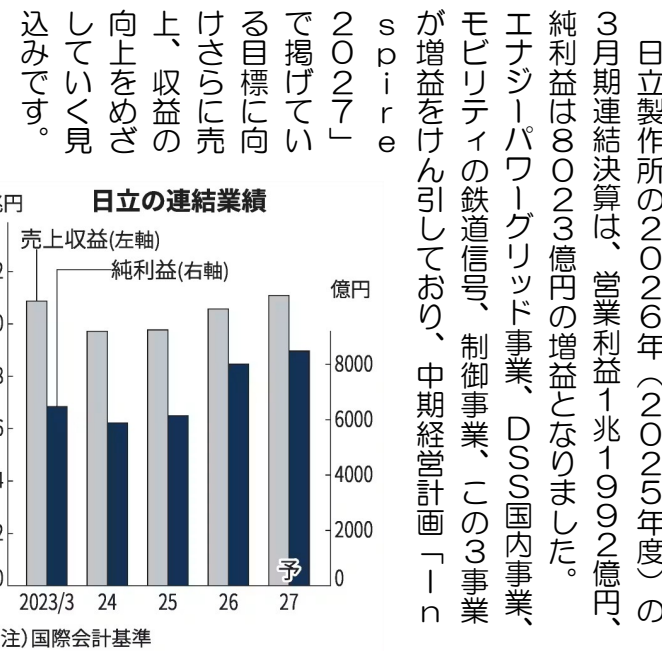


海外依存・男女格差・株主偏重経営の転換を

2026年決算
純利益8023億円



海外比率6割以上
高まる海外依存

日立製作所の、2025年度の日本国内の売上収益は、連結合計で、39、128億円、海外での連結合計は66、739億円となりました。2016年から2025年の10年間だけでも、関連子会社数は、国内は262社から93社へ、海外は794社から513社へ。従業員数は、国内は18万7936人から11万5544人へ、海外は14万7308人から17万2357人で、国内の子会社数・従業員数は激減しています。売上収益の構成比の割合で言うと、国内は37%にとどまり、海外は63%に達しています。こちらも、欧州、北米を中心として、エナジーやモビリティのグローバル事業が収益を押し上げています。今後ともそれらの海外地域を主軸とした、売上収益の拡大が予想されます。

埋まらない男女の賃金格差
国内女性賃金は男性の7割

2025年3月期に開示された、日立製作所の有価証券報告内の日立本体と連結子会社の、男女の賃金の差異（男性の賃金に対する女性の賃金の割合）は、グローバル全体で82・6%、日本国内では71・1%、そのほかの海外の地域では92・3%となっており、男女間の賃金に大きな格差が生じています。

	全従業員	パート・有期雇用従業員
当社および当グループ	82.6	73.7
うち、当グループ（日本国内連結）	71.1	62.4
うち、当グループ（日本以外連結）	92.3	91.4

女性の賃金、処遇の向上は、日立の掲げる「ジェンダー平等」の観点から考えると実態は現状、かけ離れており、早期の格差の是正が求められています。

選択と集中
地域経済にも大きな影響

2026年4月、日立製作所の持株会社である日立グローバルライフソリューションズの家電事業を約1100億円でノジマに売却するという発表がありました。併せて、日立ブランドの海外家電事業もノジマに売却します。売却により設立する新会社はノジマの連結対象会社となります。すでに、家庭用エアコンの開発・製造事業はドイツのボッシュに売却されています。売却の決定に職場と地域に不安が広がっています。日立GLS多賀事業所には派遣社員を含めて、約3000人が勤務しており、日立が中核とする経営計画「Lumada（ルマダ）」の推進、かねてから掲げている経営方針「選択と集中」によって、成長性や収益的向上が見込めない事業は縮小もしくは売却され、日立グループから離脱しているのです。

株主還元優先の経営
労働者の待遇 環境改善も必要

株主還元は0・6兆円還元となり、過去最大の配当額となっています。

「1株あたり配当金」	
事業年度	1株当たり配当金
2025年度	60円/株
2024年度	43円/株
2023年度	36円/株
2022年度	29円/株
2021年度	25円/株
2020年度	21円/株
2019年度	19円/株
2018年度	17円/株
2017年度	15円/株
2016年度	13円/株
2015年度	12円/株
2014年度	12円/株

