

要 請 書

日頃より日立労組組合員をはじめ日立関連会社の労働者の生活向上に向け、奮闘されている本部役員の皆様に敬意を表します。

私達は、それぞれ所属する支部や日立グループ労組において、職場の要求実現や労組の取り組みなどについて意見反映を積極的に行っています。今後も同様に行いますが、日立労組の定期大会前に本部役員の方々に直接私たちの意見を伝え、今後の労組活動への反映と日立労組本部役員の考え方を教えて頂く良い機会として、毎年この時期に長年継続して要請してきました。

昨年要請では、要請内容の各項目について執行部から詳細に回答を頂きました。しかし、依然として「構造改革」によるリストラは止むことはなく、人権侵害が起こっている職場の実態もあります。

今年度は「2021中期経営計画」が発表され、「働き方改革関連法」が施行されました。今回は、内外の環境変化に沿った職場改善に向け、要請と意見交換などを行いたいと考えています。

日立労組及び日立関連職場の働く者の職場環境改善と生活不安解消や労働条件の向上、将来に希望がもてるような労働組合活動の発展となることを望み要請します。

1、「リストラ経営」から社会貢献できる企業への転換

「リストラ経営」日立製作所は、2019年3月期の連結決算を発表しました。それによると売上高は前期比1%増の9兆4806億円だったにもかかわらず、調整後営業利益は過去最高の7,549億円となり、営業利益率の目標8%を達成しました。過去最高益の源泉は、グローバル事業の拡大やデジタル事業の成長とともに、売上が伸びない中で、「構造改革」による利益を生み出す「リストラ経営」によるものです。

その経営手法は、不採算部門や「非中核事業」を切り離し・売却して、その売却益も使って、「中核事業」で必要な事業・技術は海外中心にM&A(資料.1参照)で対応して利益を上げるというものです。

「グローバル化」と「構造改革」により、従業員数、子会社数は、海外は伸長、国内は激減してきています。(資料.2参照)

さらに日立は2021年度末までに、国内外合わせて800社を超える連結子会社を約4割減らして500社程度にすることを決めました。これにより、1,000億円超のコスト削減(=利益)を実現するとしています。マスコミ報道では、日立グループで「御三家」といわれる日立化成の売却先の選定を進めています。

「2021中期経営計画」では、「営業利益率10%超」「海外売上高比率60%超」をめざす、そのための「成長事業に2~2.5兆円の投資」を行うとしています。

「2018中期経営計画」の実績は5千億円ですから5倍の投資額となります。また、投資からの収益性を重視していくとしています。

職場では、間接業務の効率化・重複の削減などにより、余剰人員の早期退職、フロント業務やSEへの職種転換、遠隔地移動、単身赴任など、そこで働く労働者や家族は生活不安にさらされています。また、地域の経済・雇用にも大きな影響を及ぼしています。

利益目標達成のために「常時リストラ」、黒字経営でもより高い利益達成のために「黒字リストラ」、「リストラ経営」が続く限り、職場でのリストラが止むことはありません。

日立の企業理念は、人を大事にして「優れた自主技術・製品の開発を通じて社会に貢献する」というものです。「リストラ経営」から脱却して、従業員・地域をともに歩むパートナーとして尊重して、「優れた自主技術・製品の開発を通じて社会に貢献する」企業理念で、持続可能な経営を進めることが期待されます。

労働組合は、労働者の雇用確保と生活向上、日本経済・日立再生に向けた「経営指標」を示して、強い決意で、「構造改革」「リストラ経営」でなく「職場で働くすべての労働者の雇用確保と労働条件の改善による健全な企業経営への転換をめざす」という方針を掲げてください。

2、日立は「コンプライアンス」重視の経営を

日立製作所と日立プラントサービスが、ブラック企業大賞企画委員会主催の「ブラック企業大賞2018」で、「特別賞」を受賞しました。受賞理由は、日立製作所から日立プラントサービスに出向した20代社員が上司からのパワハラと月百時間以上の残業により、適応障害を発症し労災認定されたこと。山口県の笠戸事業所で、フィリピン人技能実習生を不正に働かせていたことです。

