

深夜勤務における翌日出社 時間調整ルールのご紹介

2017年7月18日
本田技研工業株式会社

- **会社概要**
- **Hondaの労働時間管理の考え方と変遷**
- **深夜勤務における翌日出社時間調整ルール**
- **欧州現地法人における勤務インターバル制度**

社名

本田技研工業株式会社 (Honda Motor Co., Ltd.)

本社

東京都港区南青山2-1-1

従業員数

連結： 211,905名
単独： 21,903名
国内労働協約適用会社： 43,419名

連結業績

売上高： 13兆9,992億円 / 営業利益： 8,407億円

**グループ
販売台数**

二輪： 1,766万台 / 四輪： 503万台 / 汎用： 612万台

**Honda
グループ会社**

国内外442社の関係会社
(連結子会社367社 / 持分法適用会社75社)

● Hondaフィロソフィー（企業理念）

社是

わたしたちは、地球的視野に立ち、世界中の顧客の満足のために、質の高い商品を適正な価格で供給することに全力を尽くす。

Hondaグループの目的・存在理由

基本理念

人間尊重

自立
平等
信頼

三つの喜び

買う喜び
売る喜び
創る喜び

運営方針

常に夢と若さを保つこと

理論とアイデアと時間を尊重すること

仕事を愛し職場を明るくすること

調和の取れた仕事の流れを作り上げること

不断の研究と努力を忘れないこと

● 企業風土



「人間尊重」の
創業精神

- ・よく働きよく遊べ
- ・高効率高賃金
- ・時間を尊重する

『TOPTALKS 語り継がれる原点』より

※歴代トップの言葉を詰めた一冊の本（社内向け）

「企業は人なり」より一部抜粋

技術のみならず、事務の合理化にしても
すべて時間というものがついてくる。

生きているのも自分の持ち時間があるから
で、限られた人生においても、いかに
有効に時間を利用するか、という点に
焦点を合わせて考えなければならない。

基本理念に基づき、多様な従業員一人ひとりが持てる力を発揮できるよう
働きやすい職場環境作りに力を注いでいる⇒時間を有効に利用するという風土の醸成

労働法制

Hondaの取り組み

本田技研労働組合の取り組み (労働時間短縮を積極的に行う)

時系列	制定内容
S22 1947年	1週48H/1日8H の法制化



S63 1988年	1週40H/1日8H の法制化
--------------	--------------------

時系列	内容
S38 1963年	夏の2ヶ月間で8h/日、 週40h完全5日制テスト実施 ノー残業デーの導入
S40 1965年	隔週5日制テストスタート →7.5h/日、週41h15m
S42 1967年	隔週5日制導入
S45 1970年	有休取得カットゼロ運動
S46 1971年	連続有休取得制度導入 (S63,H4年制度改定)
S47 1972年	完全5日制導入 (製作所中心)
S48 1973年	完全5日制導入 (本社部門)
1970年 代頃	深夜業における翌日出社 時間調整ルール の導入

時系列	内容
S36 1961年	労組の夏季特別休暇4日要求 * 7h/日、週42h6日制 2交替勤務開始 * S37年 ILO総会で労働 時間短縮勧告案を採択。 (週40時間)
S39 1964年	4ヵ月間の完全週5日制 テストを会社に要求
S40 1965年	隔週5日制を9ヵ月、夏期 3ヵ月間の週5日制を 会社に要求
S46 1971年	年間労働日数253日、休日 112日の完全週5日制実施 を会社に要求

労働法制/他社に先駆けて独自の労働時間ルールの策定に積極的に取り組んできた

深夜勤務における翌日出社調整の概要

制度導入に
至った背景
-1970年代-

生産現場では、設備トラブル時に急遽、深夜時間帯に勤務する必要がある
こうした**突発的な事態への対応時にも、次の勤務までに十分な休息時間を確保する**べく、
深夜勤務における翌日出社時間調整ルールを導入にした

