

第71期版

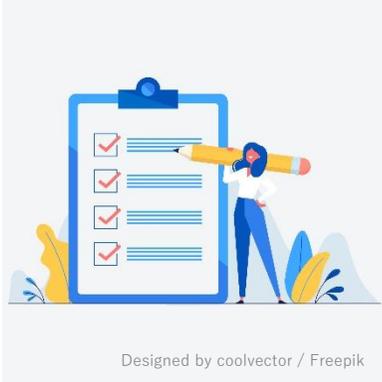
「所定外労働時間の実態記録」



ガイドライン3 ～組合活動編～



日清製粉労働組合



① 組合員アンケートによる見える化



④ 36協定事前協議の対応強化



② 組合員ヒアリングによる実態把握と理解促進



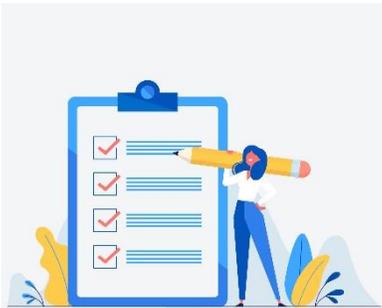
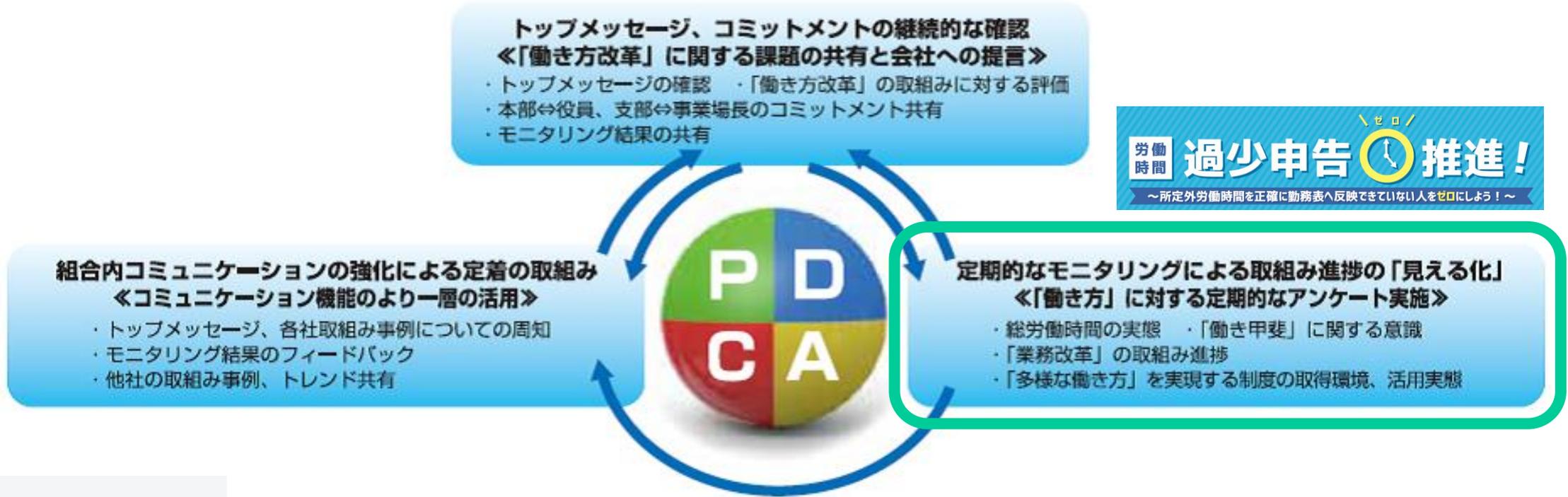
⑤ 実態を踏まえた36協定の締結