経団連会長企業の日立でコンプライアンス違反が続発しています。この1年間でも、

- (1) 日立化成で、産業用鉛蓄電池製品の検査データ改ざんが、事業所のトップも承知で10年にわたり続いていたことが発覚しました。昨年の日立株主総会では、株主から「日立エレベータの安全基準不適合」について質問があり、会社は「日立は日本でも有数のコンプライアンス教育企業」と回答しました。
- (2) 日立製作所とグループ会社の計12事業所が、国の監督機関「外国人技能実習機構」から数々の技能実習適正化法違反を指摘され、実習生を不正に働かせていた実態が明らかになり是正指導を受けました。
- (3) 「無期雇用転換ルール違反」がマスコミ報道されました。日立製作所で5年を超えて有期雇用で働き、無期雇用への転換を求めた40代の女性が、3月末で「雇い止め」されました。無期雇用契約は有期雇用で5年を超えて働く労働者がその意志を示せば無条件で認められた権利です。
- (4) 日立製作所の子会社日立プラントサービスが、残業代の一部を支払っていなかったとして、労働基準監督署から是正勧告を受けました。

経団連・中西宏明会長の出身企業である日立製作所で、本来手本にならないといけないのに、このようなコンプライアンス違反が続いていることは極めて問題です。

日立は、「グループ全体で一貫したコンプライアンス体制の拡充を推進しています」と説明していますが、日立グループ一体での利益第一経営が、現場で「善悪より利益」が優先され、コンプライアンス（法令順守）意識の低下や、品質管理の低下を経営課題と捉えない経営につながっているのではないのでしょうか。

労働組合は、日立がグローバル企業に相応しく、コンプライアンスは元より、CSRや自ら公表している「人権方針」に基づく企業経営を進めるよう会社に強く求めてください。

3、2019春闘の結果について

今春闘は、経団連会長企業としてデフレ・消費不況から脱却できる賃上げが期待されました。しかし、要求額は昨年と同額の3,000円で、結果は昨年比マイナス500円の1,000円アップの低額回答となりした。6年連続のベースアップといいますが「生活が良くなった」と感じられない人が圧倒

的ではないでしょうか。また、今回の一時金回答は、6.15ヵ月＋特別加算0.15ヵ月と従来にない形で回答されました。特別加算が業績評価であるならば、「6.3ヵ月」回答であるべきです。

日立労組の春闘課題となっている、春闘要求時の「賃金考課K4、K5」の要求は今年も解消されず、相変わらずゼロ、またはマイナス賃下げ要求です。労働組合が春闘要求で、組合員の賃下げを要求するのはありえません。春闘では、だれもが賃上げできる要求にすべきです。

本給レンジへのベースアップの反映は概ねありましたが、各レンジの最高本給にある人は、一部を除き高評価でも賃上げなしで、成果主義賃金制度の矛盾は解消されていません。

年齢別最低保証賃金の40歳以上賃金で22万8000円、時給1,490円程度というのは、日立で働いて得る最低保証といえる水準でしょうか。この最低保証でさえ31歳以上は「基準線」として、それ以下も認めています。リストラ対策で低評価対象にされることで、底なしの低賃金に抑えられます。

労働組合は、「ふつうに働いたらふつうに生活できる賃金」「残業しなくても生活できる賃金」の実現のために、春闘での大幅な賃上げ要求と一体で、本給レンジの見直しや年齢別最低賃金の大幅アップなど、賃金制度の見直し・改善に取り組んでください。

(1) 一時金の特別加算の狙いと実態はどうなっているのでしょうか、お聞かせください。

(2) 労働組合として、K4/K5の賃下げ要求は撤廃してください。

「賃金考課K4、K5」の査定評価、人数と比率を教えてください。

日立の連結内部留保は、毎年積み増しして3兆円を超えています。(2019年3月期決算では、3兆2,780億円にもなっています)また、2018年3月期で1億円以上の報酬を得た役員は18人、報酬合計は25.7億円でした。一方で、2019年春闘での賃上げはわずかに千円で、企業利益が従業員に還元されていません。日立労組本部は、「内部留保の一部を職場で働くすべての従業員の賃金アップと社会還元に使え！」という方針を掲げてください。

