

適正な労働環境の維持、向上

Conservation and Improvement of Adequate Working Environment

労働時間の最適化

適正な労働時間の維持

当社グループは、従業員の健康を守り、安心して働ける職場の実現を目指して、労使が協力して労働時間の適正化に取り組んでいます。株式会社 G S ユアサでは、労働時間の正確な把握と管理を行うシステム（勤怠管理システム、入出門管理システム）を導入して運用しています。また、労使で毎月開催する労働時間専門委員会で長時間労働者などの状況確認を行うなど、適正な労働時間管理に取り組んでいます。

長時間労働となった従業員に対しては産業医面談による健康状態の把握などを行い、上司への長時間労働抑制勧告制度（「働き方改革」参照）により労働時間の削減対策を講じています。また、毎年、従業員に対して労働時間ルールの理解促進と適切な労働時間管理をテーマとしたコンプライアンス教育を実施しています。

当社グループは、すべての従業員が適正な労働時間内で働ける環境を整備し、過重労働の防止に努めていきます。また、当社グループに限らず、サプライチェーン全体における過重労働防止の取り組みを推進していきます。

■ 年間総労働時間（単位：時間）（株式会社 G S ユアサ）

項目	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	備考
年間所定労働時間	1,710	1,697	1,687	1,690	1,697	所定労働時間から休暇取得時間および不在時間（遅刻、早退など）を差し引いた時間
年間所定外労働時間	196	198	205	192	179	月平均（2024年度）：14.9時間
合計	1,906	1,895	1,892	1,882	1,876	

※対象者：一般社員（休職者・海外駐在員除く）

※期間：1月～12月

働き方改革

当社グループでは、従業員の心身の健康を維持することによる仕事の効率性や業務に対する創造性の向上を目的として、労使が協力して長時間労働抑制や年次有給休暇の取得促進に取り組んでいます。

メリハリのある働き方を目指す取り組みの事例（株式会社 G S ユアサ）

- ・ 週1回のノー残業デーの設定
- ・ 年間最低10日間の年次有給休暇取得の義務化
- ・ ワークライフシナジー休暇の設定（有給休暇の連続取得の推奨）
- ・ 所定休日の2日連続労働の禁止
- ・ 深夜帯時間外労働の原則禁止（午後10時～翌午前5時）
- ・ 深夜帯時間外労働を行った場合の翌日の始業時刻の繰り下げ（休息時間確保）
- ・ 基準時間超過労働者のモニタリング、上司に対する長時間労働抑制対策実施勧告制度の運用
- ・ 仕事の効率性や業務に対する創造性の向上、業務配分の適正化に資する改善活動の推進
- ・ 作業性や生産性などが一定以上に向上した改善活動に対する表彰制度の運用

■ 年次有給休暇取得状況（株式会社 G S ユアサ）

項目	単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	対象者	算出方法
年次有給休暇取得率	%	77.8	79.2	83.3	84.3	85.8	一般社員	有給休暇取得合計日数 / 有給休暇支給合計日数
法定付与に対する有給休暇取得率	%	93.3	94.2	98.2	100.9	99.2	一般社員	有給休暇取得合計日数 / 有給休暇法定付与合計日数
年次有給休暇取得日数	日	16.5	16.8	17.8	18.0	18.4	一般社員	有給休暇取得合計日数 / 対象者数

※休職者および海外駐在員を除く

※期間 9月～8月

適切な賃金の支払い

最低賃金の確保

従業員が安心して健康的に暮らしていくためには、従業員にとって重要な生活の糧となる賃金を適正かつ確実に支払う必要があります。

当社グループでは、正しく計算された賃金を遅滞なく従業員に支払うため、適切な労働対価の支払い方法などを定めた社内規則に基づく運用を徹底しています。また、賃金支払い時には、従業員が理解しやすい給与明細書を提供し、給与明細書には労働対価を確認できる十分な情報を含めています。なお、性別による賃金格差が発生するような制度（男女別の賃金体系や人事評価基準など）は設けていません。

当社グループは、地域の最低賃金以上の基本給を従業員に支払うことはもとより、雇用形態に関わらない公正な待遇を確保する取り組みを推進しています。

■ 地域最低賃金に対する標準新人給与の比率（2025年度、株式会社 G S ユアサ）

職種	比率（平均）
総合職	150%
製造職、事務職	127%

* 地域別最低賃金改定状況データ（厚生労働省）を参考に算定