

株式会社日立製作所 御中

日立製作所 第155期定時株主総会事前質問状

日立製作所 第155期定時株主総会にあたり、事前に以下の質問状を提出します。

貴社は、2009年に国連グローバル・コンパクトに署名し、2013年5月、いち早く「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」の実行を通じて、人権尊重の責任を果たすと誓っています。そして、潜在のおよび実際の人権への影響に対する対応について説明責任を果たし、検証結果を公表する。人権に対する負の影響があった場合には救済する。人権に対する潜在のおよび実際の影響に対する措置について、外部ステークホルダーとも対話と協議をすると宣言しています。

本株主総会では、外部ステークホルダーの株主として、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、総会での回答、又は文書での回答をお願いします。

記

1. 株主総会運営に関して

一昨年と昨年の株主総会では、株主から届いている事前質問に答えて頂き、改善を実感しました。ただ、「株主の関心が高いと思われるもの」という限定があり、改善の余地があると考えます。ホームページなどを活用し、事前質問の掲載などの改善を求めます。

また、経営施策や企業に求められる職場内外の人権問題など、日立の経営としてリスクとなる重要な質問について優先して当日の回答にしてください。

2. コンプライアンス、人権問題について

日立は、環境や社会に配慮しながら企業統治に取り組み、健全で持続可能な発展を目指す「ESG経営」をめざしています。その中には人権への配慮・改善・是正や「品質不正・隠ぺい」の問題も当然含まれます。日立でも子会社の「品質不正」やパワハラ・退職強要などの労務問題で同様のリスクがあります。以下の点についてご回答して下さい。

(1) 昨年7月に「国連ビジネスと人権の作業部会」の訪日調査ミッション終了ステートメントが発表されました。この報告の中で「非国家苦情処理メカニズム」で“一般社団法人ビジネスと人権対話救済機構（JaCER）による「対話救済プラットフォーム」は「ノウハウ」の蓄積を促し、そのメンバーがUNGPsに基づく苦情処理を受けられる非司法的プラットフォームを提供しているという点で、顕著な事例と言えます”と高い評価を受けています。

ビジネスと人権を掲げる日立は、JaCERに加入すべきだと考えます。どうでしょうか

(2) この一般社団法人ビジネスと人権対話救済機構（JaCER：ジェイサー）に、日立の元従業員の

村田光裕さんから65才以降の雇用確保しないことに対し、差別、人権の侵害として通報しました。そして、2022年から電機・情報ユニオンと団体交渉を行いました。その団体交渉の場で会社を代表する交渉人は「65歳以上の再雇用者は余人をもって代えがたい人だけ」という差別発言を行いました。この発言を小島社長は、承知していますか？

人権侵害の発言だと言えます。当然「ビジネスと人権に関する指導原則」に則り、人権デュー・ディリジェンスを行う必要があります。回答を求めます。

(3) 2024年3月28日には田中章夫さんから従業員として、小島啓二社長へ2003年7月29日に締結した「和解協定書の不履行」と問い質しを行いました。同時に2023年3月にシニア社員契約更新手続きの際、「異議留保申立書」を徳永俊昭副社長に提出し、回答を求めましたが現在まで回答がありません。「日立グループ企業倫理・行動規範」が履行されていません。

(4) 前述した村田さん、田中さんの電機・情報ユニオンとの団体交渉では、会社側交渉人が「議論が平行線」「高年法の努力義務」を理由に一方的に団交の席を立ち、以降の団体交渉を拒否しています。日立が加入しているグローバル・コンパクトでは、原則3で「企業は、結社の自由と団体交渉の実効的な承認を支持すべきである」として、団体交渉では「誠実かつ建設的な交渉を通して合意に達するために労使が協力して全力を尽くすこと」を求めています。

