
「勤務間インターバル休息时间」制度紹介

2017年10月2日

日立オートモティブシステムズ労働組合

Contents

1. 会社概要
2. 導入にいたる経緯
3. 「勤務間インターバル休息时间制度」概要
4. 正式導入に向けて

1. 会社概要

項目	概要
商号	日立オートモティブシステムズ株式会社
事業内容	自動車部分品及び輸送用並びに産業用機械器具・システムの開発、製造、販売及びサービス
設立	2009年7月1日
本社所在地	東京都千代田区大手町二丁目2番1号 新大手町ビル
資本金	150億円(株式会社 日立製作所 100%)
売上収益	9,922億円(2017年3月期、連結ベース)
海外売上比率	60%
従業員数	40,100人

1. 会社概要

■グローバルフットプリント



※2017年3月期、連結ベース

■労働組合について

項目	概要
組織名称	日立オートモティブシステムズ労働組合
設立	2012年12月15日 ・日立製作所労働組合佐和支部 ・日立AS・ユニシア労働組合 ・JAMトキコ労働組合 の三労組を統合し、結成
組織構成	3支部10分会で構成 秋田分会、福島分会、群馬分会、佐和分会(茨城)、 山梨分会、埼玉分会、大手町分会(東京)、 厚木分会(神奈川)、相模分会(神奈川)、 九州分会(福岡)
上部団体	【産別】 電機連合、JAM 【労連】 日立グループ連合
組合員数	7,794名(2017年3月時点)

2. 導入にいたる経緯

■春闘における組合要求ならびに会社回答

時期	要求内容
2014年春闘	<p>「休息時間の確保 全ての労働者の十分な睡眠と生活時間を確保するため、24時間につき、11時間の勤務間の休息時間を確保すること」を要求</p> <p>【会社回答】現行通り 但し深夜労働に焦点を充てた取組みを推進</p>
2016年春闘	<p>深夜労働を行なう者の数や回数が依然として一定数があることから、『仕事と家庭の両立支援、ワーク・ライフ・バランス向上に向けた諸制度の整備、ならびに職場環境改善に向け、現状の時間外労働および深夜労働の実態を踏まえ、さらなる長時間労働縮減の取組み強化が必要』と判断し、2014年と同様の要求を行なった</p> <p>【会社回答】現行通り 従前から取組みを推進している長時間労働縮減施策等により引き続き対応</p>
2017年春闘	<p>働き方改革の機運や、法改正動向も踏まえ、労働協約改訂年度では無いものの、前年に引き続き同様の要求を行なう。</p> <p>【会社回答】試行期間で実態を確認した後に、本格導入を行なう</p>

2. 導入にいたる経緯

■会社が掲げる「20-17」活動

「ダイバーシティ」推進のために、

1. 働き方改革のための環境づくり
2. 外国籍社員が生き生きと働くことができる環境づくり
3. 女性社員が自信を持って活躍できる環境づくり

これらを実現させていくためには、その基盤として「誰もが働きやすい職場を作ること」が重要であることから、今般、2020年度に向けた「働き方改革KPI」として「年間実総労働時間2,000時間以下」を目標とし、2017年度より「20-17活動」をスタートさせます

■20-17活動:

年休**20**日、残業**17**時間/月により年間総実労働時間**2,000**時間以下を達成

(所定1,952時間-年休160時間(20日*8時間)+残業204時間(17時間*12ヶ月)=1,996時間)

3. 「勤務間インターバル休息时间」制度概要

■制度概要について①(試行期間における運用ルール)

項目	内容
名称	「勤務間インターバル休息时间」
試行期間	2017年8月1日～2018年3月31日まで
正式導入時期	2018年度を目標 ⇒法令整備やシステム運用面を考慮した上とする
インターバル時間設定	勤務終了時から次の勤務を開始するまでの間が10時間を下回る場合は、10時間の休息を付与することを強く「推奨」する
給与の取扱い	①裁量労働勤務適用者：従来通り ②フレックスタイム勤務適用者：翌日所定始業時間を割り込む場合は、積算時間をマイナス計上する ③時間管理者：深夜勤務を禁止とすること強く推奨することで影響が出ないように運用する

3. 「勤務間インターバル休息时间」制度概要

■制度概要について②(試行期間における運用ルール)