4、「働き方改革」の協約改正について

「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。

日立は労使で「働き方改革」を推進していますが、日立の「働き方改革」は、日立のグローバル成長戦略そのものです。グローバル市場で勝てる競争力の源泉として、すべての従業員が戦力になるための、働き方の意識改革です。具体的には、「人基準」の働き方から「仕事基準」の働き方に転換し、時間や場所に捉われない働き方、働いた時間ではなく成果で評価、年功に拠らない成果主義の働き方への転換です。

労働組合は、会社の「一人一人が個人で判断・行動し、成果を勝ち取る」という成果主義の押し付けを許さず、労働者の権利や労働法制趣旨の実現に向けて、職場の実態を踏まえて改善の取り組みを進めてください。

(1) 日立本体及びグループ各社の「新36協定」の協定時間をお聞かせください。

(2) 日立の「働き方改革」を労使で推進していますが、日立労組の「処遇・生活に対する意識」調査結果では、「仕事のやりがい」は年々落ちてきて、過去5年間で最低レベルになっています。

「職場生活の不安感」は、「分社化により会社が変わってしまう」「転勤や職種転換で仕事の内容が変わる」。「今の働き方が続くと体力がもたない」「今の働き方が続くと心の病になる」

の項目が50%を超えています。「疾病状況」は、高止まり状態で、特にメンタル疾患は深刻な状況にあります。「労働災害発生状況」は、日立グループ全体で危機的状況が継続しています。これらから分かるように、日立の職場の働く環境は悪化の一途です。日立労組として、どのように捉え、対応しようと考えているのか、お聞かせください。

- (3) インターバル制度は日立グループ全体で適用されていますか。適用は、深夜労働（午後10時以降）の場合となっているのは問題です。また、長時間労働が多い裁量勤務者が制度対象外になっていることも問題です。全ての労働者が無条件でインターバル制度適用できるように改善してください。
- (4) 年次有給休暇は100%行使を目標とする。また、日立グループでいっしょに働く非正規労働者に、5月連休・夏季連続休暇での休暇賃金保証を会社と派遣会社に要求してください。
- (5) 有期・パート労働者、派遣労働者への均等・均衡待遇義務付けが、2020年4月から施行されます。法律適用に対する日立労組として方針を教えてください。
- (6) 「60歳以降の再雇用」に関する協定書には、「職務等の提示の際、本人の適性・技能等を考慮して職務・配置・処遇条件等を提示する」「職務：極力本人の職務歴を生かすように配慮する」と記載されています。定年後も本人が希望する職場で働けるよう、また、勤務日数も再雇用希望者が選択をできるように労使協定を結んでください。

60歳定年・再雇用時は無年金となっています。「高年齢者雇用安定法」の趣旨である法律の指針の原点に立ち返り、定年後も安定した生活が確保できるよう、現職と同等の賃金の実現と、そのための定年65歳の実現を会社に提案をしてください。

5、各支部・グループ会社の職場の実態

5 - 1、情報通信システムの「事業構造改革」

日立のIoT中核事業である情報通信システムは、「事業再編・構造改革」により、売上高・営業利益率（10%）とも18中計計画を達成しました。一方でこうした「利益第一経営」を強行してきた結果、日立が掲げる「CSR」、「人権方針」、「企業行動規範」が職場で形骸化しています。

事業再編・BPO対応策と称した、本人の意志を無視、異動の拒否もできない異動など、人権無視のやり方は、従業員の雇用と生活の大きな不安となり、モチベーション低下や精神的苦痛を引き起こしています。

