

2026 年 6 月 16 日

株式会社日立製作所 御中

日立製作所 第 1 5 7 期定時株主総会事前質問状

日立製作所 第 1 5 7 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、2024 年 1 1 月に、人権尊重の取り組みを強化するため「日立グループ人権方針」を改定しました。これは、コーポレート・サステナビリティ・デイリジェンス指令(CSDDD)への対応を義務化する法規制の発行を受けて改定しました。

この改定方針ではコミットメントとして「日立グループは、「国際人権章典」、「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」、「OECD責任ある企業行動に関する多国籍企業行動指針」、「国連グローバル・コンパクトの10原則」に規定されている国際的に認められたすべての人権を尊重する責任を果たすことを約束します」と宣言しています。

そして、第6条ステークホルダーとのエンゲージメントおよび開示として「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い、ステークホルダーの状況を理解し、ステークホルダーに対し潜在的または実際の人権への影響を及ぼす可能性があるものについて対処できるよう有意義な措置を行うことを約束します」と述べています。

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、株主総会での回答、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

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、「株主の関心が高いと思われるもの」という限定で、ごく一部の回答に留まっていて、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。事前質問では、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。

また、昨年の第156期株主総会では、日立職場における人権、労働条件に関する質問では、人財戦略担当の専務の回答は「個別問題での回答は控える」、質問とは関係ない「コンプライアンスを守ります」を繰り返すなど質問に対する回答となっていない回答が続きました。当日の質問内容は、この事前質問状に記載されているものなので、事前に検討し、真摯で端的な回答をお願いします。

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」をめざすとしています。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。

日立でも子会社のパワハラ・退職強要などの人権等の労務問題で同様のリスクがあります。以下の点について回答して下さい。

(1) 一般社団法人ビジネスと人権対話救済機構（以下 JaCER と略）は、一般社団法人電子情報技

術産業協会(JEITA)の CSR 委員会、苦情処理 WG の成果・知見を統合・集積し、2022 年 6 月に JaCER として設立されました。この組織は、「国連 ビジネスと人権に関する指導原則」に準拠して非司法的な苦情処理プラットフォームである「対話救済プラットフォーム」を提供し、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。電機各社は東芝、パナソニック、三菱電機、富士通、NEC など主要電機各社が挙って加盟しています。国連ビジネスと人権の作業部会の訪日調査報告でも高い評価を得た団体です。「ビジネスと人権」を標榜する日立は、なぜ加盟しないのでしょうか。一般社団法人電子情報技術産業協会(JEITA)の副会長は徳永俊昭社長です。理由があれば表明して下さい。

(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 年から電機・情報ユニオンの組合員として日立製作所と団体交渉を行ってきました。しかし、貴社は団体交渉での話し合いが平行線で議論は尽くしたという理由で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、貴社が「日立グループ人権方針」で「OECD 責任ある企業行動に関する多国籍企業行動指針」に規定されている「国際的に認められたすべての人権を尊重する責任を果たすことを約束する」とあります。そこで解決のための連絡窓口、日本 NCP に問題提起し、6 月 16 日、日立製作所と元従業員との間における個別事例に関する「最終声明」を出しました。この声明で「日本 NCP は、初期評価において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、デュー・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達が村田さん・田中さんの 65 歳以降の就業確保求め、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、子会社の担当者と称する「名前も、会社名、部署も名乗らない」男性が対応し、要請内容も聞こうとせずに、「要請書を受け取るためだけに来ました」という対応でした。改定された「日立グループ人権方針」第 6 条では「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」と宣言していますが、ステークホルダーである労働組合などの要請にこうした対応は CSR やコンプライアンスに反するものです。こうした非礼な対応は改めるべきです。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？ 回答を求めます。

(4) 日立 ICT ビジネスサービス、日立ヴァンタラ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 223,000 円、40 歳以上の最低賃金 267,000 円よりはるかに低い 191,000~204,000 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、「日立グループ人権方針」からも逸脱し、従業員の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。

(5) 日立のグループ会社の日立 ICT ビジネスサービスでは、人勤システム 3 社分の新規設計・制作、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、29 年間、成果に見合う賃上げが全く行われないどころか、この社員を陥れる為に飲酒運転をしたとデマをながされ、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ゲージメントの向上は図れますか？ 総務業務の精査し、是正を含めた対応すべきです。回答してください。

