

News Release

2024年3月13日
株式会社日立製作所

2024年春季交渉回答について

株式会社日立製作所(以下、日立)は、今回の交渉において、日立を取り巻く経営環境や経営方針、および2024中期経営計画の達成に向け人的資本を充実させることの重要性を労働組合と共有してきました。

その上で、「総合的な人財への投資(トータルリワード)」と「ジョブ型人財マネジメントへの転換・定着」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(賃金・賞与)

(1) 賃金

事業を持続的に成長させ、それによって拡大した収益を賃金に還元することにより構造的な賃上げを実現していく観点や、物価動向も含めた経済動向の観点に加え、2024中期経営計画の目標達成に向けて、従業員のモチベーションを高め、一丸となってチャレンジして欲しいという強い思いと大きな期待を込め、回答を決断しました。

(2) 賞与

2023年度の通期業績は、先行きが不透明な事業環境下においても、3セクター^{*}では前年度比増収増益の見通しであり、従業員一人ひとりの尽力・貢献に報いたいという思いを込めた回答としました。

* 日立 Astemo を 2023 年 10 月 16 日に持分法適用会社化したため、「連結合計」から「日立 Astemo」を除いた「3 セクター」で業績を開示。

■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 13,000 円の水準改善を行う (平均昇給額：18,095 円、平均昇給率：5.5%)	賃金体系を維持した上で 13,000 円の水準改善を行う

②賞与交渉

回答	要求
2,028,079 円(6.17 カ月)	2,104,000 円(6.4 カ月)

* 賃金・賞与を合わせた 1 人あたり平均年収増率：5.4%

* 有期契約社員等は 2024 年 6 月賞与に 10%を加算

<ご参考>

- ・平均基準内賃金：328,700 円
- ・平均年齢：39.3 歳
- ・支給日(予定)：夏/6 月 10 日、冬/12 月 10 日

③初任給

- ・大卒初任給：250,000 円(18,000 円の引上げ)
- ・高卒初任給：187,000 円(9,000 円の引上げ)

2. ジョブ型人財マネジメントへの転換・定着

ジョブ型人財マネジメントへの転換は、社会イノベーション事業のグローバル展開を通じた日立グループのサステナブルな成長と、仕事を通じた従業員一人ひとりの成長の双方に不可欠な取り組みであり、国内の日立グループ全体で拡大・浸透を図っています。

成長のためには、従業員一人ひとりが「自分のキャリアを自分でつくる」という意識を持って継続的に行動していく「行動の習慣化」が重要であり、2024年度は、自律的キャリア形成へのさらなる支援や、人財マネジメントの制度・仕組みの見直しの継続など、以下3点に重点的に取り組み、引き続き従業員の成長を支援していきます。

<2024年度の重点取り組み事項>

重点取り組み事項	主な内容
自律的キャリア形成支援の強化	・「キャリア研修」の対象拡大(入社4年目～40歳未満) ・キャリアに関する対話の実施促進(Will-Can-Must面談など) ・マネージャ支援の継続(ピープルマネージャ向けeラーニングなど)
人財マネジメント制度・仕組み全体の見直しの継続	・非管理職処遇制度改訂(2024年6月) ・社内外副業制度の正式導入に向けた議論開始(2024年4月～) ・福利厚生制度の再構築： 個別の制度改訂に向けた労使議論開始(2024年4月～)
国内グループ全体への拡大・浸透	・進捗を踏まえて各社労使で議論

3. 総合的な人財への投資(賃金・賞与以外の取り組み)

(1) 多様な人財の活躍支援(仕事と育児・介護との両立支援など)

日立は、仕事と育児・介護との両立支援を、経営上の重要課題と考えており、多様な人財一人ひとりの活躍にむけて、これまでも様々な取り組みを行ってきました。

今回の交渉においても、男性の育児参画の必要性や、今後、介護に直面する従業員がさらに増加していくことなども踏まえた制度の強化・拡充について議論し、2024年度は以下に取り組みます。また、各種制度や支援施策を活用しやすい職場風土の醸成に取り組み、引き続き、多様な人財の活躍を支援していきます。

<2024年度の主な取り組み事項>

区分	主な内容	実施時期(予定)
育児	・2025年度末までに男性の育児休業などの対象者全員取得 ・対象者全員の「育休取得宣言(計画策定)」 「取得日数の向上」	2024年度～
介護	・1on1などの場を活用した上長・部下間のコミュニケーション強化 ・実例紹介などを通じた介護実態の理解促進による職場風土醸成	2024年度 順次展開
その他	・障がい児・医療的ケア児養育者の短時間勤務制度の適用拡大 (育児事由：小学校卒業まで⇒学校などに在籍する期間まで) ・配偶者海外転勤休暇の要件緩和(通算3年間で複数回取得可)	2024年10月改訂

(2) 働き方

日立では、従業員一人ひとりが働きがいとやりがいを持ち、生き生きと働くことで、生産性の向上に繋がる自律的な働き方を実現できるよう、継続的に働く場所と時間の柔軟化に取り組んできました。

より一層の柔軟化に向けて、今回の交渉を通じて、従業員のニーズも踏まえ以下 3 点の制度改訂を行い、従業員一人ひとりのさらなる成果発揮に資する最適なワークスタイルの確立に取り組んでいきます。

< 2024 年度の制度改訂内容 >

改訂内容	実施時期(予定)
在宅勤務制度の勤務場所に外国籍従業員の母国を追加* <small>*今後、認可期間などの要件を整備。</small>	2024 年 10 月
通勤における新幹線・特急利用の拡大	2024 年度下期
サテライトオフィス利用時の交通費取扱いの見直し	2024 年 10 月

■日立製作所について

日立は、データとテクノロジーでサステナブルな社会を実現する社会イノベーション事業を推進しています。お客さまの DX を支援する「デジタルシステム&サービス」、エネルギーや鉄道で脱炭素社会の実現に貢献する「グリーンエナジー&モビリティ」、幅広い産業でプロダクトをデジタルでつなぎソリューションを提供する「コネクティブインダストリーズ」の事業体制のもと、IT や OT(制御・運用技術)、プロダクトを活用する Lumada ソリューションを通じてお客さまや社会の課題を解決します。デジタル、グリーン、イノベーションを原動力に、お客さまとの協創で成長をめざします。2022 年度(2023 年 3 月期)の連結売上収益は 10 兆 8,811 億円、2023 年 3 月末時点で連結子会社は 696 社、全世界で約 32 万人の従業員を擁しています。

詳しくは、日立のウェブサイト(<https://www.hitachi.co.jp/>)をご覧ください。

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。