制度概要

22時を超えて時間外勤務を行う場合、翌日の出社時間を調整し休息時間を確保する。
→長時間労働の抑制よりも**突発的な事態に対応することが制度の本来の趣旨**
※長時間労働の抑制は、おもに労使協定によるきめ細やかな時間管理ルールを設けることで対応

一般的なインターバル制度とHondaの翌日出社調整ルールの比較

一般的な
インターバル
制度

例)休息時間11h



常に翌日
出社まで
一定の休息
時間を確保

Hondaの
翌日出社
調整ルール

例)休息時間11h



深夜22時を
超えた勤務
の場合、
翌日出社ま
で休息時間
を確保

深夜勤務における翌日出社調整の概要

規定根拠

規定文書： 事業所毎に労使で締結している**時間外勤務協定書**に記載
対象範囲： **労働組合員 約37,500名** ※2017年3月時点

詳細ルール

各事業所の仕事の特性や通勤事情を考慮し、**休息時間を領域毎に設定**

領域	勤務終了時間	翌日出社時間	休息時間
生産領域	23:30~00:29	10:00~	9時間半~11時間 終業時間帯によって変動
	00:30~02:29	13:00~	
	02:30~	連勤休	
研究開発領域	22:15~	8:15~ 22:00を起点に15分単位で遅らせる 17時間の連続勤務で連勤休	10時間
本社領域	22:15~	10:15~ 22:00を起点に15分単位で遅らせる 17時間の連続勤務で連勤休	12時間

手続き

22時を超える働き方が必要であると判断された場合、**当日15時までに勤務終了時間と翌日の出社時間を労働組合に通知し協議を行う**

労働時間の取り扱い

所定労働時間の開始時間と翌日出社調整時間との差は、勤務時間としてみなす
例) 始業9:00で翌日出社調整時間が11:00の場合、9:00~11:00の2時間を勤務したものとみなす

翌日出社調整時間前の勤務

原則的に出社調整時間前の勤務は認めていない。但し業務特性を踏まえ協議の上、認める場合がある。その際、みなし分の賃金に加えて割増賃金を支給する

■ 深夜勤務における翌日出社調整ルールのメリット・デメリット

まれに生じる長時間労働が避けられない事態や突発の呼出し就業において、十分な休息時間を確保するための緊急避難的な規定であり、日常的にこのルールが適用されるものではないことが前提

メリット

- ・深夜勤務における負担軽減につながっており、メリハリある働き方や安定的な生活サイクルを作り出すことができている
- ・労使で従業員の働き方を把握できる仕組みとなっており、きめ細やかなマネジメントが徹底できている

デメリット

- ・特段、デメリットはない
(業務特性を踏まえたルールを職場ごとに労使で定めているため、事業影響はない)

その他の取り組み：有休カットゼロ運動

開始時期

S45年（1970年）からスタート

実施に まつわる経過

- ・新工場の立上げ 四輪事業への進出など1960年代から多忙な時期に、労使の課題認識である「労働時間の削減」を目的として、週5日制、所定労働時間短縮、時間外勤務の軽減有給休暇増及び取得推進について議論されはじめた。
- ・創業者精神である「よく働きよく遊べ」「人間尊重」が会社の考え方の基盤にあり、「取得は本人の意志が基本」としながらも有給休暇を取得しやすい環境づくりに取り組んだ。
- ・1973年に鈴鹿製作所でカットゼロを達成し**1988年には全社でカットゼロを達成した。**

実施内容

- ・次年度への有給休暇の繰越し限度日数は20日であり、21日以上の有給休暇残日数は消滅する（カットされる）→最大20日のカット。
- ・このカットされる有給休暇をなくそうというのが**“有給休暇カットゼロの取り組み”**である。
- ・カットゼロを前提に年間で計画的に有給休暇を取得するように各部門で推進する。

