

日立3月期決算 24中計進捗発表

莫大な利益を従業員に還元せよ



また、海外企業の買収などにより、ここ数年で海外の従業員数は大幅に増加している一方で、この1年間で国内従業員数は23000人減・国内連結子会社数は38社減となっています。

地域別の売り上げも、国内が38%であるのに対して、海外は62%となっており、海外への依存度が大きくなっています。企業としての在り方が、大きく問われています。

国内従業員23000人減 国内連結子会社38社減

増え続ける内部留保4兆円 従業員への利益還元を

連結決算3期連続最高益

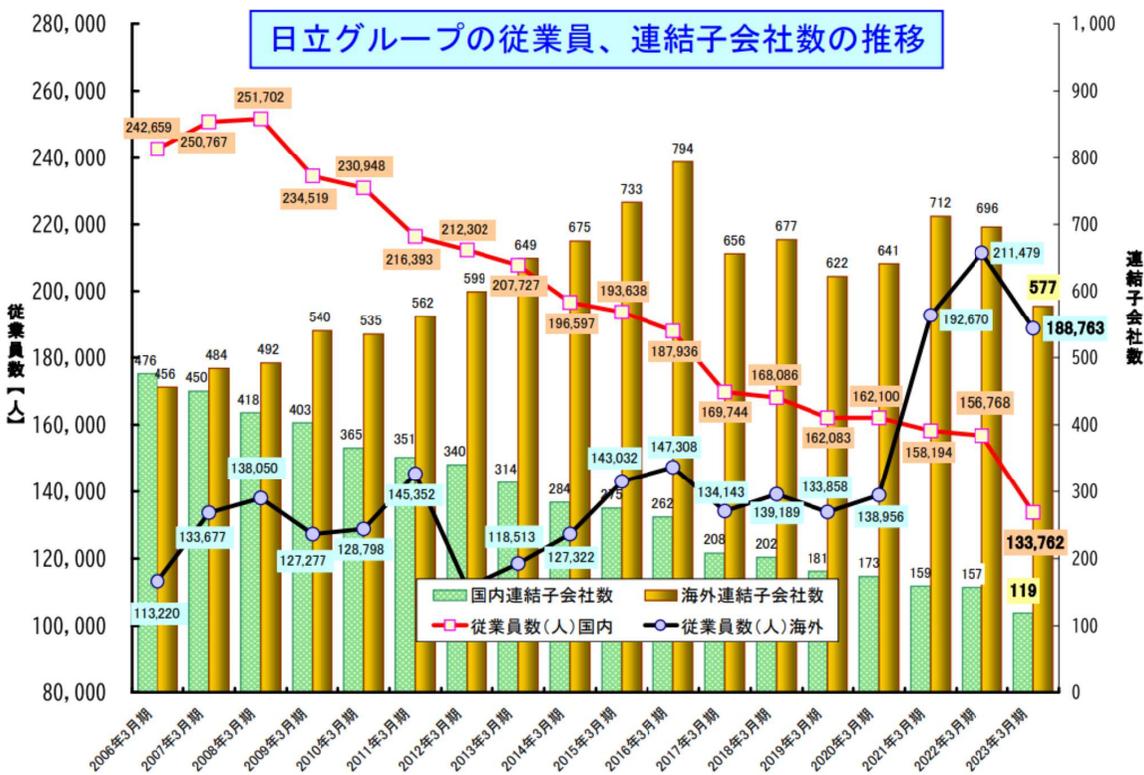
2023年4月27日、日立製作所は2023年3月期の決算と2024中期経営計画の進捗を発表しました。

日立の連結決算は、3期連続の最高益となり、売り上げは10兆8811億円、当期利益は6491億円となりました。

日立建機、日立金属、日立物流の株式売却益が2973億円となっており、2023年度の見通しでは、日立建機、日立金属、日立Astemoの再編影響で2兆円を超える売り上げ減となるなど、日立グループの事業再編の影響が大きく表れています。

円安の影響なども受け最高益を更新し続ける中で、日立の内部留保はこの間大幅に増加しており、現在は約4兆円にもなっています。

物価上昇などにより、従業員の生活に大きな負担が生じている今、利益を従業員に還元する事が一層求められているのではないのでしょうか。



日立 懇 〈発行〉
2023年6・7月
第251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)

人材獲得と育成 脱炭素・循環型社会

デジタル人材の獲得／育成・イノベーションの強化・エンゲージメント向上により人材の活性化を図ること、脱炭素社会と循環型社会への貢献を推進することについて。

社会イノベーション事業の グローバル化を推進

この間日立が進めてきた海外企業買収によって、獲得した顧客や事業推進のための人材を中心に、北米・欧州・中国・アジアなどで社会イノベーション事業を成長させていることについて。

2024中期経営計画の進捗

事業構造改革は一区切り 大規模なグローバル化

2024中期経営計画の位置づけとして、事業構造改革は一区切りしたこと、その結果事業の大規模なグローバル化が行われたことが強調されています。2013年度から2022年度にかけて、国内事業売却額が2兆円、海外事業買収額が3.6兆円であり、国内事業を売却し海外事業を買収していることが明らかです。従業員の雇用や地域経済への影響は大きく、企業の社会的責任を果たしているとは言えません。