労組本部は組合支部と連携して、組合員の雇用・生活安定や将来への見通しが展望出来る施策内容かどうかを慎重に把握しながら、会社の施策に対処してください。

- (1) 「事業構造改革」による「ポートフォリオ転換」「BPO化」などで、組合員の出向差出や転籍などを安易に受け入れず、賃金・労働条件の低下を招かないよう事前に労働組合が会社と交渉し、労働条件を明示させて下さい。また、異動・転籍はあくまでも「本人が同意」を原則にし、強要行為はさせないよう監視と指導を行ってください。
- (2) (SP事業本部)では、非組合員の管理職や組合員に退職強要が有り、精神疾患になった人もいます。日立労組・グループ連合は実態を把握するために、職場に出向き、退職勧奨などが行われないように関係支部と連携し、実態がある場合には撤回させてください。将来への見通しや展望出来る施策内容かを慎重に把握し組合員に知らせてください。
- (3) (日立BS)では、再就職支援サービス業務と称した「追出し部屋」があります。自分で再就職活動をさせられ、「希望通りにならない就活」「先行きの見えない就活」で多くの人が自

主退職させられました。厚労省発行パンフ「適切な労務管理のポイント」にも「自ら再就職先、出向先を探させるような業務命令は…不適切である」と明記してあります。日立BSは組合がありませんが、グループ会社での環境改善に日立労組本部として取り組んでください。

5 - 2、茨城県北地区の職場

茨城県北の職場は「モノづくり」の拠点です。日立工機の売却や日立事業所の火力発電事業の売却。また、スイスの重電大手ABBからの送配電システム事業買収、生産システム事業の米JRオートメーションテクノロジーズ買収、英国原発PJ中止、土浦事業所と山手工場の子会社化、日立化成の売却報道等で、製造業が空洞化して職場が様変わりしています。

日立製作所は創業以来の製造業の枠を自ら外して、IoTでデジタル社会の主役を目指さそうとしています。

職場では不安感が増し、優秀な人材が流出し始めています。長期的な目標を決めて安心して働けるような職場にしていきたい。

(1) 原子力BU、エネルギーBUの長期的目標や技術継承・仕事の確保について、労組としてどの様に考えているか。また、原子力BUは、「廃炉事業」に特化すべきではないか。労組の考えを教えてください。

(2) 茨城北部地区の「モノづくり」関連事業、グループ会社は、今後どうなっていくのか、労働組合として掘り込んでいることがあれば教えてください。

5 - 3、ユー・エム・シー・エレクトロニクス株式会社(UMCH社)

昨年4月、日立製作所は、ユー・エム・シー・エレクトロニクス株式会社(UMC社)と「モノづくり強化協業で基本合意」を発表し、日立製作所の100%子会社である(HITM)の株式と関連する日立所有の神奈川事業所の土地・建物及び製造設備資産を売却し(UMCH)と社名を変えました。

(UMCH)は、サーバ・ストレージ・ネットワーク機器のITプロダクツ分野のモノづくり体制強化に成長戦略を掲げていたが、受注減を理由に製造拠点を海外に移していて、国内では電子機器受託製造サービスなどの営業・企画職・管理系が主体となってきています。

(1) 「モノづくり体制強化」成長戦略は、組合員の雇用・生活安定を優先させる取り組みにして行けるように(UMCH労組支部)に働きかけて下さい。

(2) 2021年4月には、日立製作所の株式が3%になっても(UMCH労組支部)は存続していくのか聞かせてください。

(3) 現在、出向者が増強していると聞いている。出向者の人数と出向先を公表して下さい。

(4) 出向者の対応はどのようにしているかなど日立労組本部として(UMCH労組支部)に働きかけ明らかにして下さい。

5 - 4、日立オムロンターミナルソリューションズ(HOTS)

日立ターミナルソリューションズでは、最近の金融業界の設備投資抑制、支店統廃合など、海外事業でのキャッシュレス化など影響を受け、業績は悪化しています。そのため、2年前には他事業所への応援・異動を行い、今度は、製造現場でシニア社員が全員早期退職をさせられ、開発部門で

も管理職を中心に退職勧奨が行われようとしています。特にシニアの早期退職は60歳で定年になってすぐ退職させられた人もいます。今定年を迎えた人の年金はゼロです。もともとシニア制度は年金受給が遅くなりそのために労使が合意し実施しているものです。シニア社員は組合員ではありませんが、制度の趣旨を考えると労働組合として看過できない事態です。管理職に対する早期退職勧奨も同様です。

