

第68期版

# 「所定外労働時間の実態記録」



## ガイドライン1

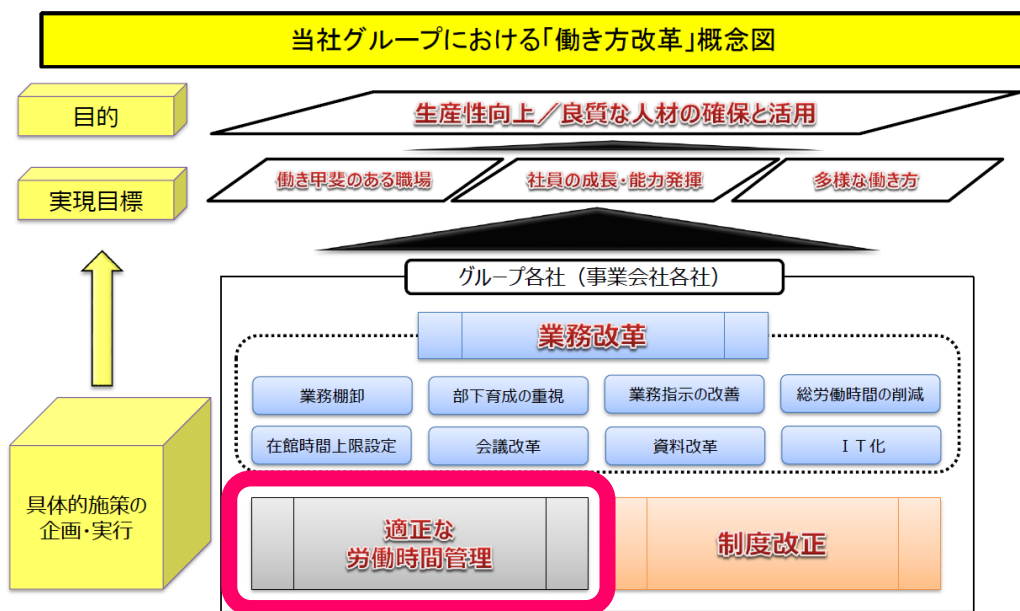
## ～基本方針編～



日清製粉労働組合

# 取り組みの経緯

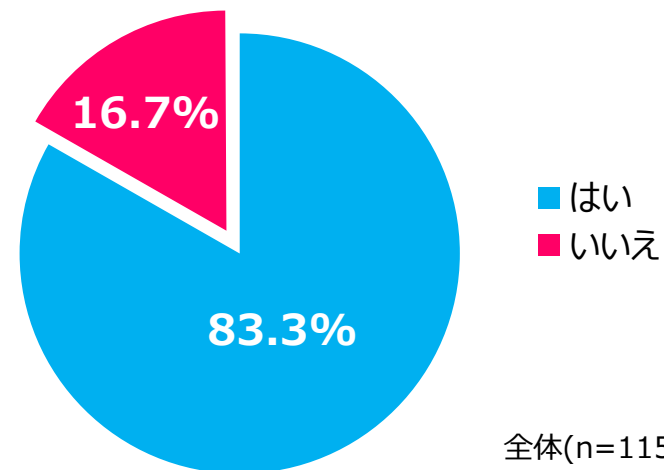
## 2017年10月～ 日清製粉グループ「働き方改革」



## 2018年5月～ 「働き方改革」に対する日清労組の対応



あなたは時間外労働時間を正確に勤務表へ反映できていますか？



- ✓ 2019年4月に実施した「働き方改革」に関するアンケート調査で、所定外労働時間を正確に勤務表に反映できていない組合員が**16.7%**いることが判明
- ✓ 第65期支部訪問④(2019年7月)で各支部にヒアリングを行い、実態把握を進めた結果、様々な現場の課題が明らかになった！

# 明らかにになった現場の課題

## ① 36協定の上限時間

- ✓ 36協定の上限時間（40時間の延長時間や特別条項付延長時間）を超えてしまうことを恐れて、本人が自ら勤務表へ入力する時間を調整している
- ✓ 最悪のケースでは、上司が本人に、（実労働時間ではなく）勤務表上の労働時間を調整するよう指示している

## ② 過去からの慣習

- ✓ 所定外労働時間を実態通り付けないという慣習が過去からあるため、本人が遠慮して自ら入力時間を調整している

## ③ 早出時間

- ✓ 残業時間は付けているが、早出時間は付けていない

## ④ 労働時間に関するルールの曖昧さ

- ✓ 労働時間の定義が明確でなく個々人によって解釈が異なる
- ✓ 事業場によって所定外労働時間のルールが異なる（ローカルルールが存在している）


## ⑤ 事前申請の形骸化

- ✓ 「所定外労働」は上司からの業務指示、もしくは部下からの事前申請が基本だが、事前申請が「面倒くさい」等の理由で所定外労働を申請していない

このような状況を打開するため、組合としても徹底的に議論！会社との継続協議も重ねたうえで、新たな方針を策定！

## 「所定外労働時間の実態記録」の取組み方針

- ①「仕事をやった」という自信があるならば、早出・残業ともに必ず勤務表へつけること
- ②勤務表入力のために必要な上司への申請、上司との対話について、勇気をもって行うこと
- ③問題の解消にあたっては、中央執行部、支部執行部が主体となって、組合員へのフォローを行うこと（行動を共にし、本人を守ってあげること）



### 中央執行部 の アクション

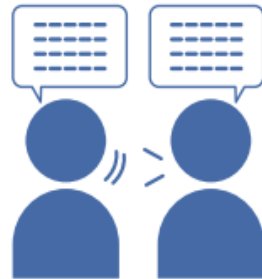
- ✓ 取組み方針の明示と組織全体への浸透
- ✓ 労務部、各社管理部・総務部との共通認識の形成
- ✓ 実態把握及び組合員個々人に対するフォローアップの仕組みづくり
- ✓ 所定外労働時間データのチェック、分析作業の強化
- ✓ 客観的指標のチェックに向けた準備
- ✓ 事業場、当該上司の特定、各社管理部・総務部への改善依頼
- ✓ 労働時間に関する正しい知識、理解の促進



- ✓ 36協定事前協議（旧：時間外協議）の対応強化
- ✓ 問題のある事業場、当該上司の特定、上司への改善依頼
- ✓ 実態記録をためらう人、一步踏み出せない人のための「相談窓口」の設置
- ✓ 問題があると思われる事業場の組合員を対象とした「座談会」の実施
- ✓ 所定外労働時間データが怪しい人へのヒアリングの実施



- ✓ 勇気をもって上司への申請や対話を行う



- ✓ 働いた分は必ず勤務表へ記入する



- ✓ どうしても実態記録ができない場合は、支部執行部や職場委員に相談する



# 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。

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

**サービス残業によって歪められている！**



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。

この施策で重要なのは、私たち一人ひとりの

「意識」「知識」「行動」です。

基礎知識編と組合活動編のガイドラインも

作成しましたので、是非ご確認ください。