働きがいのある人間らしい仕事を

65再以降も 希望する全員の雇用確保 日立は労組の団体交渉に誠実に対応を！

65歳で解雇は 人権侵害

日立製作所の村田さんは、2022年4月30日に65歳で雇用延長の期限を理由に日立から解雇されました。今年1月、一般社団法人…ビジネスと人権対話救済機構「JACRR（ジェイサー）」へ、この行為が人権侵害に当たると考え申しました。告発を受け取った機構からは、日立製作所に貴殿の通報内容を連絡させて頂きたいと文書が届きました。

職場では65歳以上の労働者が複数勤務

村田さんの通報を受け取った日立製作所からは「当社の制度および事業上のニーズを踏まえて判断」「差別とは考えていない」という回答が送られてきました。しかし、職場では現在も65歳以上の労働者が複数勤務しており、本人からの雇用の希望があるにもかかわらず解雇することは、明らか

な差別です。

厚労省基準でも 日立の対応は適切でない

厚生労働省が公開している「高齢者雇用安定法改正の概要」とそれに付随する70歳までの就業機会確保に関するQ&Aでは、対象者を「会社が必要と認められた者に限る」とは法律の趣旨に反しており、適切でないとされています。

村田さんを支援する会 発足

3月4日には、「村田さんを支援する会」が発足しました。支援する会の集いで、電機・情報ユニオンの米田徳治委員長は「日立製作所に国際労働基準の基本原則を職場で守らせる闘いです。日立は自ら『人権侵害はしない』と言っている。65再以降働いている労働者がいるのに、村田さんを雇わないのは差別であり人権侵害」と訴えました。

団交中に退席する日立の不誠実な対応

3月24日（金）、村田さんの65歳以降の再雇用を求める団体交渉が、電機・情報ユニオンの申し入れで実施されました。団体交渉で電機・情報ユニオンは、「ビジネスと人権」に基づく村田さんの再雇用の要求に対する日立の対応は差別的なものであると迫りました。

それに対して日立は、65歳以降の再雇用は努力義務であり、労使の間では審議中なので違法ではない。また、65歳以降の再雇用者は「余人を以って代えがたい人であり、差別的扱いではない」ことを繰り返しました。また、議論が平行線で、これ以上話し合いの余地はないとして、会社から先に会場を退席してしまいました。労働組合との団体交渉を一方的に打ち切り退席することは、場合によっては労働組合法第7条で禁止され

定年後も安心して 仕事が続けられるために

「働く意欲がある誰もが年齢にかかわらずその能力を十分に発揮できるようにする」が高齢法の立場です。若い世代の方たちも他人事ではありません。日立で働き続ける権利をみんなで作って行きましょう。



日立 掲示板

A-1の職場進出について



「ここ最近A-1が世に出回っているニュースをよく見かける。前々から、職場にも何らかの形で導入されるのではないだろうかと思っていたがまだまだ先の話だろうと楽観視していたが、ここ最近では現実味が増してきた。ものづくりの現場で働いているが、A-1がいつまでも我々の仕事を助けてくれるものとしてあり続けてくれたらそれはとても有難いけれど、A-1で代替可能な部分が増えてくれば、例えば「間接部門はA-1に任せるから人員を減らそう」という動きになっていくのが容易に想像できますね。不安です。」

（茨城日立関連）

ランチ会出席のため久しぶりに出社

GPMの目標設定面談をできれば直接対面するという方針があり、ランチ会も催されるということで、いつもテレワ

クのところ、おおよそ半年ぶりに自社本社へ出社しました。

所属部署は、年齢40台がほとんどで、私は年齢は上な一方、他の出席者より役職は下になります。

ランチ会では、当たり障りのない大人な会話となり、初めての機会なので、皆大事をとってお互い様子を見ている雰囲気もありましたが、楽しめました。少しマニアックな（今その話）でございます。という会話もありました。

（DSS）

浸透しないコミュニケーション施策

今年度から「段飛び懇談会」を半年に1回開催することになりました。

目的は「①社員と段飛び（対象者との役職が2階層上の上位上長）または1階層上の役職者が、直接、語り合い、懇親を深める場とする。②職場方針や戦略、情報の共有、日常の悩み相談、課題など、何でも話せる場とし、コミュニケーション活性化を図る。」となっています。

しかし、開始から2カ月経った時点の実施率は、全体の7%と非常に低い水準にとどまっているようで、あまり浸透していないようです。

（日立ソリューションズ・テクノロジー）

番狂わせでJEITA会長に日立が就任

電子情報技術産業協会（JEITA）の新会長に、日立の小島社長が就任したそうです。前会長は富士通で、これまでは富士通の次の会長はシャープが担当していたようなのですが、今回は日立になったとのこと。

JEITAの方針として、生成AIを積極的に推進することなどを掲げているそうです。

今回のJEITA会長就任の番狂わせは、何か事情があったのか？なんとなく気になります。

（日立関連）



4・5月号の記事の訂正について

4・5月号の記事に間違いがありました。①表面：「村田さんを支援する会」の発言内容の記載が間違っていました。

誤：65再以降、正：65歳以降

②裏面：2023年春闘賞金改善額要求でHISOL、HISYS、日立工機が要求額が間違っていました。誤：1000、正：7000

訂正しお詫びいたします。