労組本部として支部と協議し、違法な退職勧奨や弱い者いじめのリストラが行われないよう、指導と監視をして下さい。

5 - 5、日立ジョンソンコントロールズ

日立ジョンソンコントロールズ空調では、土浦事業所の一部業務を清水事業所へ移転し、大部分の業務は、事業が重複する無錫(WUXI)に移転されました。また、清水事業所内の一部職場は無錫(WUXI)へ集約する予定で対応が進められています。一方で、継続的に生産拠点や組織体制の変更検討が続けられています。そのような中で、これまで各工場で個別に行っていた、システムの一部を共通化し、グローバルでの体制を整えようとする事が進められています。また、生産現場では、正社員が減少し、フィリピン人実習生や、正社員以外の様々な雇用形態の従業員が業務に従事する状況になっています。

- (1) 生産拠点の見直しについては、工場の人員削減やそれに繋がる工場閉鎖が危惧されます。労働組合として経営戦略の収集、分析を積極的に行い、組合員への情報開示や雇用確保のための事前交渉を進めてください。また、生産現場の維持発展のためにも、基幹社員の充実と確保が重要です。労使交渉でぜひ要求してください。
- (2) 日立ジョンソンコントロールズでは、営業職の従業員が中途退職する人が増加していると聞きます。実態の調査と問題点などがあれば、労働組合が積極的に関わり、労使交渉で解決して職場改善に努めてください。

6、職場での人権を守るために労働組合が率先した取組みを

日立製作所は、国連が定めるグローバルコンパクト(持続可能な成長を実現するための世界的な枠組み作り)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。

しかし、日立の職場では、グローバルコンパクトの第1原則である「人権擁護の支持と尊重」日立グループ人権方針」とはそぐわない事態が起こっています。

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の強要、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。

日立労組は職場での労働者の人権を守る立場で実態を調査して、会社に対して必要な改善を申し入れてください。労使協調を掲げる日立労組の理念とも一致するものです。ぜひ、真摯に取り組んで下さい。

7、非正規労働の処遇改善と正社員に向けた取組みを

非正規労働者を巡る動きにおいては、2015年の改正労働者派遣法で派遣期間の制限が見直され、派遣会社と有期雇用契約を結んでいる派遣社員については、個人単位で働けるのは3年までとな

りました。事業所単位としても、派遣社員は同一組織単位(課単位)で3年までしか使用できなくなります。

また、2012年の改正労働契約法18条により、5年の無期転換ルールが2013年4月1日からスタートしました。これは、2013年4月1日以降に有期労働契約を締結・更新した場合、5年後の2018年4月1日から労働者は有期雇用契約を無期雇用への転換を申し入れることができるというものです。

また派遣社員で、専門26業務に就いている社員が3年以上の契約を更新して働いている人たちも、2018年4月1日から、無期雇用転換ルールの適用が受けられるのです。

日立の職場では、この法律に対応するために、有期雇用の契約社員の6年目の雇い止めや、派遣社員の4年目の職場変更などによる無期雇用転換を逃れる脱法まがいの行為が多発しています。法律を正しく適用させる取り組みをしてください。

- (1) 「無期雇用転換の5年ルール」を職場で守らせてください。対象の有期労働者が何名いるのか、無期雇用を求めている労働者が何名いるのかを調査し、労働組合が昨年の労働協約改定闘争で掲げた「パートナー社員を組合員に取り込む」方針を、率先して対象者に働きかけ無期雇用が実現できるよう会社に要求してください。
- (2) (JCH)(清水)では、期間社員、パート社員等の非正規雇用の労働者に対して雇い止め、派遣労働への転換が進められています。派遣労働の「2018年問題」(個人単位で働けるのは3年まで、5年の無期転換ルール)に対応するのが狙いと思われまます。日立労組は日立グループ労組と連携して、労働契約法、労働派遣法を守らせ、非正規の雇用確保と正社員化に取り組んでください。