項目	内容
対象部門・対象者の範囲	全従業員の内、以下の者を対象とする ①フレックスタイム勤務適用者 ②裁量労働勤務適用者 ③上記以外の時間管理者
休日労働の取扱い	休日労働の場合、勤務間インターバル休息時間の確保は対象とする
出張時の取扱い	出張の場合、勤務間インターバル休息時間の確保は対象とする
在宅勤務の取扱い	在宅勤務の制度趣旨を鑑み、対象外とする
サテライトオフィス勤務の取扱い	サテライトオフィス勤務の場合、勤務間インターバル休息時間の確保は対象とする
始業時間の事前申告	勤務間インターバル休息時間の確保により、翌日の始業時間が所定始業時間を割り込む場合は、翌日の所定始業時間前までに上長に届け出なければならない

3. 「勤務間インターバル休息时间」制度概要

■制度概要について③(試行期間における運用ルール)

項目	内容
勤務間インターバル休息時間を確保できない場合の取扱い	<p>試行期間において、勤務間インターバル休息時間の確保が不可能な場合は、事前または事後において、職場管理者は、事業所勤労部門に対して、所定の様式で届け出ることとする届出においては、その理由を以下の項目から選択する</p> <ol style="list-style-type: none">(1)顧客からの重大なクレーム(品質問題・納入不良等)に対応する業務(2)納期の逼迫、顧客先事情による納期前倒しに対応する業務(3)突発的な設備のトラブルに対応する業務(4)予算、決算、税務、原価計算、買掛売掛、資金計画、資金調達、現金出納等の業務(季節的業務)(5)海外事案対応において、上記(1)～(4)に準じた対応業務(6)海外現地との電話会議・テレビ会議(7)その他の業務(具体的理由を明記) <p>・会社は、上記理由の実態を取り纏め、労使専門委員会等にて、原則として四半期ごとに組合に実績を報告する</p>

3. 「勤務間インターバル休息时间」制度概要

■試行期間の制度制定に関する考え方(補足)

項目	内容
インターバル時間の長さの根拠について	10時間の内訳(目安)は以下の通り ①睡眠6~7時間 ②通勤1時間程度 ③身の回りの用事1時間程度 ④食事1時間程度
現行制度と賃金取扱いの関係について	現行の制度においては、就業規則に規定された始業時間後の業務開始を下命することが困難であり、且つ勤務間インターバル休息時間を確保することで、翌日の所定始業時間を割り込む場合の賃金の取扱いが未整備であることから、試行期間については、本枠組みを「推奨」する位置づけとする ※現行の賃金制度、フレックスタイム勤務制度、裁量労働勤務制度を変更しない前提で試行を行なうため

