

株式会社日立製作所 御中

日立製作所 第150期定時株主総会事前質問状

第150期定時株主総会にあたり、以下の質問事項を提出します。当社は、2010年に「日立グループ行動規範」を補完するものとして、2013年5月に「日立グループ人権方針」を策定しました。この方針では、国際人権章典および国際労働機関（ILO）の「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」に記された人権を最低限のものと理解し、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づく人権デュー・ディリジェンス（HRDD）や従業員への適切な教育の実施、日立が事業活動を行う国や地域の法令の遵守、さらには国際的に認められた人権と各国・地域の法令の間に矛盾がある場合には、国際的な人権の原則を尊重するための方法を追求していくことを明確に定めています。

本総会では、職場の労働環境をはじめ、人権問題、法令順守について具体的に説明を求めるとともに、今後の企業活動のありようについて忌憚のない意見交換ができるようにご配慮をお願いする次第です。精査の上、回答をお願いします。

記

1. 株主総会運営に関して

昨年（第149期定時株主総会）に於いて、事前の質問状について総会の場で回答をいただくか、若しくは質問者の株主に文書で回答をいただくよう求めました。

回答は、当総会では質問の内容が出席者に理解できないなどを理由に、回答はして頂けませんでした。しかし、今後改善を検討するという趣旨の回答をいただきました。

今回は、ぜひ質問内容の概要と回答を総会冒頭でご回答ください。

2. コンプライアンスについて

日立は「法順守はもとより、社会的責任を果たす企業行動を徹底するうえで、日立全体の従業員への規範意識の浸透は経営基盤の基礎となる課題です」と統合報告書で宣言しています。そこで、下記の事例について、法令順守をされるのか否かについてお聞きします。

(1) 労働契約法が改正され、有期雇用労働者が通算 5 年を超えたとき「無期転換申込権」が発生し、無期転換を申し入れた労働者は、申し入れた時点で「始期付き無期労働契約」が結ばれ、次回から無期雇用となる制度です。日立は、この労働契約法の無期転換のルールを守りますか？ 見解を求めます。

(2) 日立及びグループ会社では、この無期転換ルールが適用される労働者が何名在籍し、そのうち何名が無期雇用となっているのか、実数で回答してください。

(3) 日立で有期雇用で働いてきた契約社員は、2018 年 6 月 14 日に無期転換ルールに基づき「無期転換雇用」を申し込みました。しかし、日立は今年 2 月 22 日に「解雇予告通知」を通告しています。厚労省の通達では「この契約社員の契約を解除」するには、労働契約法 16 条に基づく「法理解釈・解雇 4 要件」がきちっと説明されなければならないとしています。この 4 要件に当てはまる根拠を説明いただきたい。

(4) 昨年の総会でも質問がありましたが、今年度もマスコミに載るコンプライアンス違反が続出しています。日立化成の「鉛蓄電池製品の検査データ改ざん」、外国人技能実習生を必須業務との差異や最賃以下の賃金、日立プラントサービスの残業代未払い、パワハラによるメンタル障害など続出しています。eラーニングによる教育やコンプライアンス通報制度などでコンプライアンス意識や人権意識の低下が根幹にあるのではないのでしょうか。問題の認識と対策の考えを回答してください。

(5) マスコミで報道されたコンプライアンス違反について、コンプライアンス通報制度活用されたのか。該当会社及び職場での法令遵守教育は実施されていたのか。また、今期通報された件数及びその内容について説明ください。

3 . ひとつづくりについて

(1) 「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」が 4 月から施行されました。この法律のポイントは、『働き過ぎを防ぐことで、働く方々の健康を守り、多様な「ワーク・ライフ・バランス」を実現』『同一企業内における正社員と非正規社員の間にある不合理な待遇の差をなくし、どのような雇用形態を選択しても「納得」できる』(厚労省パンフから) ことです。

日立でも労働時間の短縮などに取り組まれています。長時間労働が多い裁量勤務者や管理職がインターバル制度も残業時間規制も未適用になっています。日立では、裁量勤務者は、一律に労働時間の規制外の法律の「新技術・新商品等の研究開発業務」という解釈でしょうか。

