

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、奮闘されている日立労組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、日立労組の定期大会前に労組本部役員の方々に、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させていただいています。

日立労組・日立グループ連合労組が、働く者の職場と生活を守るために、より一層役割を發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、日立グループ経営計画、事業報告などについて

(1) 日立の2026年3月期(2025年度)の連結業績は、売上収益は前期比108%の10兆5867億円、調整後営業利益は、前期比2276億円増の1兆1992億円、当期利益は前期比1945億円増の8514億円で増収増益となりました。

2027年3月期(2026年度)の業績見通しも、売上収益11兆1000億円、調整後営業利益1兆3159億円、当期利益9040億円の増収増益を見込んでいます。

日立の内部留保は每期積み増しして4兆9953億円(2026年3月期)の巨額になっています。また、日立は、每期自社株買いで自己株式取得をおこなっています。取得期間2026年4月28日～2027年3月31日で取得し得る株式総数1億6000万株(上限)に対して、5月31日時点で取得した株式総数は約790万株、取得価格の総額は約394億円です。

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の資産を増やす目的で行われます。

役員報酬の高額化も進んでいます。日立の2025年3月期に1億円以上の報酬を受け取った役員数は31人(前年34人)で、2年連続で30人を超えています。

一方で、労働者の実質賃金は、アベノミクスが始まった12年前と比べて年額34万円も減りました。株主や会社役員だけが得をする、そのために従業員や組合員を犠牲にする、そんな経営で良いのでしょうか。利益をもっぱら大株主や会社役員にまわしてしまう経営では、賃上げも、設備投資も低迷し、企業や産業のまともな発展ありません。

労働組合として、会社の利益を、利益を生み出した日立グループ全体の従業員や組合員にもっと配分するよう取り組んでください。

(2) 日立は、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。売上収益も、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、処遇切り下げなどがおこなわれてきました。今後も海外を主軸とした、売上収益の拡大が予想されます。これでは、「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は思いません。

「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。労働組合として、日立が国内事業を守り「社会に貢献する」という企業の社会的責任を果たせるよう取り組んでください。

(3) 日立製作所が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)の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、日立発祥の地日立市の地域と日立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いうことです。売却で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、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。

大企業には社会の一員であることを自覚して、雇用や地域経済を守る社会的責任(CSR)があります。労働組合として日立と新会社に、労働者の雇用と労働環境に責任をもち、地域経済の持続的発展に努力するよう求めてください。

(4) 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。昨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」「外国への武器の売り込み」の危険がすすむ状況で、『防衛産業頑張ります!』は、グローバル企業として社会的責任を放棄することになります。

労働組合として何よりも平和を守る立場から、会社「社会に貢献する」企業理念を遵守して平和産業に徹するよう働きかけてください。

2、「働き方改革」について、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もち込むことを強要、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」ことは重要です。また、リスクリングを行う際の充分な人的資源価値を考慮する事を明確化して下さい、賃金、人権の保障、時間の保証を確実に提起した取り組み行ってください。

(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、日立および日立グループで82.6%、日本国内では71.1%、海外では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位なっています。日立も国内の男女賃金格差は海外と比較して高い状態です。

労働組合として、日立にグローバル企業にふさわしく国内外すべてのグループ会社での賃金の異の解消に向けた取組みを推進してください。

(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、パートナー社員、シニア社員などが存在します。日立グループ全体に問題提起して均等待遇への格差是正に取り組んでください。

3、春闘は組合員全員の一律の大幅賃上げ実現を

日立労組は、26 春闘の会社回答「定期賃金改訂を行うとともに、18,000 円の水準改善を実施する。一時金は年間 2,445,552 円とする (6.66 ヶ月)」に対して、「今回の会社回答は、賃金水準改善の満額回答であり過去最高の水準、一時金は過去最高の金額・月数、パートナー社員、シニア社員、有期契約社員等の一時金における全社業績加算率への大幅加算」として、最大限の回答として高く評価する」としています。

