	0.51	0.59	0.68	0.81	0.88	0.88	0.88	1.05	1.01
休業率	0.4	0.48	0.55	0.64	0.76	0.83	0.86	0.84	1.03	1.00
疾病休業件数(内)精神障害	166(103)	190(129)	237(153)	276(187)	324(232)	354(266)	293(229)	306(242)	306(242)	-

( ) 疾病休業件数は月当りの疾病休業件数

ピラや情報をホームページで見られます。仕事、生活の相談もお寄せください。

http://hitachikon.net Eメール: info@hitachikon.net

## 日立懇

<発行>  
2015年6・7月  
第212号

日立関連労働者懇談会

〒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

もよりの連絡先

茨城 090-8747-6239 (馬場)

茨城 090-6142-6153 (堀)

東京 090-3534-8626 (谷口)

神奈川 080-5060-7728 (中村)

静岡 090-9121-0602 (多田)

愛知 090-4253-1217 (成木)

大阪 06-6939-2905 (森)

日立関連の電機・情報ユニオンへの相談一覧

No.	職場	所在地	性別	年齢	相談内容
1	日立関連	神奈川	男	20代	障がい者枠で採用し、国の障害者補助制度補助金期間が終了したら退職を強要してきた。
2	日立関連	神奈川	男	20代	仕事のスキル不足や能力不足を理由に上司にいじめられ、うつ病で休職、「自己再開発支援制度」で退職強要された。
3	日立関連	神奈川	男	30代	成果主義考課で成績が良くないことを理由に「自己再開発支援制度」公募で退職勧奨された。
4	日立関連	神奈川	女	40代	事業縮小による転勤を、姑の介護を理由として拒否したら、自宅待機を命ぜられた。
5	日立本体	東京	女	40代	日立東京病院の売却により、譲渡先の職場の労働条件が著しく悪化となるので相談があった。
6	日立本体	神奈川	女	40代	障害者枠で入社し、捻挫をしてから2週間休職後、職場に復帰しようとしたら、出社を拒否された。
7	日立本体	神奈川	男	40代	二重出向先で「自己再開発支援制度」を利用して社外転進を強要させられ、同時に「退職願」を提出させられ、休職期間満了で解雇された。
8	日立本体	神奈川	男	50代	製造拠点の集約により1年間出向後、転籍を強要された。
9	日立本体	神奈川	男	50代	出向先から戻ると別の孫会社へ出向に出され、工場周辺の草むしりをさせられる。
10	日立本体	神奈川	女	40代	日立横浜病院の売却により、譲渡先の職場の労働条件が著しく悪化となるので相談があった。
11	日立本体	神奈川	男	50代	日立関連会社へ出向させられ、出向期限満了後は元へ戻る仕事はないので、社外転進するか退職金割増金をもらって退職しよう強要された。
12	日立関連	東京	男	40代	社内研修後、到達度試験で合格点に達しなかったことを理由に社外への出向を命じられる。出向先での業務評価を受取り、降格させる。
13	日立関連	東京	男	40代	営業で主任職を外され、評価が2年連続で最低にされて降格となり、本給、一時金が大幅減額で労使協定に違反している。
14	日立関連	神奈川	男	50代	両親を介護するため、定時で帰宅すると申し出たら「割増金を支給するから早期退職を」と強要された。
15	日立関連	東京	男	50代	技術開発業務から突然社内の郵便業務に異動させられ、年収が40%以上も減収になる。



# 「リストラ効果」の最高益で成長あるか

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、最高益の源泉は、売上が伸びない中での、「事業構造改革」「リストラ」効果によるもので、「成長部門」に牽引されたものではありません。

## 「事業構造改革」で2万3千人減

日立は、「中期経営計画」の目標(売上高10兆円、営業利益率7%超)を達成するために、経営のグローバル化と高収益経営をかけた、「事業構造改革」により日立グループ全体で国内事業部門の統廃合や「売却」を繰り返してきました。

