

## 2019年春季交渉回答について

### 1. 主な回答内容

#### (1)賃金改訂交渉

回 答	要 求
賃金体系を維持した上で 1,000 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
1,983,870 円	2,016,000 円

#### <ご参考>

	回 答	要 求
月数	6.15 ヲ月 +特別加算 0.15 ヲ月	6.4 ヲ月

- ・平均基準内賃金:314,900 円
- ・平均年齢:38.4 才
- ・支給日(予定):夏/6月10日、冬/12月10日

### 2. 回答に至る背景

今回の交渉においては、経済情勢の不確実性、日立を取り巻く経営環境や事業環境の急速な変化、従業員の意識などを組合と共有した上で、総合的な人財への投資(トータルリワード)について労使で議論しました。

具体的には、賃金・賞与のみならず、働き方改革や自律的なキャリア開発の支援などの多様な人財の活躍に向けた取り組みや、2019年度から始まる「2021 中期経営計画」に向けた「これからのあるべき働き方」について議論を行いました。

### 3. 賃金・賞与の回答について

不確実性が高まる経済情勢や事業環境、ならびに日立の事業の状況を踏まえ、収益改善に向けた各種経営施策に対する協力や、労使一体で推進してきた働き方改革を通じた業績拡大への貢献に報いるとともに、「2021 中期経営計画」でのさらなる飛躍への期待を込めて、総合的に判断し、決断を行ったものです。

特に、賞与については、①「2018 中期経営計画」の達成見通しであることに対して、従業員の貢献に報いたいという思いと、②「2021 中期経営計画」でめざすグローバルリーダーへの変革の実現に向け、従業員が高いモチベーションや成長意欲を持ってさらに活躍してほしいとの期待の 2 点を踏まえ、特別な加算を実施する回答としました。

#### **4. 賃金・賞与以外の議論と今後の取り組み**

今回の春季交渉では、「トータルリワード」の観点から、これまで実施してきた働き方改革の振り返り、今後の取り組み、および「これからのあるべき働き方」について、労使で議論を行いました。

##### **(1)働き方改革の振り返りと今後の取り組み**

「働き方改革」の目的は、多様な人財が多様な価値観でいきいきと働き、成果を挙げることができる環境の構築にあり、これまで「業務・プロセスの見直し」や「タイム&ロケーションフリーワークの推進」、ならびに「育児・介護と仕事の両立支援」に向けた取り組みなどに注力してきました。

2019年4月に施行される改正労働基準法の内容も踏まえ、さらなる取り組みを行うことを確認しました。

##### **(2)これからのあるべき働き方**

今後は、会社が仕事およびその仕事に必要なスキルと経験を明確化し、従業員も保有するスキルや経験、今後のキャリアプランを自律的に考え、それらを上長・部下間で明示的にコミュニケーションしていく「仕事・役割基軸(ジョブ型)の人財マネジメント」への転換を推進します。「仕事・役割基軸(ジョブ型)の人財マネジメント」を通じて、多様で主体的な人財がそれぞれの立場で能力を最大限発揮しイノベーションを創出することで、「2021 中期経営計画」でめざすグローバルリーダーへの変革の実現につなげていきたいと考えています。このような点について会社から説明し、今後も継続して労使で議論することを確認しました。

また、「仕事・役割基軸(ジョブ型)の人財マネジメント」への転換を推進し、会社と従業員の一層の成長を実現するために、2019年度の具体的な取り組みとして、自律的な学びやキャリア形成に対する支援を強化します。従来より実施している Off-JT や OJT に加え、キャリア形成に関する研修の拡充や自己啓発に対する支援の強化、キャリアに関するコミュニケーションの機会の拡大など、具体的な施策を検討、実施します。

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。

---