

# 日立製作所の裁量労働制について

2026年4月14日

株式会社日立製作所

## 目次

1. 裁量労働制の制度概要・運用状況  
（対象者、健康確保措置、組合からの評価・評判、労使委員会の運営状況 等）
2. 裁量労働制の効果  
（生産性向上、女性含む多様な社員の活躍、エンゲージメント向上 等）
3. 裁量労働制に対する要望

# 1. 裁量労働制の制度概要・運用状況



## 1.1 日立の裁量労働制（1 / 2）

No.	項目	内容
1	導入経緯	従業員が自らの知識、技術や創造的な能力を活かせるよう、仕事の進め方や時間配分に関する主体性を尊重すること、対象者の働き方に対する意思をより重視することで、 <b>多様な人財の多様な働き方を実現し、生産性の向上・イノベーション創出等に繋げることを目的として、2004年に導入。</b>
2	対象部門	<b>全事業部、全部門</b> を対象。
3	対象職種 (主な職種)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・企画業務型：営業企画、企画、調達、財務、人事総務、法務、広報等</li> <li>・専門業務型：研究開発、設計開発、SE等</li> </ul>
4	対象者	<p><b>総合職の4段階の等級のうち、3等級(上級主任～上級担当者)の者</b>（上級担当者：包括的な方向付けがなされた業務について、自主的に業務遂行できる等級）</p> <p>※年齢や勤続年数には相談させていないが、平均的には入社4年目以降から該当（キャリア採用者を除く）</p>
5	適用者の認定	<ul style="list-style-type: none"> <li>・裁量労働制の<b>対象業務がジョブディスクリプション(以下、「JD」)</b>に定められ、かつ<b>非対象業務がJDに予定されていない。</b></li> <li>・<b>対象者の適用意思を踏まえ会社が認定</b>する。（認定基準は適用により、従来以上に業務効率の向上が期待できる者）</li> <li>・申請は原則として1回／期（毎期初に確認）。</li> </ul>
6	1日のみなし 労働時間	<p>7時間45分 ※裁量勤務手当は時間外労働35時間相当分を毎月支給</p> <p>※当社における所定労働時間：7時間45分</p>
7	適用除外基準	<ul style="list-style-type: none"> <li>・本人から適用除外の申出があった場合</li> <li>・業務の遂行手段及び時間配分の決定等に関して具体的な指示を受ける場合</li> <li>・健康管理用時間(PCの起動時間で算出される所定労働時間を超えた時間)等が、月80時間を超えた場合（その期中は再適用が不可）</li> </ul>

## 1. 裁量労働制の制度概要・運用状況

## 1.1 日立の裁量労働制（2 / 2）

No.	項目	内容
8	労働時間管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>・PCのログをベースに日々の勤休について本人がシステム上で自己申告し、上長がその内容を確認し承認を行う。 （健康管理の観点から所定労働時間を超えた労働時間数を把握）</li> <li>・深夜労働、法定休日労働については上長の許可が必要（深夜労働は原則禁止）</li> </ul>
9	健康管理措置	<p>健康管理用時間が以下の水準に該当した場合、<b>健康管理措置として医師等による長時間残業者健診を実施</b>（必要に応じて事業場で基準を追加）。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・80時間／月以上</li> <li>・60時間／月以上 3ヵ月連続</li> </ul> <p>また、上記水準に達した時点、または達する前の一定時間に達した時点で、本人・上司に対してアラートを発信。</p>
10	組合からの評価・評判	<ul style="list-style-type: none"> <li>・人財の多様化が進み、多様な働き方に対するニーズが高まる中、プライベートと仕事の両立を図ることができる制度として評価。</li> </ul>

