

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・関連会社において、職場の要求実現や労働運動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。今後も引き続き行っていますが、日立労組本部の定期大会前に本部役員の方々に、直接、私達の意見を伝え日立労組本部役員の考え方をお聞かせ頂く良い機会として、毎年この時期に継続して要請しています。

日立製作所は 2024 年度（2025 年 3 月期）連結業績について、2024 年度の連結業績は、売上高が 9 兆 7833 億円、利益指標である Adjusted EBITA 率が 11.7%、当期利益が 6157 億円で、増収増益となり、2024 中計の財務 KPI（重要業績評価指標）をほぼ達成したと説明しました。

徳永新社長は、新経営計画「Inspire 2027」の説明で、「日立はなんの会社か？と問われれば、それは「Lumada の会社である」が、これからの常識になる」と。そして、Inspire 2027 の推進体制では、エナジー、モビリティ、コネクティブインダストリーズ、デジタルシステム&サービスの主力 4 事業を、米州、EMEA（欧州、中東、アフリカ）、APAC（アジア太平洋）、インド、日本、中国のグローバル 6 極で、Lumada を核に「グローバル自律分散型経営」をさらに強化すると説明しました。

一方で、成長性や収益性向上が見込めないノン Lumada 事業については、領域を選ばずに、着実に対応していくことになる。継続的な Lumada への投資強化と、事業ポートフォリオ改革を進める」と断言しています。

日立は「中期経営計画」で、企業のグローバル化と構造改革による「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。

従業員・子会社数の国内外の比率は、2015 年 3 月期から 2025 年 3 月期の 10 年間だけでも、関連子会社数は、国内は 275 社から 96 社へ、海外は 733 社から 522 社へ。従業員数は、国内は 19 万 3638 人から 11 万 2749 人へ、海外は 14 万 3032 人から 16 万 9994 人へ。国内の従業員・子会社数が激減しています。

国内事業の縮小・売却にともない、「黒字リストラ」「常時リストラ」で、早期退職募集、退職勧奨、遠隔地への異動、パワハラ、処遇切り下げなどが強行されてきました。

日立製作所は、発行済み株式の 3.06%に当たる 1 億 4000 万株・3000 億円を上限に自社株買いを決議したと発表しました。企業が自社の株式を公開市場から買い戻す自社株買いは、株価をつり上げ、株主の売買差益を増大させ株主を富ませる目的で行われます。日立の役員は巨額の株式報酬を受け取っており、役員報酬の高額化にもなっています。これは、日立が株主優先経営へ突き進んでいることを示しています。

役員報酬の高額化も進んでいます。日立製作所の役員報酬額 1 億円以上の役員数は 34 人（2024 年 3 月期）。最高額は、クラウドイオ・ファキン執行役専務の 9 億 600 万円。小島啓二執行役社長兼 CEO は 6 億 700 万円と続きます。報酬総額は 9 億 5700 万円増額の 62 億 8600 万円です。

日立の巨額な利益は、株主や役員、内部留保中心に回され、社員への還流は極めて不十分で、会社の社会的責任が問われます。

株主や会社役員だけが得をする、そのために従業員や地域を犠牲にする、そんな経営で良いのでしょうか。会社の利益第一経営から、職場と生活を守り社会的責任を果たす経営に転換するために、日立労組・日立グループ連合労組は役割を発揮していただくよう、下記について要請をさせていただきますので回答をお願いします。

1、「働き方改革」を職場環境に見合った日立労組の役割発揮を。

(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。上長との理解度差も懸念され、低評価が合法的に押し付けられる可能性もあります。

ます。

ジョブ型でも従業員の雇用、賃金、地位の保障、労働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。

男女雇用機会均等法も今年で40年を迎えます。しかし賃金格差や非正規雇用の7割が女性であるなど、雇用における男女格差は依然として深刻で、女性の貧困、老後の困難に直結しています。

日立製作所の有価証券報告書（2024年3月期）に開示されている、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、