8、子育て支援と働く女性にやさしい職場環境整備

日立グループは、ダイバーシティ&インクルージョンを実践し、女性人財の活用促進に向けた取り組みを推進しています。しかし、職場ではこの宣言や取り組みにはそぐわない実態も数多くあります。女性が自信と余裕を持って「仕事と家庭の両立」ができる職場環境や様々な支援施策を拡充に努力してください。

子育て期間の残業の規制、余裕を持った人員配置で仕事のバックアップ体制の強化、育児休業がしやすい環境整備、育児休業後の現職復帰支援など「F・Fプラン」の理念が生かされる措置がすべての職場で実現するように努力してください。

育児休業取得者や短時間勤務者が「評価」で不利益な取り扱いを受けない取り組みをしてください。

また、男性も積極的に育児休業、介護休業が取得できるような職場環境を整備するよう会社に働きかけてください。

9、原子力発電事業について

日立は一貫して原発の必要性を述べ、安倍政権と一体で国内原発の再稼働と原発の輸出を積極的に推進してきました。

日立は、英国で進めている原発建設総工費は当初の2倍の3兆円超に拡大し「日英政府がコミットしないとできない」として、日英両国政府に公的資金投入を求めましたが、英原発事業は破たんに追い込まれました。日立は、2019年3月期の決算で、英原発事業の凍結に伴う減損損失約3,000億円の巨額を計上しました。

昨年の株主総会では、株主から、「日立の経営で唯一心配なのは原子力事業。英国の原発建設は大丈夫か」との質問があり、会社は、「英国での原発建設は厳しい安全許認可をクリアした」

と楽観的な回答をしましたが、原発事業がハイリスク、ハイコストでビジネスとしても成り立たないことが明らかになりました。

日立における原子力事業は、不採算かつ縮小事業部門です。また、原子力に偏ったエネルギー事業の推進により、注力事業としていた風力発電事業は競争力を失い、風力発電機のハードウェアの自社生産から撤退しました。

原発メーカー日立は、福島原発事故に対して企業の社会的責任を認識すべきです。

- (1) 労働組合の方針に「脱原発」を掲げ、廃炉技術への転換や安全な自然エネルギーを活用した電力事業推進を、経営審議会などで会社に求めていく活動を進めてください。
- (2) 日立労組は、「日立が原発技術を伝承する必要」「原発関連で働く人たちの雇用確保」という呪縛から離れて、再生可能エネルギーの活用や原発の廃炉事業で、「良質で安定した雇用」の拡大を意識的に追求してください。

10、安倍改憲反対の運動を

安倍内閣は、憲法9条に自衛隊を書き込むなどの改憲案を今国会で発議し、国民投票に持ち込むことを狙っています。労働組合の使命は、平和な国でこそ実現できます。日立労組が電機連合にも呼びかけ、「戦争する国づくり」の憲法9条改悪に反対し、憲法を暮らしに生かす運動に取り組む事を求めます。また、核兵器廃絶の為の取り組みを積極的に進めて下さい。

11、民主的で力のある労働組合実現に向けた改善

- (1) 昨年の茨城県議選、今年の日立市議選では、職場全体で組織候補の選挙運動が繰り広げられました。支持者カードの提出、選挙活動への動員、就業時間中の候補者の職場挨拶など、会社と組合が一体になって選挙運動を展開しました。職場では「選挙になると、職場が重く苦くなる」の声。労働組合運動の原点は、要求による団結です。「ぐるみ選挙」と批判の多い、地方選挙、国政選挙での組織内候補や特定政党への支持は廃止することを労働組合の方針としてください。
- (2) 組合役員選挙などの民主化・公正化をよりいっそう図ってください。特に役員への自由立候補を制限する制度の廃止、公職選挙法並みの投票方法の実施によって立候補者と投票者（組合員）の権利と秘密が守られる選挙制度を実現してください。
- (3) 全組合員参加の労働組合運動をつくっていくうえで、十分な職場討議は必要不可欠です。支部での討議の実施と討議時間拡大を、労組本部の方針として打ち出してください。
- (4) 春闘、一時金、労働協約改定など重要なたたかいはアンケートなどを活用し、全組合員の要求を汲み取る努力をしてください。また、集約にあたっては全員投票などで組合員の意思確認を行ってください。
- (5) 日立関連職場には労働組合のない職場が多くあります。そうした職場では賃金制度が不明確であったり、パワハラが横行していたりと問題ある職場となっています。日立労組本部が率先し労働組合のない職場に組合を作っていく活動を進めてください。
- (6) 日立の職場には、日立グループ労組の組合員活動だけではなく、職場で共に働く派遣労働者、期間社員、請負労働者、全ての人たちと一緒に運動してこそ成果に結びつきます。一緒に働いている仲間の声を組合運動へ反映させ、一緒に改善に取り組む労働組合組織活動に変えて行く努力を行ってください。