一方的に団体交渉に応じない対応は、このグローバル・コンパクトから逸脱するものです。団体交渉に応じますか？

(5) 日立製作所は、毎年自民党に多額の企業献金をおこなっています。

昨年の株主総会で、企業献金は、政治と企業が癒着し腐敗を生む構造であり、政治献金は止めるべきではないかと質問しました。

貴社からは、「業界団体と健全な関係で企業経営に係わる政策実現のための活動で、社会的貢献の一端として行っている。」と回答がありました。

しかし、いま、自民党の裏金事件を受けて、「政治とカネ」による政治腐敗が大きな社会問題となり、国民の怒りが広がり未曾有の政治不信を引き起こしています。

そして、政治資金パーティや企業・団体献金が裏金の原資になっていることが明白となっています。企業は、利益を得ることを本来の目的にする営利団体です。そういう企業が政治に金を出せば、“投資”にみあう”見返り”を要求することは避けられません。

貴社は、「日立グループ企業倫理・行動規範」で、「日立は、贈収賄や汚職を容認しません」と述べ、従業員に向けては、「日々の業務の中で、贈収賄および汚職防止に関する法令を理解し、それらを遵守してください」とメッセージしています。

コンプライアンスを重視した経営を行う企業として、また、金権政治腐敗を一掃するためにも政治献金を直ちに止めるべきです。

世論調査でも多数が企業・団体献金禁止を求めています。企業献金をやめることが一番の社会貢献です。回答を求めます。

(6) 昨年の株主総会で、日立グループでは国政選挙、地方選挙で、会社と労働組合が決めた「組織候補者」の当選のために「組織ぐるみ選挙」が繰り広げられていると具体事例を示したうえで、

憲法の保障する思想・信条の自由や公職選挙法の投票の自由、人権を阻害する「組織ぐるみ選挙」はやめるべきと問いました。

貴社からは、「選挙は一人一人の権利で、個人の自由な意思で行う。だれにも干渉されることはない。会社が選挙に係わることはない。会社が特定の候補を応援することもない。選挙は、労働組合や後援会がやっていること。会社は選挙にいっさい関与していない」と回答がありました。しかし、この認識は実態と全く乖離するものです。職場や労働組合の選挙活動の実態を確認したうえで、この回答でしょうか。「会社が選挙に係わることはない」と断言するのであれば、「会社は、「日立グループ企業倫理・行動規範」に基づき、コンプライアンスや人権を重視して、事業活動を行っている。憲法が保障する思想・信条の自由や公職選挙法の投票の自由を遵守するために、選挙にはいっさい関与しない」とメッセージしてください。回答を求めます。

3. 2024 中期経営計画の進捗、事業報告などについて

(1) 「事業報告」では、売上の海外比 61%、従業員でも海外 57.7%です。日立は、海外で生産し、海外で商売する企業に変わってきています。一方で日立の企業理念は「優れた自主技術・製品の開発を通じて社会に貢献する」ですが、この「社会」は日本国内を指しているのですか？

(2) 茨城県日立市の企業ミュージアム「日立オリジンパーク」で、「小平浪平翁生誕150年記念展『正直者』小平浪平を探る」の企画展が開催されています。日立製作所の創業者である「小平浪平」氏は、「やせても枯れても自分が使うものは自分でつくる」「作れないのではなく作らないだけだ」と国内技術と生産にこだわり、日立製作所の発展をなした。これが日立の企業理念にもなっています。

企画展でも「これからも小平浪平が掲げた「優れた自主技術・製品の開発を通じて社会に貢献する」という企業理念を受け継ぎ、社会イノベーション事業をグローバルに推進することで、人々が幸せで豊かに暮らすことができる持続可能な社会の実現に取り組んでいきます。」とメッセージしています。

この企業理念に基づくなら、国内の雇用と産業を守る社会的責任があると考えますが、国内事業で何を残し、どれだけの労働者雇用に責任を持ち、日本社会に何を貢献するのか教えてください。また、国内・国外の件数を明らかにして下さい。