法律の趣旨から、裁量勤務、管理職にも働き方改革法を適用すべきではないでしょうか。見解を求めます。

(2) パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法が改正され、2020年4月から施行されます。正社員と非正規社員の間で、基本給や賞与などあらゆる待遇について不合理な待遇差を設けることが禁止されます。日立は、どのように対応されるのか。また、60歳以降のシニア社員への対応はどう考えているの、回答してください。

(3) パワハラのない職場を

日立製作所は、国連が定めるグローバルコンパクトに参加し推進する日本を代表するグローバル企業です。そして、内外に向けて「日立グループ人権方針」を掲げています。この内容は優れて誇れるものです。また、職場においても人権教育を推進し、人権意識が高い企業のように見えます。

しかし、日立製作所や日立グループ会社で起きている強引なリストラ達成のための「退職面談」の繰り返し、「追出し部屋」に異動させ、自らリクルート活動を強要する。成果主義の横行による弱い者いじめの「パワハラ」「セクハラ」「モラハラ」など「人権無視」の職場もあります。

度重なる「退職面談」や「リクルート活動の強要」などは、厚労省が進める適切な労務管理からも逸脱するものです。見解を求めます。

(4) 配転・出向・転籍出には書類による交付を

日立グループの職場では、配転・出向・転籍出については、本人への口頭による業務命令のみで書類によるものはほとんどありません。期間、理由なども通知されないことも横行しています。労働基準法第15条では「使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない」と規定しています。

配転・出向・転籍出については、期間、理由、業務などを明記した書類による交付を行うべきと考えますが見解を求めます。

4. 第150期事業報告、及び2021中期経営計画などについて

(1) 昨年、2021年までに1,000億円超えのコスト削減のため改革プロジェクトとして「子会社数の削減」を掲げ、今年度の2021中計でも経営基盤の強化めざし、「会社数削減」をあげています。

2019年3月期決算では、前年度比でグループ会社数は76社少なくなりました。同時に従業員数でみるとグループ会社で9,899名の減少になっています。この結果を見ると子会社の売却による削減とあわせ、子会社の統廃合により重複業務者が他の職種に転換されたのではなく、余剰人員として退職・転職に追いやられたと見えます。人員削減でコスト

削減を実現し、経営基盤を強化するのが日立の経営姿勢でしょうか。見解を求めます。

(2) 競争力あるプロダクトを育てる経営に

「2021 中期経営計画」で、「社会イノベーション事業でグローバルリーダーをめざす」として5つのソリューションで実例などを示しています。ライフでは「粒子線がん治療システム」、インダストリーでは「海水淡水化技術」など競争力あるプロダクトを使った例を紹介していますが、当社は、事業構造改革のためモノづくり事業所や力のある子会社の売却をここ数年にわたって実施してきました。競争力あるプロダクトは一朝一夕ではできません。短期の業績を見て売却、撤退を繰り返す企業戦略から、数年先を見ての研究開発費や設備に投資し、子会社や事業を育てる経営に改める考えはありませんか見解を求めます。

(3) 先の見えない原発事業から撤退し、廃炉技術でグローバルを

福島原発事故から新規の原発は見通しがなくなりました。東原社長も「国民的議論を」言っていますが、国内世論は「原発ノー」です。海外の原発も安倍内閣がトップセールスをしても見通しはありません。一方で、全世界的に「廃炉技術」はいまだに確立できず、「核のゴミ」は処分地さえありません。

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。この理念を活かすためにも、国内の原発再稼働や新たな原発建設を進める道から撤退し、廃炉技術の開発や再生可能エネルギー事業で社会に貢献する企業をめざして下さい。見解を求めます。

以上

愛知県尾張旭市城山町城山 11-3	成木 彦朗 (株主番号 0 1 9 2 2 3 3 2 1)
茨城県日立市東大沼町 4-21-10	馬場 豊彦 (株主番号 0 1 9 6 4 7 4 4 8)
茨城県那珂市本米崎 180-1	及川 栄一 (株主番号 0 5 6 3 2 0 9 1 5)