

「所定外労働時間の効果的対策」

～支部の取り組み事例～



日清製粉労働組合

なぜ「所定外労働時間の実態記録」に取り組むのか？

法令違反

「労働時間の過少申告」は、たとえ本人が自主的に行ったものであったとしても、客観的に労働時間として認められれば、上司や会社の労働基準法違反となります（もちろん、上司が本人に時間調整を指示した場合は明らかな労働基準法違反です）。



健康への悪影響

労働時間を正確に勤務表へ反映させなければ、仕事の実態がきちんと把握されないまま、持ち帰り残業や上司の許可を得ない休日出勤など、把握できない労働時間が増加し、結果として本人の健康面へ悪影響を及ぼします。



適正な人員配置

労働時間が日々、実態通り勤務表に反映されていなければ、会社としても業務負荷の軽減や業務分担の見直し、適正な人員配置を図ることが難しくなります。



人材の確保

サービス残業が行われている企業は、現在働いている従業員のみならず、新規学卒者などの求職者からも見放されてしまい、人材の確保という観点でも悪影響を及ぼします。



生産性の把握

当社グループの「働き方改革」で「生産性向上」が目的として掲げられており、労働時間は生産性の分母にあたる「労働の投入量」の重要な指標となりますが、サービス残業があるとこれが歪んでしまい、生産性そのものが正しく測れなくなります。

$$\text{生産性} = \frac{\text{Output} \quad \text{⇔} \quad \text{成果・実績}}{\text{Input} \quad \text{⇔} \quad \text{労働の投入量 (人数・時間 etc.)}}$$

サービス残業によって歪められている！



目次 agenda



事例①	PC系の品管及び設備担当者が36協定の上限を超えてしまうので、実態通り反映できていない	3
事例②	在宅勤務時の残業時間がつけられていない	5
事例③	ヒヤリングで本音が聞けない	7
事例④	所定外労働時間が正確に反映できていない 所定外労働時間の実態記録は、PC系の早出残業が多いが月40時間を超えていない	9
事例⑤	所定外労働時間が正確に反映できていない	1 1
事例⑥	交代勤務の申し送り時間の早出残業が実態通りにつけられていない	1 3

どんな状況なの？



PC系の品管及び設備担当者が36協定の上限を超えてしまうので、実態通り反映できていない…

どんな対応したの？



- 所定外労働時間を確実に付けれるように、**特別条項付き延長時間の延長**を行った。期の途中で変更できるのか分からなかったもので、問題ないことを確認して実施した。
- 特別条項付き延長時間を**450時間**から**600時間**に変更した。
($40\text{h} \times 12\text{ヶ月} = 480\text{h}$ になるが、現在の仕事量や経験などを考慮して600hは必要と判断した。)

どうなったの？



- 特別条項付き延長時間を**450時間**から**600時間**に変更を検討して、実際に変更できるまでの時間は掛かったが、変更してよかった。
- 勤務表に実態通り反映することで仕事のボリュームが分かる。また、実態通りに付けられる安心感から、メンタル面で心のゆとりや判断力、会話などに**良い影響**があった。

(心理的安全性の確保)

どんな状況なの？



在宅勤務時の残業時間がつけられていない…

どんな対応したの？



- 所定外労働時間データを執行部員全員で共有し、ヒアリング対象者をピックアップし、ヒアリング対象者の負担とならないように、**対象者に近い執行部員が相談に乗る**形で適宜ヒアリングを実施した。

どうなったの？



- 対象者に近い執行部員が相談に乗り、適宜ヒアリングを実施することで**本音を引き出す**ことができた。

どんな状況なの？



ヒヤリングで本音が聞けない…

どんな対応したの？



- 毎月のヒヤリングの際、特定の職場から在宅勤務の残業申請ルールが当日15:00迄に申請するとあり、突発的な業務が発生した場合にサービス残業が発生するとの声があった。
- 毎月の36協定事前協議のタイミングで運用ルールが実態に即していないことを伝えた。