③ 労使協議会等を通じた課題解決

組合員アンケート による見える化

組合員アンケートの目的



Designed by coolvector / Freepik

「目標の達成度合い」や「現場の課題」を客観的データとして「見える化」すること

「見える化」のメリット

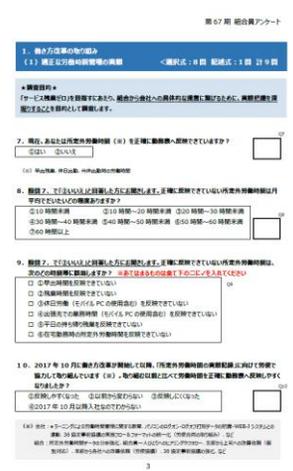
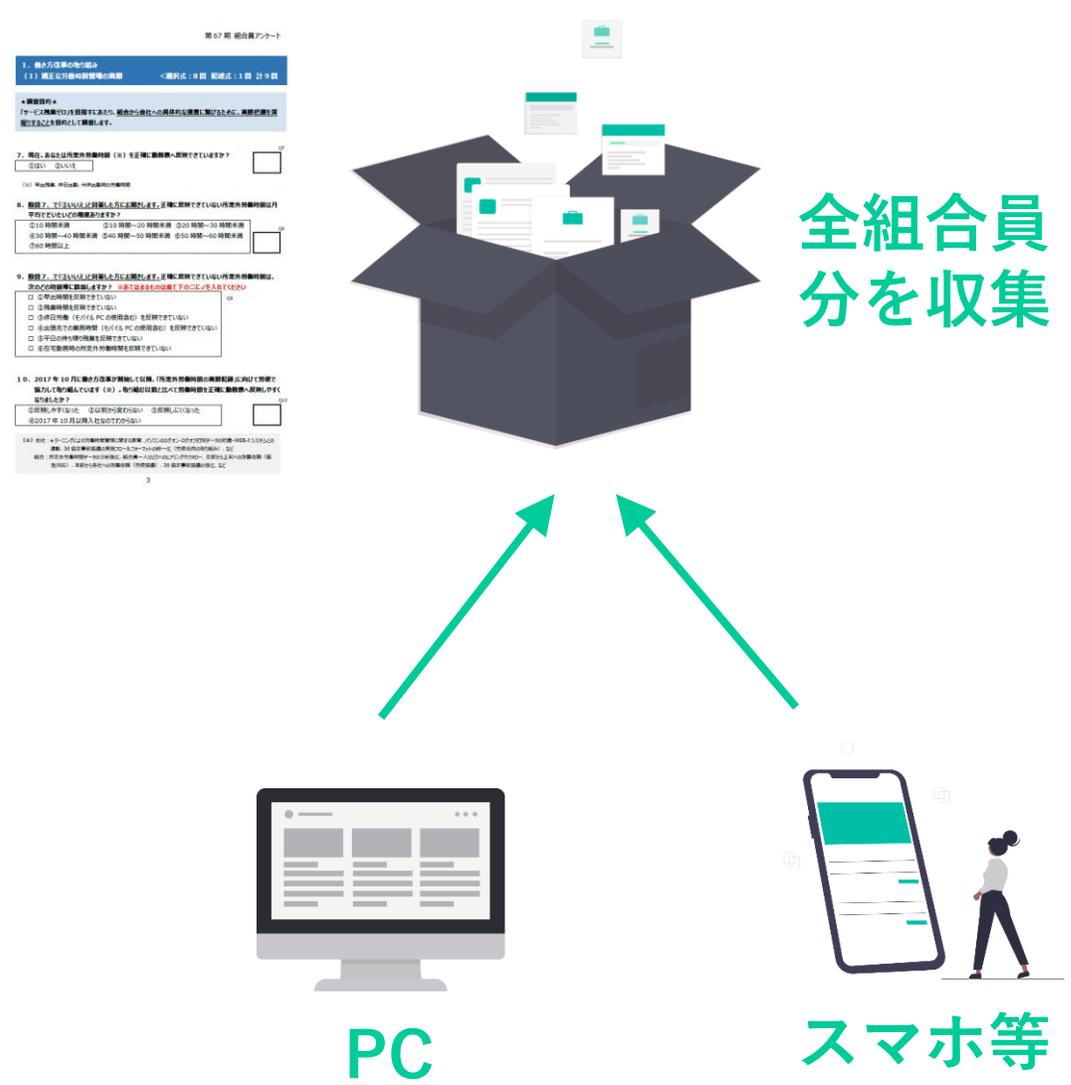
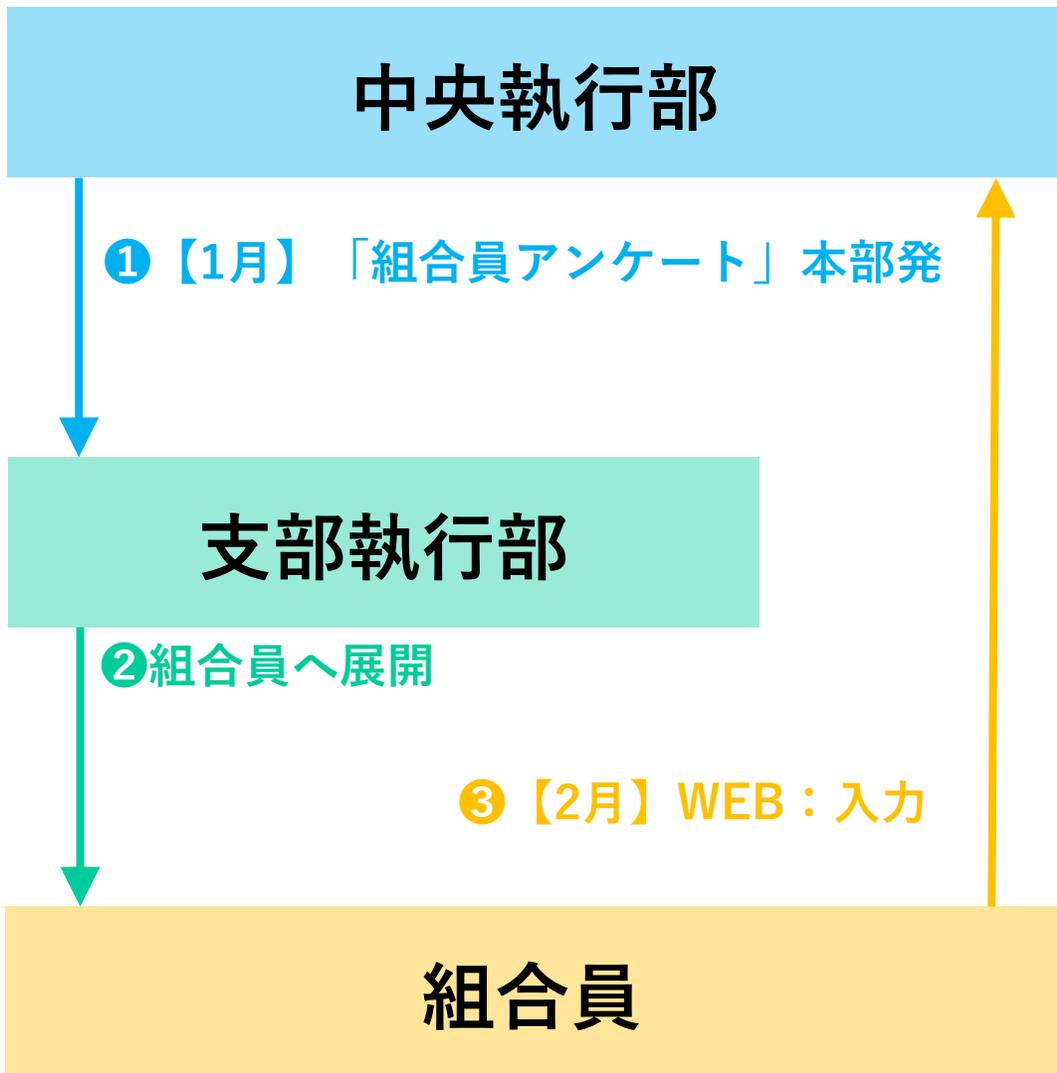
① 目標の達成度合いの評価