2019年6月14日

日立労組及び関連会社労組組合員・職場労働者有志

ソフト支部 田中 章夫

神奈川県西支部 和田 克己

日立ジョンソンコントロールズ空調労組 朝比奈 佐知子

日立超L S Iシステムズ労組 窪寺 弘 近藤 賢司 加来 宏

日立I o T・クラウドサービス事業本部 村田 光裕

日立製作所労働組合・日立グループ労働組合連合会

中央執行委員長・会長 坂本 達哉 殿

【資料.1】日立の2016年以降の主な事業売却と買収（公表された主なものをまとめた）

事業売却			企業(海外)買収(計画も含む)		
日立グループ企業名	事業概要	売却益	企業名	事業概要	買収額(推定)
日立国際電気	半導体製造装置事業	約2100億円	英ノテンブル社	昇降機の販売・据付・保全サービス事業	約18億円(推定)
日立工機	電動工具	約1400億円	米ノサルエア社	空気圧縮機事業	約1,357億円
日立マクセル	蓄電池、映像、自動車	約150億円	伊ノアンサルDSTS社	鉄道車両・信号	約1100億円
日立セキュリティサービス	警備・セキュリティ事業	数十億円	トルコノクルトアンドクルト社	医療機器販売と医療関連サービス	5億円
日立キャピタル	金融ソリューション事業	1081億円	スイス/ランダイス・ギア社 (英投資ファンドと共同提案)	電力制御用スマートメーター(次世代電力計)	約2200億円
日立物流	物流事業	約860億円	豪ノBradken Limited社(日立建機)	鋳業及びインフラ産業向け鋳造部品の製造・販売サービス	約535億円
日立化成 (予定:マスコミ発表)	高機能材料	約3000億円	スイス重電大手ABB (2018年12月発表)	送配電システム	約7000億円
			米JRオートメーションテクノロ ジーズ(2019年4月発表)	産業用ロボットを活用した生産ライン を手掛ける生産システム事業	1500億円超
約8,600億円			約13,625億円		

【資料.2】日立の連結経営指標

決算期	2011年 3月期	2016年 3月期	2017年 3月期	2018年 3月期	2019年 3月期	2020年 3月期(予想)	
売上高	9兆3158億円	10兆0343億円	9兆1622億円	9兆3686億円	9兆4,806億円	9兆円	
調整後営業利益	4,445億円	6348億円	5873億円	7,146億円	7,549億円	7,650億円	
当期純利益	2,388億円	1,721億円	2,312億円	3,629億円	2,225億円	4,350億円	
売上高 構成比	国内	57%	52%	52%	50%	49%	-
	海外	43%	48%	48%	50%	51%	-
従業員数(人)	36万1745人	33万5244人	30万3887人	30万7,275人	29万5,941人	-	
	国内	21万6393人	18万7936人	16万9744人	16万8,086人	16万2,083人	-
	海外	14万5352人	14万7308人	13万4143人	13万9,189人	13万3,858人	-
子会社数(社)	913社	1056社	864社	879社	803社	-	
	国内	351社	262社	208社	202社	181社	-
	海外	562社	794社	656社	677社	622社	-
内部留保	2兆4169億円	2兆9802億円	3兆68億円	3兆2,563億円	3兆2,780億円	-	