

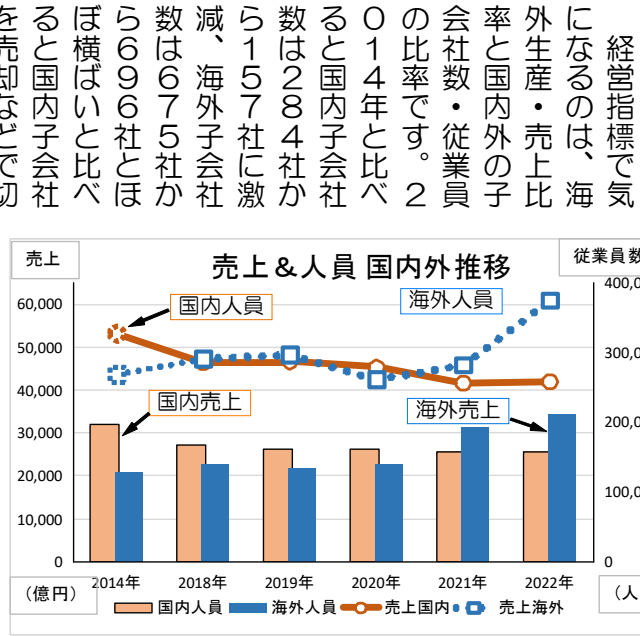
これでいいの？ 日立の経営

売上-国内40.8%、従業員-国内42.6%

子会社売却益、買収企業の増益で史上最高の利益を上げる

日立の2022年3月期の決算と2024年中期経営計画が発表されました。売上は10兆2646億、当期純利益は過去最高の5834億円です。売上では日立Astemo、元ABB社のパワーグリッド事業。利益は日立化成と日立ヘルスケアの売却益が押し上げました。今年度も日立金属、日立建機、日立物流などの売却益を見込んでいます。

日立の従業員・売上の内外比が逆転する



経営指標で気になるのは、海外生産・売上比率と国内外の子会社数・従業員の比率です。2014年と比べると国内子会社数は284社から157社に激減、海外子会社数は675社から696社とほぼ横ばいと比べると国内子会社を売却などで切り捨ててきたことがよくわかります。従業員の内訳は国内外比はどうでしょう。国内では19万5697人から15万6768人と約4万人減らす一方で、海外では12万7322人から21万1479人と8万4千人も増やしています。その結果、売上比は、国内の55%から40.8%に激減しました。

日立は日本社会の発展に貢献して下さる

日立は、前の経団連会長を長年務め、会長の東原敏昭氏は、昨年の日本電機工業会会長に続き、今年には日本機械工業連合会会長に任命されました。日本の電機、機械産業をリードする役割をまかされている企業が、儲けるために国内産業を縮小、切り捨て、海外で商売をするようになっていきます。日立の企業理念は「優れた自主技術・製品の開発を通じて社会に貢献する」です。国内生産、販売から軸足を海外に移しながら、どうして「社会に貢献できる」のでしょうか。

ビジネスと人権を掲げながら高齢者雇用には背を向ける日立

昨年4月、改正高齢者雇用安定法が施行されました。この法律では65才〜70才までの安



定した雇用を確保するよう努めなければならぬと高齢者就業確保措置を定めています。しかし、日立は今春闘で組合への回答で小島社長は高齢者雇用について「職務と人事のマッチングが不可欠」と切り捨てました。この法令に基づき65才以降の就業を求めた労働者に対し雇用継続はしないと事実上の解雇を行ってきました。この改正高齢者雇用安定法は、70歳までの雇用は「努力義務」とされています。しかし、日立は「ビジネスと人権の指導原則」をいち早く採用した企業が一年前に法令が施行されているにもかかわらず、法令を無視する態度は許されるものではありません。「ビジネスと人権」では、国内法のグレーゾーンは国際的に認められた範囲まで引き上げ実施するとしています。努力義務はグレーゾーンです。当然法律を守ると宣言する企業は、努力義務を実行するようにはすべきです。

最低賃金程度で働く労働者に利益の還元を

日立は、電機産業の中でもトップ企業です。22春闘でも「満額回答」しました。ところが日立グループで働かない賃金と変わらない賃金で働いている人が多数います。60歳定年後に再雇用で日立B S（日立ICTビジネスサービス）でフルタイム働く労働者は、月給が16万1900円です。UMCUで同様に再雇用で働く労働者も月給は同額です。時給で見れば1千十数円です。高卒初任給（17万3千円）より低い賃金です。海外であればこんなことは許されません。利益や内部留保は十分過ぎるほどあります。低賃金で働く労働者に利益を還元すべきです。



ロシアによるウクライナ侵略戦争を止めさせよう！

ウクライナで働く日立グループの社員と家族の安全を守ることは最優先課題です。ロシアによるウクライナ侵略戦争を早く止めさせるため「ロシアは国連憲章を守れ」の声を職場内外に広げましょう。



働きがいのある人間らしい仕事を

日立 懇 <発行> 2022年6・7月 第247号

日立関連労働者懇談会
〒142-0043 東京都品川区二葉2-20-8 染野ビル2F
(電機労働者懇談会気付)
TEL (03) 6421-5323 FAX (03) 6421-5324

★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	090-3971-4639	(森)

日立はSDGsで社会貢献を

日立が発表した2022年3月期の連結決算は、純利益は過去最高の5834億円、2期連続で過去最高を更新しました。今期は6000億円の見通しです。売上高、利益に寄与したのが、ABBのパワーグリッド事業を買収したエネルギー部門、米グローバルロジックを買収したIT関連事業部門などです。