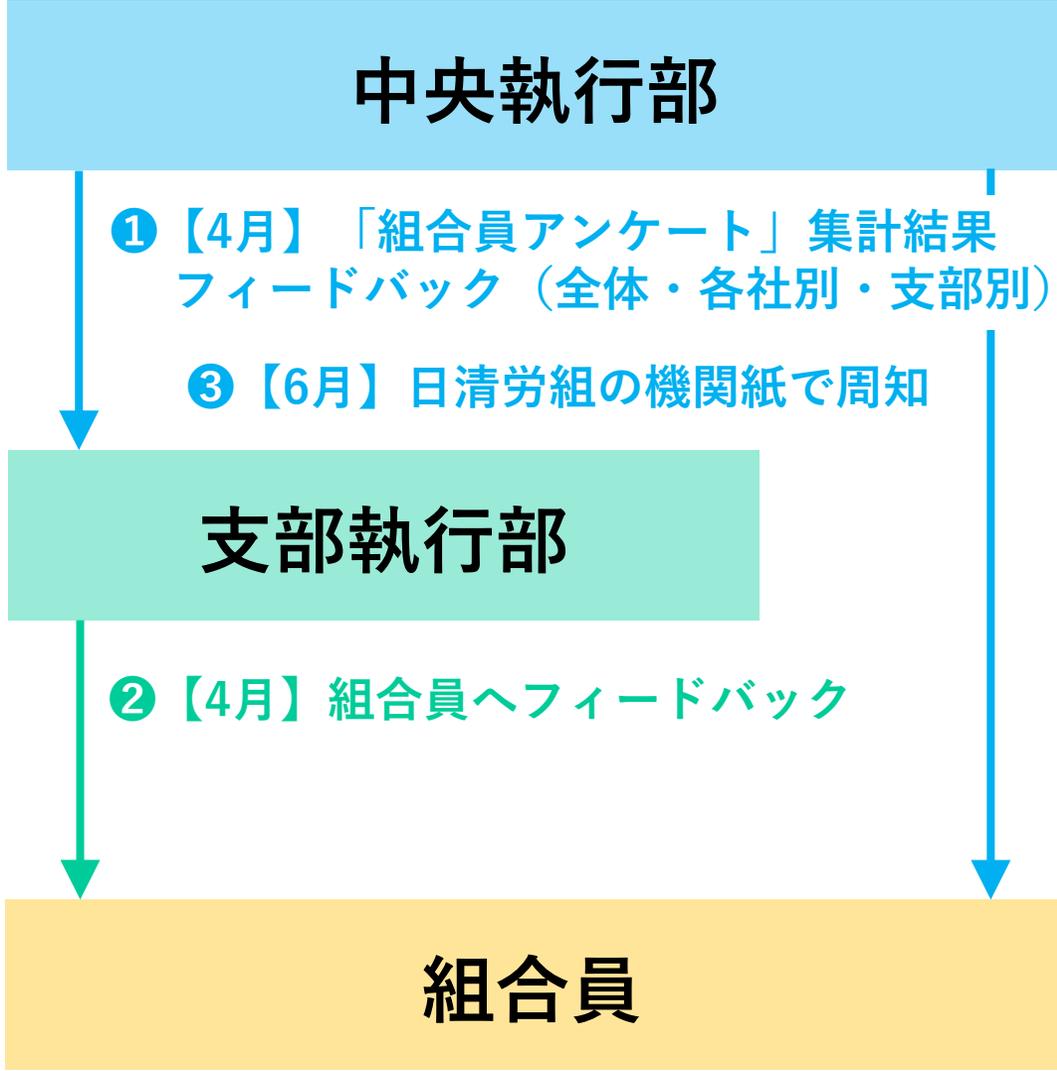
- ✓ 第66期（2019年9月～）から「**労働時間の過少申告ゼロ**（＝中央執行部、支部執行部、組合員が一体となって、所定外労働時間を正確に勤務表に反映できていない人をゼロにすること）を目標としている
- ✓ アンケートで組合員の意識を数値化することで、**目標の達成度合いを評価できる**