3. 「勤務間インターバル休息时间」制度概要

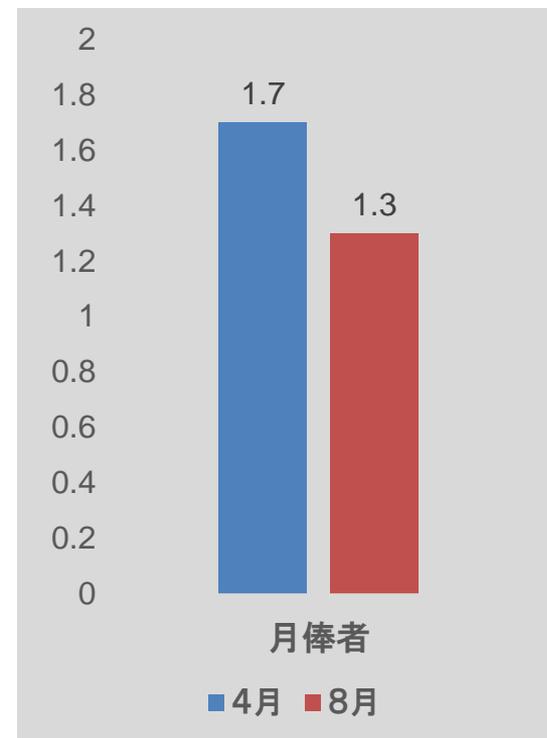
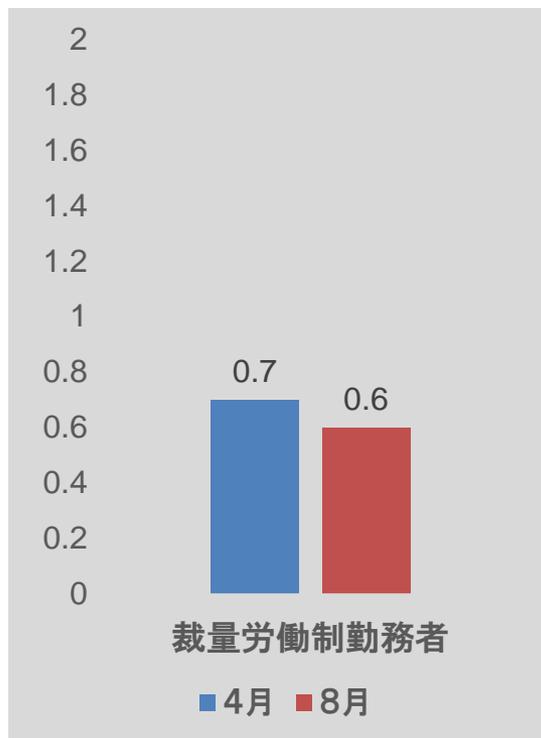
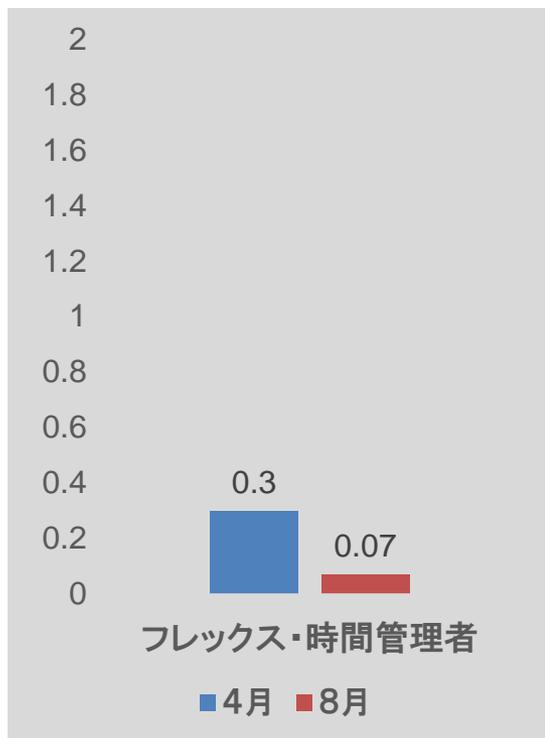
■試行期間の運用についての労組の考え方(主張の異なる点のみ)

項目	労組の考え方
対象部門・対象者の範囲	月俸者(管理職)についても制度の趣旨を十分に理解頂き、業務にあたるよう、指導を要請
インターバル休息时间の設定	インターバル時間としては11時間必要との考えにあるが、実効性や現状認識、基礎データの集積も踏まえた上で、正式導入時には設定を行なう
給与の取扱い	前日の勤務状況により、次の日の始業時間が所定始業時間を割り込むケースを極力なくしていくためにも、みなし時間として取り扱うことが抑止効果にも繋がるもの ただし、試行期間は、現制度の中においてみなし時間の設定が困難である状況を鑑み、インターバル時間を守ることを推奨しながら、本人意思によるフレックス活用などで実態を把握する
適用除外	働き方改革、長時間労働縮減の観点からも36協定の「限度の特例」を基本に、限定的な除外理由としなければ現状の働き方は変わらない。試行期間での課題を踏まえ、正式導入時は決定すること

4. 正式導入に向けて

■試行期間の状況(2017年4月と8月の比較)

インターバル休息时间(10時間)を**確保できなかった一人当たりの回数/月**



■試行期間前後における考察

- ・各区分で一人当たりの回数(月あたり)は減少
- ・特にフレックス・時間管理者については、大きく減少した

4. 正式導入に向けて

■今後の検討課題

自社を取巻く環境や社会情勢等も勘案し、以下について、今後検討が必要

1. 海外顧客や現地法人との時差への対応
2. 適用除外規定（範囲）の妥当性・公平性の担保
3. サプライヤーとしての供給責任
4. 翌日の始業開始時間を超えてしまう際の勤務制度・賃金取扱い
5. 就業管理システムの作りこみ
6. 法改正の動向

■正式導入に向けて

上記について、検討を行なった上で、試行期間における課題や職場の声等も踏まえて、本格導入に向けた制度制定を行なう