- ・ 当社および当グループ 全従業員80.1%、無期雇用・フルタイム従業員従業員80.6%（うち、管理職92.3%/うち、非管理職86.2%パート・有期雇用従業員74.0%
- ・ うち、当グループ（日本国内連結）全従業員69.4%、無期雇用・フルタイム従業員従業員70.2%（うち、管理職95.7%/うち、非管理職79.2%、パート・有期雇用従業員61.5%
- ・ 当グループ（日本以外関連）－全従業員89.9%、無期雇用・フルタイム従業員従業員89.5%（うち、管理職88.8%/うち、非管理職91.9%、パート・有期雇用従業員97.2%

労働組合として、男女賃金格差を解消するため、同一価値労働同一賃金、均等待遇の原則で、会社には是正計画策定と是正措置を求めてください。

2、春闘は、全組合員の一律の大幅賃上げを

日立労組は、賃金水準改善分1万7000円の満額を獲得したと高く評価していますが、額面どおり受け止められない春闘結果になっています。

春闘要求では、「物価上昇による生活への影響が顕著となる中で寄せられた組合員の大きな期待に応えること、そしてすべての労働者の底上げ・下支えを図るとの位置付けで、賃金水準改善を行ない実質賃金の向上をはかる」としました。

春闘要求と回答を総合職5級/SP1下位ゾーンで見ると

本給改訂額－要求でK4は0円、K5は－5,900で、回答の同様となっています。労働組合が春闘で賃下げ要求することは極めて問題です。

本給改定加算額－要求は、総合職、基幹職の全てで、評価に関わりなく17,000円に対して、回答は、総合職5級/SP1下位ゾーンでは、K1：22,400円に対してK4、K5：0円となっています。

この結果、K1とK5では、41,010円もの格差が生まれています。2023年は26,200円、2024年は39,200円で、賃上げ額が大きくなるほど格差が拡大しています。

日立労組は、春闘要求においては、「継続する物価上昇で圧迫されている生活への対応と、今後の更なる成長に向けた一層積極的かつ継続的な「人への投資」につながる回答の引出しに向けて全力で交渉に取組みます」としていますが、回答での見解では、「本給改訂加算額の配分がK4、K5評価者についての配分が行なわれなかったことは、職場からの意見やこれまでの賃金改善の影響を踏まえると課題が残るものの、やむを得ないものと考えます。」としています。が、物価上昇が続く状況で、実質的な賃金引下げに相当します。

労働組合が春闘で組合員の賃下げ要求することはありません。春闘要求・配分で、「賃金考課 K 4、K 5」定義を廃して、だれもが賃上げされる春闘にすべきです。毎年要請していますが、廃止できない理由をお聞かせください。

また、大卒初任給：269,000 円(19,000 円の引き上げ)・高卒初任給：205,000 円(18,000 円の引き上げ)に対して、年齢別の最低保障賃金は、40 歳以上が 255,500 円となっていて、生活できる賃金になっていません。生活改善のために大幅な最低賃金の引上げを求めます。

社会的要求になっている「最低賃金一律 1500 円以上」の実現に向けて、日立グループ労組、日立関連会社の従業員の最低保障賃金の確保を徹底してください。

日立製作所の内部留保は、每期積み増しして、2025 年 3 月期は 4 兆 6586 億円の巨額になっています。

※内部留保＝利益剰余金＋退職給付に係る負債

会社の巨額な利益は、株主や役員、内部留保中心に回され、会社の利益に貢献している従業員への還元は極めて不十分です。大企業の「貯めすぎている内部留保を従業員の賃上げに還元せよ」は国民の世論になっています。組合員の大幅賃上げ要求と世論を背景に、2026 春闘では、だれもが大幅賃金アップで生活向上が実感できる取り組みを要望します。

3、日立の「ビジネスと人権」の経営実現を

「ビジネスと人権」を尊重した企業活動は、企業の発展・存続に不可欠です。日立は 2024 年 11 月に「日立グループ人権方針」を改訂し、コンプライアンス人権尊重と人権侵害に対する救済・是正を行うことを決めました。