しかし、この増益を挙げられたのは、ひとえに日立製作所を支えてきた労働者たちです。物価の高騰に対して賃金の上昇が置いていない現状、株主だけを優先する経営ではなく、日立製作所の発展を支えてきた労働者たちの健康、生活、賃金の上昇、働きやすい職場環境の整備、改善にも目を向けることが必要です。

利益をもっぱら大株主にまわしてしまう経済では、賃上げも設備投資も低迷し、企業や産業のまともな発展はありません。大企業の膨れ上がった内部留保を、利益を生み出した労働者の賃上げ、雇用拡大などにもっと配分すべきです。

日立 懇談会

日立関係労働者懇談会

〒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

＜発行＞
2026年06月
第261号

★もよりの連絡先

茨城	090-8747-6239 (馬場)
茨城	090-6142-6153 (堀)
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)

日立は企業の社会的責任を果たせ

日立製作所株主有志による 第157回定時株主総会への事前質問状(要約)

6月24日(水)に開催される、日立製作所第157回定時株主総会に、株主有志が事前に提出した質問状の内容を要約してお知らせします。
日立の職場で起きている、経営リスクにかかわる問題について、会社の見解を求める内容です。

1. 株主総会運営に関して

153期の株主総会から、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、ごく一部の回答に留ま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。経営施策や職場内外の人権問題など、日立の経営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

(1) 一般社団法人ビジネスと人権対話救済機構(JaCER)は、専門的な立場から会員企業の苦情処理の支援・推進を目指す組織です。東芝、パナソニック、三菱電機、富士通、NECなど主要電機各社が加盟しています。日立は、なぜ加盟しないのでしょうか。

(2) 日立の元従業員の村田光裕さんは、65歳以降の再雇用を求めて2022年から団体交渉を行ってきました。しかし、貴社は一方的に団体交渉を拒否し、それ以降の団体交渉には応じていません。村田さんは、解決のための連絡窓口、日本NCPに問題提起しました。日本NCPは「更なる検討に値する」と判断し、「被提起企業(日立)に対し、雇用・労働者の生活に及ぼし得る影響を考慮し、行動指針の遵守、テュー・ディリジェンスの実施を引き続き確保するよう」勧告しました。さらに、この問題について関係当事者が建設的な対話に努めるよう勧めました。日立はこの勧告に応じますか？

(3) 本年5月27日に労働組合のナショナルセンターである全労連、東京地評、株主、電機・情報ユニオンの役員が日立本社に徳永俊昭社長宛に要請に伺うと、事前にアポを取っていたにも関わらず、本社の総務や人事の関係者は対応せず、子会社の担当者が「要請書を受け取るために来ました」という対応でした。「日立グループ人権方針」では「日立グループは、ステークホルダーとの継続的な対話と協議を行う」としていますが、こうした対応はCSRやコンプライアンスに反するものです。この対応は徳永俊昭社長の指示で行われているのですか？

(4) 日立CTビジネスサービス、日立ファンタムなどグループ会社では、60才以降の再雇用者に対し、産業別最賃として労使で協定している高卒初任給223000円、40歳以上の最低賃金267000円よりはるかに低い191000円、204000円程度で働かせています。労使協定で決められた最低賃金より低い賃金で働かせることは人権侵害であり即刻改善すべきだと考えます。

(5) 日立のグループ会社の日立CTビジネスサービスでは、29年間成果に見合う賃上げが全く行われないうち、この社員を陥れる為に飲酒運転をしたとテーマをながされ、成果を他人に付け替えられました。こうした異常な労務管理をおこなってエンケージメントの向上は図れますか？是正を含めた対応をすべきです。

(6) 日立製作所では、2021年4月に施行された「改正高齢者雇用安定法」により、65歳以降の再雇用に関し70歳までの雇用期間を延長する協定を労使で結び、2024年4月から運用されていますが、日立グループ会社の日立CTビジネスサービスでは、自社で協定を締結していないことを理由に、65歳以降の再雇用を拒否しています。65歳以降の再雇用の協定を日立グループ会社への運用を指導強化して下さい。

