

News Release

2020年3月11日
株式会社日立製作所

2020年春季交渉回答について

株式会社日立製作所(執行役社長兼 CEO:東原 敏昭/以下、日立)は、今回の交渉において、日立を取巻く経営環境や日本の社会課題、日立の経営方針、従業員の意識の変化などを労働組合と共有した上で、エンゲージメント*1 向上に向けた「総合的な人財への投資(トータルリワード)」と「仕事・役割基軸(ジョブ型)の人財マネジメントへの転換」について議論し、本日、労働組合からの要求に対する回答を行いました。

1. 回答の考え方(総合的な人財への投資(トータルリワード))

(1)賃金

新型コロナウイルスの影響拡大などの経営を取巻く情勢の不確実性が増大していることや、前期比減収減益の業績見通しのもとで、難しい検討となりましたが、賃金上げのモメンタム(推進力)維持による経済好循環への貢献や、特に従業員のモチベーション・エンゲージメントの向上という観点に重きを置き、回答を決断しました。具体的には、

(a)「社会価値」「環境価値」「経済価値」を向上させ、「グローバルリーダーになる」という「新たなステージでの成長」をめざす今こそ、従業員一人ひとりのチャレンジ意欲を喚起し、「ジョブ型の人財マネジメントへの転換」を通じて、会社と従業員がともに成長を実現し、さらなる飛躍を図る第一歩としたい。

(b)「2021 中期経営計画」において、社会イノベーション事業をグローバルに担う「グローバルリーダー」への変革をめざす中、事業のグローバル化、Lumada によるデジタル事業拡大などに尽力する従業員の貢献に報いたい。

という思いから、回答を行いました。なお、一人ひとりの賃金改訂額については、従来通り、発揮価値の高さ(「成果の大きさ」と「行動の的確さ」)に応じて決定します。

(2)賞与

連結業績見通しの下方修正や、4年ぶりの減収減益の業績となる見通し、新型コロナウイルスの影響拡大という厳しい状況の中、5セクター全体で調整後営業利益の通期見通しを期初から維持していることと、今後のグローバルマーケットでの成長に向けた期待を総合的に勘案し、回答を決断しました。

(3)人財育成・キャリア開発・多様な人財の活躍支援

日立が社会イノベーション事業で成長を果たしていくための鍵となる「デジタル技術の教育・活用強化」や、ジョブ型の人財マネジメントの実現・めざすキャリアの明確化に向けた「自身のスキルや強みの発見」、多様な人財が十分に力を発揮するための「仕事と育児・介護・治療の両立支援など」の観点から、新たな取組みを実行することを決定しました。

2. 「ジョブ型の人財マネジメントへの転換」を通じた成長実現

日立が社会イノベーション事業をグローバルに拡大していくには、グローバルマーケットを理解し、積極的に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できる人財の確保、育成が必要となります。こうした事業や求められる人財の変化に対応していくために、従業員は自身が「めざすキャリア」などを明確化する一方、会社は仕事と必要なスキル・経験を明確化し、その仕事を担える人財を、年齢や属性によらず本人の意欲・能力に応じて登用していく「ジョブ型の人財マネジメントへの転換」が必要と考えています。また、育児や介護、病気など、従業員の誰しもが個別事情を持つようになっていることや、いわゆる「人生 100 年時代」における若い世代を中心とした就労意識の変化を踏まえると、無限定な働き方と親和性の高いメンバーシップ型ではなく、仕事を特定した上で相応しい人財を登用し、その仕事や遂行能力に応じて待遇を決定する「ジョブ型の人財マネジメント」がより「公平」な仕組みであり、従業員自身の成長にも繋がるものと考えています。

「ジョブ型の人財マネジメントへの転換」に向けて、2020 年度は、基盤となる制度・仕組みや意識・風土・行動に焦点を当てた以下 4 つの施策を行い、一人ひとりに向き合った個別支援型マネジメントへの転換を全社で推進し、会社と個人の双方の「新しいステージでの成長」を実現していきます。

- ①職務内容や求められる資格・経験などを記載した「ジョブディスクリプション」の整備
- ②複数の上長が部下の強みやキャリア志向などを話し合い、配置・育成につなげるための「タレントレビュー」の導入
- ③上司と部下が中長期的な成長に向けて定期的に業務状況や個人のキャリア志向、その他個別の事情などを話し合う「1on1*2」の実施
- ④ジョブ型の人財マネジメントにおいて重要な役割を担うマネージャー支援

■ 回答内容など

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
1,899,000 円	1,994,000 円

<ご参考>

	回 答	要 求
月数	6.0 カ月	6.3 カ月

- ・平均基準内賃金: 316,500 円
- ・平均年齢: 38.6 才
- ・支給日(予定): 夏/6 月 10 日、冬/12 月 10 日

3. 初任給

- ・大卒初任給:215,500 円(3,000 円の引上げ)
- ・高卒初任給:168,000 円(3,000 円の引上げ)

4. 人材育成・キャリア開発・多様な人材の活躍支援*3

(1)人材育成およびキャリア開発

- ①デジタル技術を活用するための基礎知識教育や環境整備
- ②ジョブ型の人財マネジメントの実現に向けた「自身のスキルや強みの発見・棚卸のためのセルフアセスメント」

(2)多様な人材の活躍支援

- ①介護保険対象外の介護サービス利用などに対する金銭的支援(カフェテリアプラン*4)の対象者・対象メニュー拡充
- ②在宅介護のための居住環境整備を支援する制度の新設
- ③介護コンシェルジュによる支援の導入
- ④企業主導型保育施設への入所を支援するマッチングサービスの導入
- ⑤治療事由の短日数・短時間勤務の導入
- ⑥在宅勤務・サテライトオフィス勤務の対象者拡充
(治療事由の追加、育児・介護事由を持つ基幹職への適用)
- ⑦時間単位年休の拡充
(請求上限拡大(5日)、フレックス勤務者への適用など)
- ⑧家族看護休暇、子の看護休暇、年次介護休暇の時間単位行使の導入
- ⑨同性パートナーを持つ従業員への各種手当、勤務制度などの適用

*1: 従業員が仕事のやりがいを感じ、仕事で成果を出すために、自律的に取り組んでいる状態

*2: 部下の目標達成や成長を実現するために、上長と部下が定期的に行う対話

*3: (1)①②および(2)①～④⑨は会社提案、(2)⑤～⑧は労働組合要求

*4: 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。
