

2024年3月13日

パナソニック エナジー 2024 年春季交渉回答 ～多様な人財の挑戦と成長を加速する人事制度へ変革～

パナソニック エナジー株式会社（本社：大阪府守口市、社長執行役員：只信一生、以下 当社）は、当社を取り巻く経営環境が変化する中、ミッションに掲げる「幸せの追求と持続可能な環境が矛盾なく調和した社会の実現」を目指し、人財競争力を徹底強化して価値創出力と生産性の向上に取り組んでいます。また、これに伴い従業員一人ひとりのモチベーションと挑戦意欲を喚起し、人財価値を最大発揮する人事制度への変革と環境整備を進めています。

今回の春季交渉において、人的資本をさらに強化・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」と「一人ひとりが活きる経営」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。

<春季交渉回答内容について>

(1) 賃金

「成長と分配の好循環」の実現に向けた企業の社会的責任と競争力の源泉である人財への投資の重要性を認識し、従業員が安心感をもって職務に注力できる環境を構築します。また当社の掲げる事業成長に必要な人財獲得競争力を高めるため、労働組合要求に対する満額の回答として、開発・設計職基幹労働者の個別賃金水準として13,000円の賃金水準引き上げ（ベースアップ）を行います。なお、対前年で平均約5%の賃金水準の改善を行います。

(2) 賞与

業績連動

(3) 初任給

高校卒 190,000 円、高専卒 222,000 円、大学卒 252,000 円、大学院卒 278,000 円への水準引き上げを行います。当社が向き合う業界を踏まえた水準について労使で協議し、回答を行いました。

加えて、多様な人財の挑戦と成長を加速し、人財価値を最大発揮する人事制度への変革として、2024年度から以下の制度改定を行います。

<職務をベースとした人財マネジメントへの転換>

一人ひとりの自律的な成長を促し、挑戦や成果に報い、個の能力が最大限に発揮できる職務をベースとした人財マネジメントへの移行を進めていきます。2024年4月より、基幹職（管理職層）から、職務の市場価値に基づく報酬水準の設定、期待役割を超える挑戦を厚く評価する評価制度へ刷新を行います。

急峻な事業成長を支えるために必要な人財獲得の競争力を強化するべく、基幹職の報酬制度を見直し、平均して対前年5.7%増となる報酬水準の改定を行います。

<年齢に関わらず活躍できる労働基盤の整備>

持続的な事業成長に必要な役割を担う意欲・スキルある人財が「情熱」と「やりがい」を持って挑戦する組織風土の構築に取り組んでいます。その一環として、「ミドルシニア・パートナーシップ・プログラム」(勤務延長制度)を2024年4月から導入します。自ら覚悟を持って挑戦する従業員に対して個別に65才まで定年を延長し、年齢に関わらず活躍できる労働基盤を構築することで、事業競争力の強化と従業員のウェルビーイングの向上の両立を図っていきます。

今後も、当社のミッション「幸せの追求と持続可能な環境が矛盾なく調和した社会の実現」を目指し、「人」「制度・組織」「組織風土」の3つの側面から「一人ひとりが活きる経営」を推進していきます。

以 上