(7) 日立社会情報サービスは2018年4月に発足しましたが、日立製作所に準拠した処遇・労働条件にはおよそ及ばない低賃金(賃金3割減)、裁量労働手当制度がないなどの酷い処遇に描かれています。日立の経営を支えている日立グループ会社の従業員の労働条件を引上げ、処遇の改善に取り組み、日立グループ会社従業員のエンゲージメントを引き上げる経営策に転じていただきたい。

3. 日立グループ経営計画 Inspire 2027、事業報告などについて

(1) 貴社は、経営のグローバル化と構造改革での「事業の選択と集中」で、国内事業の縮小・売却と、海外企業の買収を強行してきました。国内の子会社数・従業員数は激減しています。売上高では、国内37%、海外63%と海外でモノを作り、商売をする企業となっています。「日立サステナビリティレポート2025」で徳永社長は「日立グループにとつての存在意義は、創業者・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』という企業理念です」と述べていますが、国内事業を縮小し、海外で商売する企業では、「社会に貢献する」という企業の社会的責任を果たしているといえますか。

(2) 2026年11月19日に開催されたタボス会議で、小泉防衛大臣は、日本の防衛大臣として初めて参加し、日本の安全保障・防衛政策を説明しました。小泉氏のXには「日立の東原会長、徳永社長が私のセッションを聴きに来てくれました。日立からは『防衛産業頑張ります！』と力強い言葉を頂きました」と書かれています。先の戦争で、軍需工場であった日立工場はアメリカ軍の爆撃により死者が634人にのぼり、毎年日立製作所で亡くなった従業員を弔う慰霊祭が行われます。昨年は徳永俊昭社長が出席して「悲惨な歴史のページは忘れられず、痛恨の極み。今日の発展は尊い犠牲の上に築かれたことに思いをはせ、後世に確実に伝えていきたい」と述べました。高市首相による「防衛力の抜本的強化」の名で「戦争国家づくり」の危険がすむ状況で、『防衛産業頑張ります！』は、グローバル企業として社会的責任をはたすことになりませんか。

(3) 日立製作所および(日立GLS)が家電事業をノジマに売却するとの決定に、地域と(日立GLS)多賀事業所の職場で不安が広がっています。懸念されるのは、雇用悪化、地域産業と地域経済の衰退、市民生活への影響です。(日立GLS)多賀事業所で働く1500人を超える派遣社員は、契約期間を理由に雇止めされる懸念があります。「製造業からIT企業」への経営方針の下、日立の業績は向上しましたが日立市の産業構造は瓦解しています。日立と新会社は、大企業にふさわしく、雇用と地域経済基盤の安定を図る役割が求められます。

(4) 2011年3月に東日本大震災が起こってから15年。13号機におよそ880トンが残っているとされる溶融燃料(デブリ)の取り出しは、30年後後半以降にずれ込み、成功の見込みも最終処分もいまだに決まっています。しかし、日立は、「沸騰水軽水炉」の国内再稼働を狙い、FY2026の売上収益2300億円を予測しています。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。

4. 人材マネジメントの働き方について

(1) 日立が進める「ジョブ型人材マネジメント」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、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」と個人の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アップ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、リストアップを行う際の十分な人的資源価値への投資を行い、賃金、地位の保障、時間の保証を行う必要があります。

(2) 女性の賃金・処遇の向上は「ジェンダー平等」の必要要件です。日立製作所の有価証券報告書(2025年3月期)で開示されている、日立本体と連結子会社の「男女の賃金の差異」は、毎年改善されていますが、グローバル全体(当社および全グループ)で82.6%、日本国内では71.1%、その他の地域(海外)で92.2%です。「OECD雇用見通し2025」によると、日本の男女間賃金格差はOECDに加盟する36ヶ国中35位となっています。グローバル企業として、国内外すべてのグループ会社での賃金の差異の解消に向けた取り組みについて回答してください。

(3) 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、パートナース社員、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。