日立労組は、職場で起きているコンプライアンス違反、人権侵害の実態を明らかにして、改善の取り組みをしてください。

(1) 日立社会情報サービスに労働組合はありませんが、日立労組は、「すべての日立関連会社の従業員の労働条件改善に責任をもつ」立場と考えます。

本件で日立労組本部への要請は 4 度目となります。40 歳最低賃金を下回るような賃金で 17 年間も低賃金に苦しんできました。改善を求めて要請を続けてきた結果、今年 4 月の賃金改定で、基幹職から総合職への新格付けが実現しました。日立労組のご尽力に感謝します。

しかし、総合職での賃金は 269,000 円で、研修員レベルの低位にあり、引き続き賃金の増額が必要です。日立労組として、日立グループ会社の労働組合組織化や、労働条件と低賃金改善を会社に要求して頂きたいです。

通勤について、以前所属していた会社から、日立製作所の孫会社に移る際、実家から通勤することとなりました。公共交通機関での通勤は片道 2 時間以上かかり、また、減便等もあって不便なこともあり、通勤一部区間の車通勤を申し入れましたが、未だ許可されていません。

利便性の悪い地域に住むグループ社員の通勤手段の在り方について、どうお考えでしょうかお聞かせください。

(2) 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高卒初任給 205,000 円、40 歳以上の最低賃金 255,500 円よりはるかに低い 18 万 1 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人権侵害であり、「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。最低賃金に対してどうお考えでしょうか、回答ください。

(3) 日立グループ傘下の職場では、働き方改革で残業が抑えられるようになり、残業収入が減って、ここ数年の物価高で、家計はひっ迫し、経済的に苦しい状況がつづいています。日立グループ傘下の職場でも、日立グループに準じた賃金アップに取り組んでください。

早期退職募集による大規模リストラを進めた影響で、製造部門などは働き手がたりず、非正規労働者を雇うことで問題の解決を図ろうとしています。人が集まりません。正社員のみが少ない人員で業務を回さざるを得ない現状があります。若い世代の入社は少なく、職場の高年齢者の定年による退職も進んでいます。遠隔地に転勤となる可能性も増しており、生活に対して不安を抱いている人の声もあります。正社員を増やす取り組みをお願いします。

- (4) 2021 年 4 月に改正高齢者雇用安定法が施行されてから 4 年経ちました。日立製作所は労使協定による 2024 年 4 月から 65 歳から 70 歳までの継続雇用制度を導入したものの、年齢による段階的雇用と「65 歳以上の再雇用は余人をもって代えがたい人だけ」という差別的条件付き雇用では、継続雇用制度から適用外の人、救済措置がありません。

日立労組は、雇用希望者全員が安心して 70 歳までの雇用できるよう制度を改めて労使協議してください。

また、日立グループ会社については、改正高齢者雇用安定法の施行が、殆ど制度が導入されていません。今後どのように、取り組むのかお答えください。

- (5) 日立製作所は、毎年自民党に多額の政治献金（2023 年は 3500 万円）をおこなっています。昨年の日立株主総会で株主から、「政治献金は、政治と企業が癒着し腐敗を生む構造であり、止めるべき」と質問がありました。会社回答は、「政治資金の使い方透明性が重要。政策本位で産業力向上に寄与するのが目的で見返りを求めるものではない」でした。しかし、政治腐敗の根本に、企業団体献金があることは明白です。営利を目的とする企業が政党、政治家に献金するのは「見返り」を求めるため「本質的に賄賂」です。

日立は、「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。

労働組合として、会社がコンプライアンスを重視した経営のために「政治献金を止めよ！」と要請してください。

4、原子力発電事業から再生可能エネルギー事業への転換を

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。さらに、能登地震での志賀原発での油流出事故を受け、改めて「地震大国日本」で原発は無理だということが分かりました。

政府は 2023 年末、東京電力福島第 1 原発事故の賠償などにかかる費用の想定を約 2 兆円引き上げ、計約 23 兆 4000 億円とした。事故から 13 年たっても原発では溶け落ちた核燃料（デブリ）の取り出しめどが立たず、汚染水の発生も止められない。収束までの道筋が見えないまま、処理費用は膨らみ続けています。

原発事業は、事故の危険性や採算の上でも、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は明白です。

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クリーンエネルギーと位置付け、デジタルによってさらに強化するとしています。

日立労組は、「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、太陽光や風力などの再生可能エネルギーの活用や、原発の廃炉事業の推進を経営審議会などで会社に強く提言してください。

