



千葉労働局発表
平成29年12月1日

【照会先】

千葉労働局労働基準部監督課
課長 堀内 利男
主任監察監督官 花坂 泰秀
電話 043-221-2304

報道関係者各位

千葉労働局長が「ベストプラクティス企業」の セイコーインスツル株式会社を訪問しました ～11月の「過重労働解消キャンペーン」の一環として～

「過重労働解消キャンペーン」期間中の先月13日に、ベストプラクティス企業（長時間労働の削減に向けた積極的な取組を行っている企業）であるセイコーインスツル株式会社（千葉県美浜区中瀬1-8）を千葉労働局長（塚本勝利）が訪問し、取組状況等について労使双方と意見交換を行いました。

訪問の様子



左側(労働局) 右側(セイコーインスツル役員、労組役員)



村上社長 石田 人事担当執行役員

同社は労使協力して長時間労働の削減等に取り組み、2016年度では時間外労働時間数が月7.3時間（関連会社11社を含めた社員1人当たりの平均）、年次有給休暇取得率が72%と、ともに製造業における全国平均より良好な実績となっています。

古くから短い労働時間で業務の成果を出すといった効率的な働き方を行うことにより、残業を行わないといった企業文化があり、それを引き継いでいくために労使が協調して様々な取組を進めているとのことです。社内のどこかの部署で長時間労働に関する問題が発生したような場合にも労働組合との協議や必要な会社の対応は迅速に行われ、最近でも問題の解決が困難な場合には長時間労働の要因となった取引先に対して、社長の指示のもと、事業部門の責任者自らが交渉してその解決を図った事例があったとのことです。

社員の残業が少ないことにより生じた余暇の時間は、自らの勉強や家族のために使ってもらい、それにより、個々の能力やモチベーションの向上を図り、より生産性の高い仕事ができるようになることを期待しているとのことです。

同社の取組状況の主なものは別紙のとおりであり、同社では労働生産性を向上させつつ、時間外労働をさらに削減するために、他社事例なども参考にして、労使で新たな制度等の検討を引き続き行っていくとしています。

セイコーインスツル株式会社の時間外労働削減等の取組状況等

1. 各種実績データ

(1) 年間平均所定外労働時間

- ・ 2016年度 所定外労働平均7.3時間
- ・ 2017年度 所定外労働平均6.0時間(9月度まで)

(2) 有給休暇取得率

- ・ 2016年度 72%
- ・ 2015年度 70%
- ・ 2014年度 70%
- ・ 2013年度 59%

2. 時間外労働削減・休暇の取得促進に関する取組

- ・ NO残業デーを本部・事業部ごとに週2日設定している。
- ・ 会長、社長、専務といった幹部が率先して所定終業時刻に帰るようにし、残業を行わない企業風土の維持・構築を図っている。これにより、所定終業時刻以降の打ち合わせのための残業の防止にも寄与させている。
- ・ NO会議デーを本部・事業部ごとに月2日設定している。
- ・ 月末金曜日のプレミアムフライデーは全社15:00以降の会議及び打ち合わせ禁止かつNO残業デーとしている。
- ・ 会議は終業時間の1時間前までに終了させる。
- ・ 業務が属人化することにより休暇を取得しにくくなることを防止するため、各業務のマニュアル作成を進めている。これにより、休暇をより取得しやすい職場環境となっている。
- ・ 緊急時以外は、休日の業務上のメールや電話は禁止。

3. 各種制度の導入

(1) 勤務インターバル規制

勤務終了後、次の勤務が始まるまで10時間以上のインターバル(休息)を設ける。2017年度を試行期間として、2018年度本格導入を予定。

(2) 育児・介護休業

育児・介護休業は最大3年間取得可能。休業者が安心して職場に復帰できるよう、休業期間中には定期的に会社・職場情報を提供。

(3) イクメン短期休暇

第二子出産に伴い、配偶者が第一子の面倒を十分に見られないことが想定されるため、第二子出産日の翌日から暦日7日以内で特別休暇(有給)取得を認める。2016年4月1日から導入。

(4) 新入学児サポート制度

養育する子供が小学校入学後、新しい環境に適用するまで生活面や精神面で様々なサポートを会社として支援することを目的に制度を構築。4月1日～の半年間で240時間分の短時間勤務を対象

(5) 時間単位休暇取得単位の変更

従業員がより使い易く、より柔軟な勤務ができるよう、有給休暇の最小取得単位をこれまでの2時間から2017年度より1時間に変更。

(6) 育児に関する就業時間シフト

小学校入学前の子を養育する場合、始業・終業時間を通常時間帯よりも最大1時間までシフトすることを認める。