(3) 「2024 人財戦略説明会」資料では、「DEI を推進し、エンゲージメントを向上させる」を掲げ、エンゲージメントスコアを 2021 年 65%から 2024 年には 68%の向上をめざしています。日立労組が昨年実施した「2023 年処遇・生活に関する意識調査」では、仕事をする上での重要度の 1 位は「賃金が上がること」(総合職 23.7%、基幹職 30.6%)です。この結果から更なるエンゲージメントの向上をめざすなら、従業員の賃金を上げることだと考えます。今春闘の回答でも「従業員のモチベーションを高め、一丸となってチャレンジして欲しいという強い思いと大きな期待を込め」回答したとしています。

以下の質問に教えてください。

①日立 ICT ビジネスサービスで働く労働者は、人勤システム 3 社分を新規設計・制作し、他にも多数のシステムを作成し、会社業績に貢献してきましたが、28年間、成果に見合う賃上げが、全く

されていません。こうした労務管理をおこなってエンゲージメントの向上は図れますか？すぐには正すべきです。

②日立社会情報サービスでは、総合職研修員として入社したにもかかわらず、総合職編入への説明や指導もないまま、基幹職に格付けさせられ、再々の総合職への編入要求も無視され、改善も行われません。こうした異常な日立グループ会社での労務管理を放置することは「2024 人財戦略説明会」で掲げる「多様な人財と公正な機会、インクルーシブな組織を通じた事業への貢献」は望めません。即刻、改め本来の総合職へ編入すべきです。回答を求めます。

③日立グループ会社では、60才以降の再雇用者に対し、労使で協定している40歳以上の最低賃金245,000円から7万1千円も低い17万4千円程度で働かせています。経験豊富な60代の労働者を労使協定された最低賃金より低い賃金で働かせることは、貴社「日立グループ人権方針」から逸脱し、エンゲージメントの向上にも繋がりません。即刻改善すべきだと考えますが、回答してください。

(4) グリーン投資が注目されています。今回の「2024 中期経営計画の進捗」では国内の「次期中央給電指令システム」、欧州の「鉄道スマートメンテナンス」、サウジアラビアの「スマートシティ NEOM」です。電機産業として重要なのは発電事業ではないでしょうか。火力は三菱重工に売却し、風力も撤退、水力にも投資をしない。エネルギーの分野で掲げるのは「デジタル技術を活用した稼働率向上」「保守の高度化」だけで、原発だけはしがみ付くといった夢のない企業戦略です。太陽光、風力など自然エネルギーを活用した日本の「カーボンニュートラル」実現に向けた企業戦略を示してください。

(5) 日立製作所は、国内を中心に事業再編・撤退を推進してきました。2015年3月期から2024年3月期の10年間で、連結子会社数(国内)は275社から100社に、同(海外)は733社から473社に。従業員数(国内)は19万3,638人から11万3,737人に、同(海外)は14万3,032人から15万4,918人となっています。売上収益比率(国内)は52%から38%となっています。これは、国内事業の再編・売却し、海外企業を買収して海外中心の経営へ重点を移行したことを示します。日立製作所発祥の日立事業所は、火力発電事業が三菱重工に完全統合されて三菱重工日立工場となり、日立の面影はありません。また、国内の電力流通事業を海外で事業展開する日立エナジーに統合し、日立市の国分工場での変圧器製造は止めて、中国の生産拠点で製造すると発表しました。国分工場の職場では「工場は1年後に閉鎖になる」と不安が広がっています。

日立GLSでは、好業績(2024年3月期のAdjusted EBITA=347億円、9.3%)にも関わらず、40歳以上を対象に「社外転身支援策」を実施しました。制度の適用は、会社が必要とする人材は制度利用を希望しても認めないとしていて、会社が「不要」と判断する人に社外転身を強いる「個別リストラ」です。また、米投資ファンドに売却した旧日立工機(現「工機ホールディングス」)では、佐和工場を売却し早期退職を行いました。米投資ファンドに売却した旧日立金属(現「プロテリアル」)では、国内の従業員の1500人の削減を発表しました。