一方で、回答の評価で、「K4、K5 評価者についての配分が行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ふまえると課題が残る。インフレの継続等により貨幣価値自体が目減りが続いた場合、水準改善が行われないことは実質的な賃金引き下げに相当する」と総括しながら、従来の「やむなし」の見解に止まっています。

春闘要求では、本給改定加算額(ベア)は、総合職、基幹職の全てで、評価に関わりなく 1 万 8000 円を要求したにも関わらず、会社回答では、総合職 S1P 下位ゾーンでは、K1:20,600 円に対して K4、K5:0 円となりました。これは、組合要求が反故にされたことを意味します。

春闘で、K1 と K5 では、38,300 円もの格差が生まれ、K4、K5 評価者は、本給改訂額、本給改訂加算で二重に配分の格差を強いられ、更に一時金でも「賞与考課が高い者に相応の賞与額を支給する」として、差別されています。賃上げ額が大きく、一時金獲得額が大きくなるほど組合間の賃金格差が拡大、さらに春闘で賃下げは、労働組合としてあってはならないことです。日立労組は、春闘要求を貫くべきでした。

27 春闘では、だれもが物価高騰に負けない大幅賃上げを実現する春闘にしてください。

4、コンプライアンス、人権問題について

日立は、2024 年 11 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・ディリジェンス指令(CSDDD)への対応を義務化する法規制の発行を受けての改定です。

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し「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」の問題も含まれます。

日立労組・日立グループ連合労組は、日立グループ全体の従業員の労働条件改善に責任をもつ立場で、「日立グループ人権方針」を尊重し厳守する立場で職場の労働環境をはじめ、人権問題、法令順守について取り組んでいただきたい。

(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・日立グループ連合は「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。

現在 53 歳ですが、賃金は日立関連会社入社以来、2025 年 3 月まで総合職研修員で 16 年間の間、216,000 円に据え置かれて来ました。

昨年ようやく、大卒新卒が受けてきた総合職編入の手続きにより、総合職 7 級の 1 に編入されましたが、今年 4 月に総合職の格付け制度が変更になり、総合職研修員論文発表直後の若手よりも低い賃金となりました。

通勤については、家からの通勤は片道 3 時間弱かかり、通勤一部区間の交通機関の本数が少なく不便なこともあり、通勤一部区間の車通勤を会社に申し入れています、未だに許可されていません。

労働組合のない日立グループ会社で、社員が仕事で会社に貢献しているにも関わらず、職群等級が上がらない、通勤難での車通勤の要求を認めない。日立労組として労働条件改善を日立関連会社に要求する考えがあるかどうかについて、見解をお聞かせください。

(2) 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。経験豊富なシニア社員の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、日立グループ労組として改善すべきと考えます。

(3) 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条件付き雇用では、「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と成りかねません、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。

今後の取り組みについて回答ください。

(4) 日立製作所では、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期する協定」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。

65 歳以降の再雇用の協定を日立グループ連合として取り組みを強化してください。

(5) 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続いています。

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。

また、早期退職募集による人員削減を進めた影響で、製造部門などは人手が足りず、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が集まらず、正社員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。グループ会社の実態を把握して、正社員を増やす取り組み、賃上げの取り組みをお願いします。

5、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

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汚泥「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クリーンエネルギー」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。

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。

6、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。

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、人権を侵害しています。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) 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、択的夫婦別姓制度の導入に消極的です。

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」まで主張するなどしています。

高市政権の自民党・日本維新の会が「悪政連合」になって悪法を次々と強行しています。与党から国民民主党の連立政権入りに期待する「ラブコール」まで起きています。

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、政党の推薦は直ちに止めるべきです。日立労組の見解をお聞かせください。

以上

2026年 7月2日

日立労組及び関連会社労組組合員・職場労働者有志

日立労組ヴァンタラ支部	和田 克己
日立ソリューションズ・テクノロジー	窪寺 弘 近藤 賢司 加来 宏
日立ICTビジネスサービス	和田 正三 徳永 真理子
日立社会情報サービス	石塚 淳
日立IoT・クラウドサービス事業本部	村田 光裕
日立デジタルシステム&サービス事業部	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