日立は「2021中期経営計画」で、コスト構造の見直し、収益力強化、事業ポートフォリオ改革を推進してきました。

その経営戦略は、自前の事業拡大ではなく、国内事業を売却し、その売却利益で海外企業を買収して、売上拡大、利益増大を実現するものです。

この間、売上高は8兆10兆円で推移しましたが、事業の中心は国内中心から海外中心の「別物」と化しました。

日立の利益第一のリスクトウ経営は、国内の雇用や地域経済に大きな影響を与えています。事業撤退

退した地域では、地域経済の衰退や人口流出も起きています。

「2024中期経営計画」でも、「営業利益率が10%に届かない事業は入れ替える。大きな構造改革は終わったが、改革の手は緩めない」としています。

日立の利益は、株主や役員報酬、内部留保中心に向けられ、従業員や社会への還流は極めて不十分です。

2021年3月期の役員44人に対する報酬総額は44億6800万円、1億円以上の報酬を得た役員は15人で、日本企業で1位です。

内部留保は、3兆6586億円（2022年3月期・前年から4300億円積み増し）日立懇試算）となっています。

一方、日立の年齢別の最低保障賃金は、40歳以上が23万1500円



の低賃金です。日立は、企業活動全体を通じてSDGs（持続可能な開発目標）の達成に貢献すると公表しています。グローバル企業にふさわしく、巨額な利益を従業員や社会に還元し、S

DGsが目指す「誰一人取り残さない社会の実現」に向けて社会貢献すべきです。それが、「優れた自主技術・製品の開発を通じて社会に貢献する」持続可能な企業活動になるでしょう。

4-7. 業容の代替

データを活用する社会イノベーション事業に注力、売上の30%相当の事業を入れ替え

日立グループ離脱・持分法適用会社化		売上高(概算)	買収・完全子会社化		売上高(概算)
火力発電事業	火力発電設備	5,100億円	Ansaldo STS / Breda	鉄道信号・車両	2,500億円
日立マクセル	電池・小型家電	1,500億円	Sullair	空気圧縮機	500億円
空調事業	空調設備	2,000億円	シャシー・ブレーキ・インターナショナル	自動車ブレーキ	1,200億円
日立物流	ロジスティクス	6,800億円	JR Automation	ロボティクスSI	700億円
日立キャピタル	リース	3,700億円	日立ハイテック	計測器・製造装置	7,000億円
日立工機	電動工具	1,800億円	ABB (Power Grid)	電力グリッド	13,000億円
クラリオン	カーナビ	1,500億円	ケーケン/ショーワ/日信工業	自動車・二輪部品	8,000億円
日立化成	高機能材料	6,800億円	Global Logic	デジタルエンジニアリングサービス	1,300億円
画像診断	画像診断設備	1,400億円	合計	合計	34,200億円 (日立ハイテック除き27,200億円)
合計		30,600億円			

■ 日立金属の完全売却、日立建機の一部売却により
上場子会社数はゼロとなる予定

経産省主催「コーポレート・ガバナンス・システム研究会」の第3回CGS研究会(第3期)の日立製作所のプレゼンテーション資料

日立眼 掲示板



アフターコロナの働き方

事業本部長メッセージによると、「在宅中心の働き方」から「必要な出社と在宅を自由に選択できるハイブリッドな働き方」に大きくモードチェンジをしてみよう、とありました。職場では、フリーアドレス化による座席数が極端に少ないので、心配？

(DSSビジネスユニット)

(H-SOL)グループ全員に 中計達成記念一時金

(H-SOL)は2021中計の予算達成を記念した特別一資金3万円を4月に支給しました。会社の通達では「2021中期経営計画において、(H-SOL)(Gr)連結での予算達成を記念した、特別一時金を支給し、業績貢献に寄与した従業員各位へ感謝の意を表すると共に、来たる2024中期経営計画において、更なる飛躍に繋げられるよう、モチベー

ションを喚起する。」とのことですが、

一時金支給は嬉しいのですが、もっと頑張れと言われて複雑な心境です。

(日立ソリューションズ・テクノロジ)

国内業務の確保で安定した雇用を

日立事業所はABBの買収以降、特に国内工場の作業量確保ができておらず、従業員の出向と転籍が続いている。エネルギーセクターは目標通りの利益率を達成しており、この利益を地域に還元し、従業員に安定した雇用を提供して欲しい。海外企業の買収による利益確保ばかりではなく、国内での業務を確保する必要があるのではないか。(日立事業所)

感染対策の弊害

コロナ禍の感染対策で「大人数での会食禁止」という通達が出て以降、職場の飲み会がなくなってもう2年が経つが、それに巻き込まれる形で、新入社員たちの歓迎会なども開けなくなり、その点では気の毒に思いました。個人的に行くのは止められていないが、他職場の感染事例のように、万が一それがきっかけで感染させてしまうかもしれないという危険を思うと中々声をかけられません。

職場での雑談も大切

勤務中はマスク、保護メガネ常時着用で顔が覆われ、遠目には誰なのか判別がつかずどんな素顔で、どんな表情で仕事をしているのかもわからない新人もいます。一刻も早くコロナ禍の日々が終わるのを願うばかりです。(日立金属)

自社はメンタルの罹患率を下げたいという強い意向があるようです。この為、所属の課では、課会後に雑談タイムが設けられ、雑談をしています。仕事関連の話題になることもありますが、全くの閑話ない苦笑が漏れるような話になることもあります。テレワークでは、仕事と関係ない会話をしにくいこともあり、何気ない会話の重要性を感じているこの頃です。(日立社会情報サービス)

「ジョブ型」：イメージが全くわからない

今後、会社がジョブ型になるとイメージが全くわからない。2月に月報者向けに説明会があったけど、参加者からの質問に対する人事の回答もイマイチ。部下からタレントレビューについて聞かれても答えられず困っている。(日立システムズ)