貴社は、株主総会で「事業再編は、撤退・縮小ではない、事業の強化だ」「他の企業との合併で雇用が守れるならよいこと」と述べていますが、事業売却は、従業員に犠牲を強いる雇用喪失や人

員削減につながり、地域においては、人口減少、地域経済の衰退となります。貴社の見解は、職場や地域の現実を見ないものです。

経営のグローバル化で「国内事業減ぶ」経営で、企業の社会的責任を果たしているといえますか。見解を求めます。

(5) 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。さらに、能登地震で志賀原発の油流出事故を受け、改めて「地震大国日本」では、原発は無理だということが分かりました。しかし、日立は「国内BWRプラントの早期稼働」や「GEとのパートナーシップを通じた小型炉の拡大」をまだ諦めていません。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。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。

4. 「2024 人財戦略説明会」、アフターコロナの働き方について

コロナ感染は、国が「5類感染症」に位置づけられ感染対策も変わってきています。しかし、日立は、「在宅勤務を変革のドライバーとする働き方改革を推進」としてテレワークをコロナ終息後も進めるとしています。以下の点についてご回答して下さい。

(1) 日立が進める「ジョブ型人財マネジメント」は、「職務を明確化・限定化し、その仕事にアサインし、その仕事の内容や遂行状況に応じて待遇などを決定するしくみ」とし、「自分のキャリアは自分で作る」「ジョブにリンクした処遇」と自己責任を強調しています。

しかし、仕事の遂行状況に応じて恣意的に降格させたり、「変化・チャレンジ・社内外での活躍が重要」と自由な時間にも仕事を持ち込むことを強要、担当している仕事（ジョブ）がなくなればリストラの対象となる危険があります。

「ジョブ型でも従業員の雇用は守る」と明言して下さい。また、リスキリングを行う際の十分な人的資源価値への投資行い、賃金、地位の保障、時間の保証を行う必要があります。回答して下さい。

(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、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ています。日立では、社員、パートナー社員、シニア社員などが存在します。日立グループにおける均等待遇への実施状況について回答してください。

(3) 女性の賃金・処遇の向上は「ジェンダー平等」の必要条件です。

日立製作所の有価証券報告書には、日立本体と連結子会社の「男女の賃金の差異」が公表されています。これによれば、女性社員の賃金の男性比は、日立本体で66%、連結子会社で60%~70%です。生涯賃金では、1億円にも及ぶ男女賃金格差を無くすことが、ジェンダー平等のカギです。

経済協力開発機構（OECD）のデータ（2022年）によると、男女の賃金格差は、日本は21.3%。米国は17%、英国は14.5%です。北欧では10%を下回る国も多い。日本の男女格差は、先進国の2倍もあることとなります。

グローバル企業として、男女の賃金格差ゼロに向けた是正の計画について回答してください。

(4) 国内の臨時従業員数を開示して下さい。また、今年度、通算5年を超えて「無期転換ルール」が適用され、無期雇用のパートナー社員となった人数を明らかにして下さい。

(5) ロシアによるウクライナ侵略の長期化、イスラエルによるガザ地区のジェノサイドなど地政学での経営リスクがあります。健全な企業経営は、平和な社会があつてこそ実現できます。ロシアによるウクライナ侵略、イスラエルによるガザ地区のジェノサイドに対し「国連憲章を守れ」「国際法を守れ」の立場で早く平和が戻るよう働きかけてください。

以上

(五十音順)

茨城県那珂市本米崎 180-1 及川 栄一 (株主番号 056320915)

愛知県尾張旭市城山町城山 11-3 成木 彦朗 (株主番号 019223321)

茨城県日立市東大沼町 4-21-10 馬場 豊彦 (株主番号 019647448)

神奈川県横浜市戸塚区下倉田町 18-1 ブロードスクエア戸塚 327
村田 光裕 (株主番号 022892019)

神奈川県川崎市川崎区本町 2丁目 6-6 ロイヤルパレス川崎本町 101
和田 正三 (株主番号 022539785)