## 1. 裁量労働制の制度概要・運用状況

### 1.2 労使委員会の運営状況

- ・日立製作所労働組合(以下、日立労組)の組合員が過半数を占めている事業場では、日立労組各支部と会社、その他の事業場においては従業員代表を投票にて選出し、使用者代表との間で、**「裁量労働制度に関する労使委員会」**を実施（1回/期の頻度で実施。これとは別に1回/月の頻度で労働時間労使委員会等を開催し、働き方、長時間労働是正などについて労使で議論）
- ・委員会においては、法定の開示事項の確認に加え、各事業場における**適用状況、苦情の有無、平均健康管理用時間の推移、健康管理措置の実施状況**、対象労働者の業務内容を踏まえた**適用の妥当性**等を確認

## 2. 裁量労働制の効果



2. 裁量労働制の効果

2.1 運用状況

(1) 裁量労働勤務適用者数および適用率

	2025/4		
		男性	女性
適用対象者 就業数	11,043人	9,026人	2,017人
適用者数	9,301人	7,847人	1,454人
適用率	84.2%	86.3%	72.1%

ご参考) 2025年3月末従業員数 : 25,892名

(2) 労働時間状況

(単位 : 時間)

	2022	2023	2024
平均残業時間(全体)	26.3	25.5	25.0
管理職	29.6	28.4	27.9
<b>裁量労働勤務者</b>	<b>25.7</b>	<b>24.7</b>	<b>24.6</b>
一般・フレックスタイム制勤務者	23.6	23.6	22.7

(注)管理職、裁量労働勤務者については、健康管理用時間を集計

(3) 主な導入効果

①時間、場所にとらわれない柔軟な働き方の実現

- ・コロナ禍を経て、出社とリモートワークを合わせた柔軟な働き方が定着 (直近の出社率(全国平均) : 約7割)
- ・特に、育児、介護を行う従業員については、過去は短時間勤務を選択するケースが多かったが、最近では裁量労働制を選択することで、仕事とプライベートを両立するケースも増加傾向。

②業務に裁量権を与えることによる生産性、モチベーション向上

③ジョブ型人財マネジメントとの親和性

「労働時間の長さではなく、成果に重点をおく」働き方をめざして導入した裁量労働制は、「職務に基づく成果評価」に基づくジョブ型人財マネジメントと親和性が高く、生産性向上の一助になっていると考える。

# 3. 裁量労働制に対する要望



### 3.1 課題・要望事項

#### 企画業務型 裁量労働の範囲

現状、非対象業務が短時間であっても予定されている場合は、企画業務型の対象外となってしまうが、実態としては非対象業務を一部行っている場合であっても、**業務遂行の手段や時間配分等の裁量を委ね、企画・立案・調査・分析業務を主たる業務として行うことは可能であり、一部非対象業務を含むようなケースについても企画業務型裁量労働制の適用を認めて頂きたい。**

#### 《事例》

人事業務について、人事施策の企画・立案に関する業務に従事している時間が大半である一方で、一部定型的な業務（給与計算等）に従事している場合、業務遂行の手段や時間配分等の大半については従業員の裁量を委ねている場合であっても裁量労働が認められない。結果として、労使では裁量労働対象としたい職務においても適用できず、従業員のモチベーション低下の一因になっている。

**特定の顧客向け商品・サービスを企画、立案、調査および分析したうえで、それに基づき開発・提案まで行う業務**についても、**企画型裁量労働制の適用を認めていただきたい。**

#### 《事例》

営業職について、現状、顧客の課題解決を行う課題解決型営業（ソリューション営業）は非対象業務とされているが、顧客の課題を調査・分析し、ソリューションを企画・立案しており、その業務遂行の手段や時間配分等については従業員の裁量を委ねている場合であっても裁量労働が認められない。結果として、労使では裁量労働対象としたい職務においても適用できず、従業員のモチベーション低下の一因になっている。

上記の見直しにより、時間にとらわれない働き方をより広く実現することにより、**仕事とプライベートの両立**に資すること、また働き方に裁量権を与えることにより**生産性やモチベーションの向上**に資することが期待できる。

**HITACHI**