(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、「1 年毎に契約を結び、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ると認識していますが、日立グループ会社の日立 ICT 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。日立グループ会社も日立の制度を準拠しているはずですが、2024 年 4 月から施行されている 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) 日立グループ会社:日立社会情報サービスは日立 I N S と日立 G P が合併して 2018 年 4 月に新会社

を発足しましたが、合併による従業員の労働条件・処遇は以前の子会社の労働条件・処遇が引き継がれ、日立製作所のグループ会社としての労働条件・処遇は、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措かれています。日立の経営を下支えている日立グループ会社の従業員の労働条件を上げ、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。見解をきかせて下さい。

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。子会社数・従業員の国内外の比率は、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。

国内事業の縮小・売却が強行された職場では、早期退職募集、退職勧奨、遠隔地への異動、処遇切り下げなどが行われてきました。この経営方針では、国内事業のいっそうの縮小が予想され、雇用や地域経済に更なる打撃が予想されます。

「日立サステナビリティレポート 2025」で冒頭、徳永社長のメッセージが掲載されています。徳永社長は「日立グループにとっての存在意義は、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。見解を求めます。

(2) 2026 年 1 月 19 日に開催されたダボス会議で、小泉防衛大臣は、日本の防衛大臣として初めてダボス会議に参加し、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。

高市内閣の 2026 年度予算案で、軍事費は初めて 9 兆円を超え、関連経費を含めれば 10 兆円規模となる大軍拡の予算案となっています。

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 人にのぼりました。毎年、日立空襲で、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。去年は徳永俊昭社長が出席して「悲惨な歴史の一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。

日立の経営理念は「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。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」「武器輸出」がすすむ状況で、『防衛産業頑張ります！』は、グローバル企業としての社会的責任を放棄することになります。社会に貢献するという企業理念の立場から、平和産業に徹するべきです。見解を求めます。

(3) 日立製作所(以下、日立)および日立グローバルライフソリューションズ(以下、日立G L S)が家電事業を家電量販大手のノジマに売却するとの決定に、日立発祥の地の地域と日立G L S多賀事業所の職場で不安が広がっています。

今回の日立G L S売却で懸念されるのは、産業構造の変化による雇用悪化、地域産業と地域経済の衰退、市民生活への影響です。当面は、現在の生産体制や雇用が維持されるとのことですが、売却後に設立する新会社において、ノジマの経営判断による生産体制や生産拠点の変更で、人員削減・リストラが懸念されます。とりわけ、日立G L S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。

① ノジマは、トルコ大手アルチエリクが手掛ける日立ブランドの海外家電事業も買収します。生産体制や生産拠点の変更で、地元企業への従来の発注が減少する可能性があります。これは中小企業の経営や雇用にも直結する問題です。

② 日立市内には、日立家電販売特約店の日立チェーンストールが多く存在します。ノジマの店舗網を活用した販売に切り替えれば、の経営は立ち行かなくなり死活問題となります。

日立は事業構造改革で「製造業からIT企業」への経営方針の下で、日立市内にある製造事業を次々と売却してきました。日立は業績向上日立チェーンストールしましたが、日立市の産業構造は瓦解してきています。大企業には雇用と地域経済を守る社会的責任＝CSRがあります。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。見解を求めます。

(4) 2011年3月に東日本大震災が起こってから15年。福島原発の3号機格納容器のドローンによる内部調査は、トラブル続きで12月の調査着手を断念。汚染水の処理過程で発生し続ける高濃度に汚染された污泥「スラリー」について、保管のための脱水処理の開始が、さらに2年遅れて30年度以降になると発表した。当初の20年度を28年度へと大幅にずれ込んだ。1～3号機におよそ880トンが残っているとされる熔融燃料（デブリ）の取り出しは、30年台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せん。

しかし、日立は、原子力事業を、「再生可能エネルギーを補完する、安定かつ信頼性の高いグリーンエネルギー」と位置付け、「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。見解を求めます。

4. 人材マネジメントでの働き方について

(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、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、リスキング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。回答して下さい。

（２）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（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」（男性の賃金に対する女性の賃金の割合％）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。日立も国内の男女賃金格差が海外と比較して高い傾向が続いています。

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。

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）