どうなったの？



- 毎月の36協定事前協議のタイミングで運用ルールが実態に即していないことを伝え、申請ルールの変更を依頼。申請ルールが15:00迄の申請から**定時時間迄と変更**になった。

上福岡研究所支部

どんな状況なの？



- 所定外労働時間が正確に反映できていない…
- 所定外労働時間の実態記録は、PC系の早出残業が多いが月40時間を超えていない…

どんな対応したの？



- 時間外の多い人や、新入社員を組合事務所まで来てもらい、説明や実作業の状況など確認をした。**組合員も執行部も時間外労働時間の知識が不足**しているので**勉強会**を実施した。
- 当事者が仕事量に影響を及ぼし不利にならないよう、また**組合が安心して相談できる場所**を意識した。ヒヤリング方法も**一人や少人数で開始**して、**1年以上掛けて信頼を積み重ねた**。
- **工場協議会**でも残業が40時間を越えるため付けられないことや、仕事にあたる部分の確認、業務の割り振り、コミュニケーションなど**議論した**。

どうなったの？



- 仕事の割り振りで上司と相談することで**コミュニケーションの活性化**に繋がった。
- 残業の多い品管は**時差出勤**を行い残業時間を削減することができた。また早出のメール確認についても理由を聞き取り工場協議会で議論することで、事前情報収集は職場の日報での確認や事務所内での情報共有方法の徹底により**無くすことができた**。緊急の早出に関しても上司の支持で出勤するようになった。

どんな状況なの？



所定外労働時間が正確に反映できていない…

どんな対応したの？



- ・ **本部と支部のアンケート結果**を会社に伝え、それをもとにOC系かPC系か、性別はどちらか等の情報から会社と支部で個人を**特定して個別対応**を実施した。
- ・ 残業時間が多い部署の組合員が反映しなくなる可能性が高いので、会社にはその**部署（個人）の課題**や**多能工化の推進・他部署からの応援体制**を作れないかをお願いしている。次長が交替した際も、改めてアンケート結果を共有して問題点を伝えた。
- ・ **人の移動**があった場合も**フォローして**、PC系の仕事量についても確認し、時間外や年休取得の実績をもとに進捗確認を**労使会議**で話し合い進めた。

どうなったの？



- 目に見える効果は表れていないが、労使協議会で共有はできているので対応も一緒に確認できている。
- 老朽化PCの更新によるスペック向上。モニターの大型化を実施。PCスキル向上による**業務効率向上**に繋がった。
- 職場間での多能工化・他部署からの応援は少々難易度が高いため長期的な検討事項となったが**一歩進んだ**。
- 所定外労働時間の多い部署では、**出荷休止日を実施**した。所定外労働時間の大幅な減少には繋がっていない。

福岡支部

どんな状況なの？



交代勤務の申し送り時間の早出残業がつけられていない…
(人によって申し送りにかかる時間もバラバラで自分だけつけにくい)

どんな対応したの？



- 労使会議の中でどの部分がつけれていないかという問題点の話し合い、確認を実施。
- 交代勤務での申し送り時間に必要なダブリ時間を設けるように**勤務時間の変更**を行った。

製造	昼勤(運転番)	8:00 - 16:45	→	7:50	-	16:45
	半夜勤	14:30 - 22:00	→	14:50	-	22:00
	深夜勤	22:00 - 8:00	→	21:50	-	8:00
応量	深夜勤	23:15 - 8:00	→	23:25	-	8:10

どうなったの？



- 申し送りに必要なダブリ時間を設けていなかった事で発生していた曖昧な申し送り時間がなくなった。
- それによって勤務表に正確に反映する事が出来ていなかった
早出残業時間が無くなった。

私たち一人ひとりの行動の積み重ねが

「労働時間の実態記録は当たり前」

という組織風土を作り上げます

重要なのは

私たち一人ひとりの

「意識」 「知識」 「行動」 です