

2004年3月31日
株式会社日立製作所

裁量労働制「HI ワーク」の導入について

日立製作所(執行役社長：庄山 悦彦)は、社員一人ひとりのやる気と能力を最大限に引き出し、経営ビジョンの実現に向けた人材の一層の活性化を図るため、総合職のうち主任相当レベルの約12,000人の社員を対象に、2004年4月1日から、労働基準法で定められた裁量労働制(*1)に基づいた「HI ワーク(ハイワーク)」を導入します。

「HI ワーク」は、社員個人が仕事を進める上での時間配分に関する裁量の幅を、従来の勤務制度よりも広げ、働き方の多様性を高めることで、自らの知識、技術を十分に活かし、より一層、生産性と創造性を向上させる制度です。

当社ではこれまで、社員個人の働く時間の自由度を広げるため、コアタイムのないフレックスタイム制である「E ワーク」を導入・運用してきました。今回、2004年1月に施行された労働基準法の改正により、裁量労働制の導入・運用に関する要件などが緩和されたことなどを踏まえ、仕事を進める上での時間配分に関する裁量の幅をより広げることを目的に、労働組合と協議の結果、今回、「E ワーク」を発展的に解消し、「HI ワーク」を導入することにしました。

当社では、主任相当レベルである総合職6級(*2)以上の社員を対象に、本人の意思を確認した上で、「HI ワーク」の適用についての認定を行います。「HI ワーク」の適用を受けた社員は、所属上長などから業務遂行手段や時間配分の決定などに関して、具体的な指示を受けることなく、自らの裁量で業務を遂行します。なお、従来通り、在宅勤務やサテライトオフィスでの勤務も可能です。

当社では、「HI ワーク」を、労働基準法及び制度趣旨に沿って有効に活用することで、仕事を通じた「価値創造」に向けた社員一人ひとりのやる気と能力を最大限に引き出し、お客様により満足いただける製品・サービス等を提供してまいります。

(*1) 「専門業務型裁量労働制」及び「企画業務型裁量労働制」から成るものです。

(*2) 管理職相当職以上を除く。

以 上

このニュースリリースに掲載されている情報は、発表日現在の情報です。
発表日以降に変更される場合もありますので、あらかじめご了承ください。