5、労働組合の民主的な活動に向けた改善

- (1) 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。

この間、コロナ禍を契機に在宅勤務者が増えて、職場討議がリモートやメール等での意見収集となり、職場の意見を十分に反映した組合活動が薄れてきています。支部での職場討議のやり方も工夫して、職場討議の活性化に取り組んでください。

(2) 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・評価制度が不明確、パワハラが横行など問題ある職場となっています。日立労組、日立グループ連合は、日立関連職場の状況確認と環境是正に取り組むとともに、組合を作っていく努力を進めてください。

(3) 日立グループでは、国政選挙、地方選挙の度に、会社と労働組合で決めた「組織候補者」の当選のために、労使で組織ぐるみの選挙が繰り広げられてます。会社の合意で、労働組合が全面にでて選挙運動を展開しています。

2024 年の日立製作所株主総会で、労使での組織ぐるみ選挙について、実態を述べたうえで、「ビジネスと人権」を重視した企業経営のために、組織ぐるみ選挙はやめるべきではないかと回答を求めました。会社回答は、選挙は一人一人の権利で、個人の自由な意思で行う。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。会社は選挙にいっさい関与していない。「組織ぐるみ選挙」はしていないと強調しました。しかし、会社回答は、職場の実態を無視したものです。

今夏の参院選に向けて、電機連合、日立グループ連合の組織内候補で、国民民主党から比例代表での出馬を目指す日立製作所出身の平戸航太氏（37 歳）が、日立グループの職場廻りなど活発な活動を行っています。組合員やOBに「平戸航太」サポーターズカードを配布して、本人と家族、友人の紹介を勧奨しています。

労働組合運動の原点は、要求による団結です。組織ぐるみ選挙は、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、人権を阻害しています。旧態依然の企業ぐるみ選挙はやめることを日立労組として宣言するよう強く要請します。

(4) 電機連合・日立労組の組織内国会議員である浅野哲衆議院議員（茨城 5 区）は、多額の団体献金と国民民主党からの多額の交付金、そして形を変えた団体献金である政治資金パーティを年 2 回実施し、総額の収入は莫大で自民党金権議員顔負けの実態があります。

浅野氏には、政治団体が 2 つあり、国民民主の茨城県の支部代表でもあります。浅野哲氏の令和 5 年の政治資金収支報告書では、団体献金は、電機連合、日立グループ連合他から約 2,500 万円、政治資金パーティ 2 回で 1,400 万円の収入、国民民主党本部から 3,300 万円で、ザっと 7,200 万円という巨額の自民党金権議員顔負けの政治資金です。

国民民主党は、野党で唯一、企業・企業団体献金廃止に反対しています。これには電機産業や電機連合、日立労組などとの癒着があると考えます。

いま、国民は企業・団体の政治献金による政治腐敗に怒りが広がり、圧倒的多数が禁止を求めています。金権政治腐敗を一掃し、コンプライアンスを重視した労働組合運動をすすめるために、直ちに団体献金を止めるべきです。

(5) 日立労組の組織内議員は「国民民主党」の所属です。いまや、国民民主党は完全に与党化し、政府の予算案に賛成し、消費税減税に反対、忖度夫婦別姓制度の導入に消極的、そして、「自衛のための打撃力（反撃力）を整備」、「必要な防衛費を増額」まで主張するなど、国民民主党は前岸田政権、現石破政権と自民党・公明党・日本維新の会の「悪政 4 党連合」になって、悪法を次々と強行しています。

労働組合の目指すべき方向と組合員の要求と相いれない議員、政党の推薦は止めるべきです。日立労組の見解をお聞かせください。

以上

2025年 6月26日

日立労組及び関連会社労組組合員・職場労働者有志

神奈川県西支部

日立ソリューションズ・テクノロジー労組

日立ICTビジネスサービス

日立社会情報サービス

日立IoT・クラウドサービス事業本部

日立デジタルシステム&サービス事業部

和田 克己

窪寺 弘 近藤 賢司 加来 宏

和田 正三 徳永 真理子

石塚 淳

村田 光裕

田中 章夫

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 半沢 美幸 様