有休取得実績

	2008年	2009年	2010年	2011年	2012年	2013年	2014年	2015年	2016年
有休取得率	100.1%	102.1%	98.9%	106.1%	99.1%	98.9%	100.3%	100.2%	99.1%
有休発生日数	18.6日	18.7日	18.8日	18.8日	18.9日	19.4日	19.3日	19.3日	18.4日
有休取得日数	18.7日	19.1日	18.4日	20.0日	18.7日	19.2日	19.4日	19.4日	18.3日
全国平均	8.5日	8.5日	8.6日	9.0日	8.6日	9.0日	8.8日	8.8日	8.8日

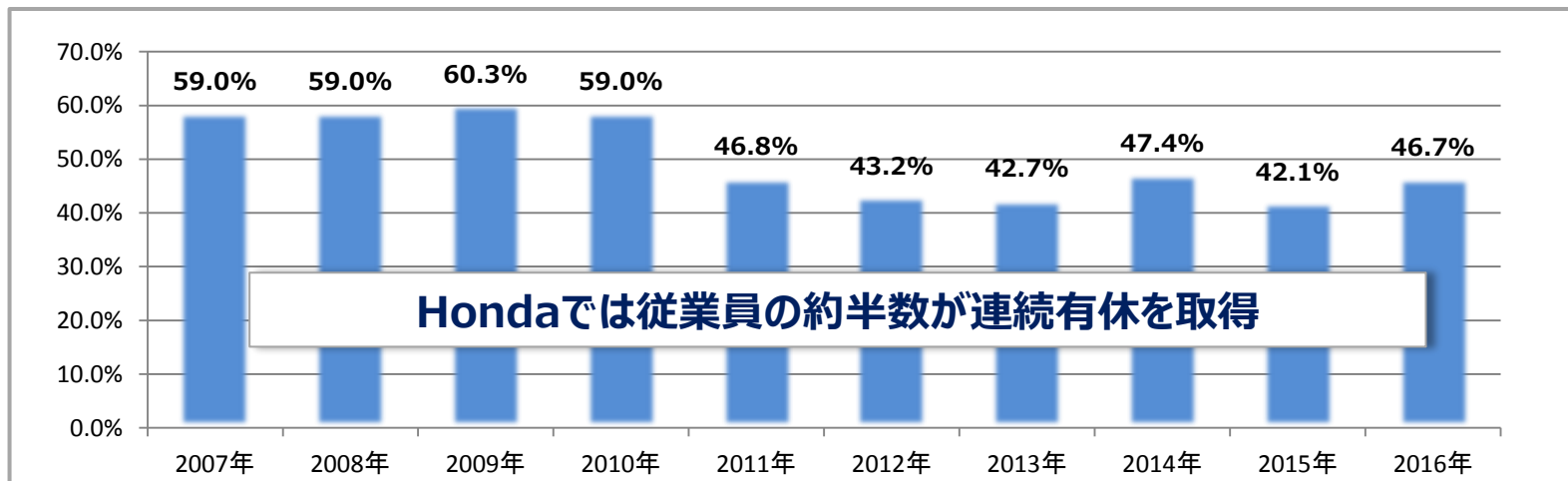
1970年代頃から取り組みをスタートし現在では概ね100%の有休取得率となっている

連続有休
取得制度

対象	取得資格	取得日数	年間取得回数
全部門	勤続5年以上 有休保有日数15日 以上	5日連続有休以内	年1回
	1日1日に在籍している者 有休保有日数10日以上	3日連続有休	

S46年（1971年）から制度導入し推進している

連続有休
取得実績
(直近10年)



上記の制度のもと、連続有休取得推進にも力を入れて取り組んでいる

- 欧州現地法人の多くは勤務間の休息時間を規則に定めており、法規に基づき勤務間の休息時間は概ね11時間と設定している
- 製造現場では、本ルールを逸脱しない勤務シフトとなっているため、適用することは基本的にない
- スタッフ職においては、基本的にエグゼンプトであり、本ルールの適用除外となる。ごく少数の時間管理を行うスタッフ職においても、本ルールを適用となる働き方はない