

## 2018年春季交渉回答について

### **1. 回答の背景**

今回の交渉においては、経営を取巻く情勢の不確実性が継続している中、将来の固定的なコストの増加につながる賃金水準の改善には慎重にならざるを得ませんでした。賞与については、2017年度の業績が過去最高の営業利益額となる見込みであるものの、全部門が安定的に営業利益を生み出しているわけではなく、また、グローバル競合企業と比較すると、さらなる成長、収益改善施策の推進が必要であることを踏まえる必要がありました。

こうした中で、今回の回答は、経済の好循環に向けた貢献の観点に加え、事業発展に向けた従業員の日頃からの尽力や各種経営施策に対する協力を報いたいという思い、さらには、社会課題の複雑化やデジタル化等、日立を取巻く事業環境が大きく変化している今こそ、従業員一人ひとりのモチベーションや成長意欲を喚起し、「2018 中期経営計画」の達成、さらには世界の変化をリードする真のグローバル企業へのさらなる進化を成し遂げたい、という思いから決断を行ったものです。

### **2. 多様な人財の活躍に向けた取り組み(仕事と介護・育児の両立支援、キャリア形成・能力開発支援等)**

日立は、社会イノベーション事業の提供を通じ社会やお客様の成長を実現するとともに、私たち自身も成長することをめざしています。今後、ますます多様化・複雑化し続ける社会やお客様の課題および潜在的なニーズを発掘し、ソリューションを提供していくためには、多様で主体的な人財が十分に力を発揮することで、生産性向上やイノベーション創出を実現していくことが不可欠です。また、そのためには、一人ひとりがこれまで培ってきた技術・技能に加えて、新たな技術・技能の習得も重要です。

こうした点を踏まえ、今回の春季交渉においては、賃金・賞与等の金銭的報酬と、より効率的に成果を出すための勤務制度・職場環境の整備、技術・技能教育や変化に対応した学び直し(リカレント教育)等の能力開発といった非金銭的報酬を合わせ、総合的に捉えることで多様な人財の活躍を支援するトータルリワードの視点で労使で議論し、仕事と介護・育児の両立や自律的なキャリア形成・能力開発の支援、さらなる勤務制度の柔軟化の取り組みを強化していくことを決定しました。

### **3. 働き方改革のさらなる推進**

働き方改革についても、多様な人財が多様な価値観を持って日立で生き生きと働き、大きな成果を挙げることが出来る環境の構築に向けて、引き続き、労使一体となって全力で取り組んでいきます。

### **4. 2018 中期経営計画達成に向けて**

今回の結論を、従業員のモチベーション向上や成長の実現、生産性の向上、新たなイノベーションの創出につなげ、「2018 中期経営計画」の達成および、さらなる成長を実現していきます。

## ■回答内容等

### 1. 賃金改訂交渉

回 答	要 求
賃金体系を維持した上で 1,500 円の水準改善を行う	賃金体系を維持した上で 3,000 円の水準改善を行う

### 2. 賞与交渉

回 答	要 求
1,876,800 円	1,909,000 円

### <ご参考>

	回 答	要 求
月数	6.0 カ月	6.1 カ月

- ・ 平均基準内賃金:312,800 円
- ・ 平均年齢:38.1 才
- ・ 支給日(予定):夏/6 月 8 日、冬/12 月 10 日

### 3. 初任給

- ・ 大卒初任給:211,500 円(1,000 円の引上げ)
- ・ 高卒初任給:163,500 円(1,500 円の引上げ)

### 4. 多様な人財の活躍に向けた取り組み

#### (1) 仕事と介護の両立支援

- ・ 2018～2020 年度を「仕事と介護の両立支援強化に向けた集中取り組み期間」として位置付け、支援ニーズを確認しながら、金銭的、物理的支援を拡充
- ・ 先行取り組みとして、カフェテリアプラン\*において介護保険対象外のサービス利用等に対する金銭的支援(10 万円相当/年・人)を導入(支援の対象範囲等の詳細は継続検討)

#### (2) 仕事と育児の両立支援

- ・ 待機児童問題の継続を踏まえ、保育園入園を支援する情報提供サービスを導入

#### (3) 自律的なキャリア形成、能力開発の支援

- ・ 会社が認めたキャリア開発のための休職・短時間勤務を導入
- ・ カフェテリアプランにおいて会社が斡旋する自己啓発メニュー利用時の支援を拡充(最大 25,000 円相当/年・人 増額)

#### (4) 働き方改革の推進

- ・ 深夜労働実施者を対象とした勤務間インターバル(11 時間)の導入
- ・ 在宅・サテライトオフィス勤務のさらなる柔軟化(単身赴任者が帰郷した際の実家、育児・介護・看護等のために必要な場所での勤務を認定)
- ・ 管理職を対象としたロケーションフリーワークの導入 等

\*従業員が自分の持ち点(カフェテリアポイント)に応じて、必要な支援を必要ときに受けることができる選択型福利厚生プラン

以上

---

このニュースリリース記載の情報(製品価格、製品仕様、サービスの内容、発売日、お問い合わせ先、URL 等)は、発表日現在の情報です。予告なしに変更され、検索日と情報が異なる可能性もありますので、あらかじめご了承ください。

---