2015年3月期決算報告では、国内の従業員数、子会社は、2011年3月比で、それぞれ2万3184人、77社減少しており、国内事業・雇用は縮小の一途です。これは、地域の雇用、経済にも大きな影響を与えています。

## 「コスト構造改革」で4千億円削減

「コスト構造改革」=「スマートラップ」(Hitac Smart Transformation Project)によるコスト削減は、5年間で目標4000億円に対して、4200億円削減の見通しです。「スマートラップ」は、生産・製造・開発に関わるコスト削減に止まらず、社員をコスト扱いして、労働条件、人件費(出張経費の減額)、福利厚生(住宅の廃止、寮の入寮期間短縮など)にも踏み込んで、その切り下げを強行して、社員の安全・安心な働き方を奪っています。

## 内部留保3兆円/賃上げ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、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。自社の好業績が、社員に還元されない、日立の経営施策が問われます。

## 「人権方針」で持続可能な経営を

日立は、「人権方針」を社内外に宣言(2013年5月公表)しています。職場は、リストラ、パワハラ、コスト削減、長時間労働、労働災害やメンタル疾患増加などで荒廃が進み、「人権方針」と大きく乖離しています。「人権方針」では、「日立は、人権を侵害しないこと、また、事業や取引上の人権に対する負の影響に対応することをめざします。私たちは「国際人権章典」および国際労働機関(ILO)の「労働の基本原則および権利に関する宣言」に記された人権を、最低限のもの

のとして理解しています。人権尊重の責任は、日立製作所およびその連結子会社のすべての役員と従業員に適用します」と述べています。

日立には、利益優先の経営ではなく、労働者の雇用や地域経済に責任をもち、企業の成長が、社員の達成感や幸せにつながる経営が求められます。

「人権方針」に基づき、「ビジネスと人権」に高い倫理観をもった経営でこそ、日立の「優れた自主技術・製品の開発を通じて社会に貢献する」という持続可能な経営が実現できます。



## 「グローバル経営」なら労働も「国際労働標準」で

ILO(国際労働機関)が提唱している「国際労働標準」で、21世紀の労働者の働き方・働かせ方は、「Decent Work for All(働き甲斐のある人間らしい労働)」で、十分な雇用の「量」と十分な雇用の「質」、仕事における権利の保障の実現を提唱しています。

日立の連結経営実態(「有価証券報告書」より)

決算期	2009年 3月期	2010年 3月期	2011年 3月期	2012年 3月期	2013年 3月期	2014年 3月期	2015年 3月期	
売上高(億円)	100,003	89,685	93,158	96,658	90,410	95,637	97,619	
営業利益(億円)	1,271	2,021	4,445	4,122	4,220	5,382	6,004	
税引前当期純利益(億円)	-2,898	635	4,322	5,577	3,445	5,736	5,356	
当期利益(億円)	-7,873	-1,069	2,388	3,471	1,753	2,649	2,413	
スマートラ効果(累積)(億円)	-	-	350	1,100	2,200	3,200	4,200	
内部留保(億円)	24,301	22,392	24,169	27,333	29,068	29,547	30,873	
従業員一人当たりの 内部留保(万円)	672	622	668	845	891	921	927	
1株当たり年間配当金(円)	3	0	8	8	10	10.5	12	
春闘でのベースアップ(円) (決算発表年の春闘)	0	0	0	0	0	2,000	3,000	
売上高	国内	59%	59%	57%	57%	59%	55%	53%
	海外	41%	41%	43%	43%	41%	45%	47%
従業員数(人)	361,796	359,746	361,745	323,540	326,240	320,725	333,150	
	国内	234,519	230,948	216,393	212,302	207,727	196,207	193,209
	海外	127,277	128,798	145,352	111,238	118,513	124,518	139,941
連結子会社数(社)	943	900	913	939	963	947	995	
	国内	403	365	351	340	314	283	274
	海外	540	535	562	599	649	664	721

内部留保 = 資本剰余金 + 利益剰余金 + 退職給付引当金