② 現場の課題の把握・優先順位付け

- ✓ 「どの労働時間が反映できないのか」「なぜ反映できないのか」「どの職種が反映できていないのか」等について、ヒアリングだけでは現場の課題を俯瞰的に捉えることが困難
- ✓ アンケートで組合員の意識を数値化することで、**現場の課題の把握・優先順位付けが可能になる**

取り組みの流れ①～アンケート発信・回収～

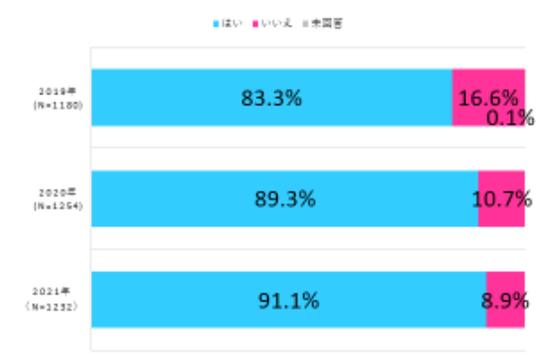




1. 働き方改革 (1)「適正な労働時間管理」の実態

Q7.あなたは所定外労働時間を正確に勤務表に反映できていますか？

全社計



各社、職種別の特徴

- ✓ 各社別では、「いいえ」と回答した人がフーズ・エンジニアが比較的多い。また、G本社・ファルマは前年比でやや増加傾向にある。G本社 6.6%、製粉 5.9%、フーズ 15.8%、インジ 14.5%、ファルマ 7.4%
- ✓ 職種別では、「いいえ」と回答した人がOコースでは比較的小さい、PCコースでは多く、特に営業、生産技術系の割合が高い。技能系 4.4%、執務系 7.0%、事務企画系 12.1%、**営業系 18.9%**、**研究開発系 6.6%**、**生産技術系 18.8%**、エンジニアリング系 14.8%

くみあいじほう vol.451 2021.6

組合員アンケート 今回の結果は？！

2021年1月に実施した「組合員アンケート」では、「所定外労働時間」(所定労働時間の範囲外)「手帳勤務表」について回答いただきました。今回発表した結果としてWEBアンケート形式で集計した結果、99%と最も多い回答率でした。皆様のご協力に感謝いたします。

テーマ① 所定外労働時間

Q7.あなたは所定外労働時間を正確に勤務表に反映できていますか？

Q8.あなたは「いいえ」と回答した人の理由は何ですか？

Q9.あなたは「いいえ」と回答した人の理由は何ですか？

テーマ② 働き方改革

働き方改革の推進が目的として、調査の結果を以下に示します。

Q10.あなたは「いいえ」と回答した人の理由は何ですか？

Q11.あなたは「いいえ」と回答した人の理由は何ですか？

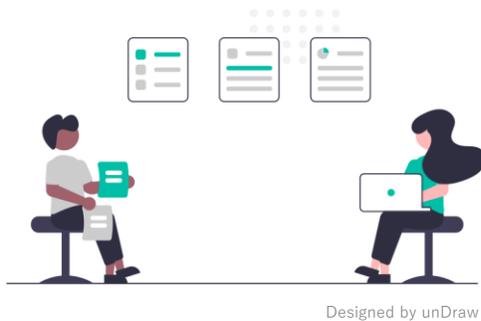
Q12.あなたは「いいえ」と回答した人の理由は何ですか？

今回は職種別の分析を行いました
組合員アンケート 今回の結果は？！
インタビュー編 情報伝達
第2回 どう使われる、アンケート!?

職種	はい	いいえ	未回答
営業系	18.9%	8.1%	
研究開発系	6.6%	6.6%	
生産技術系	18.8%	14.8%	
エンジニアリング系	14.8%		

組合員ヒアリング による実態把握と 理解促進

組合員ヒアリングとは？



✓組合本部からフィードバックするアンケート結果をもとに、**会社全体または職場固有の課題とは言えないような個別の課題を把握し、解決するためにヒアリングを行う**

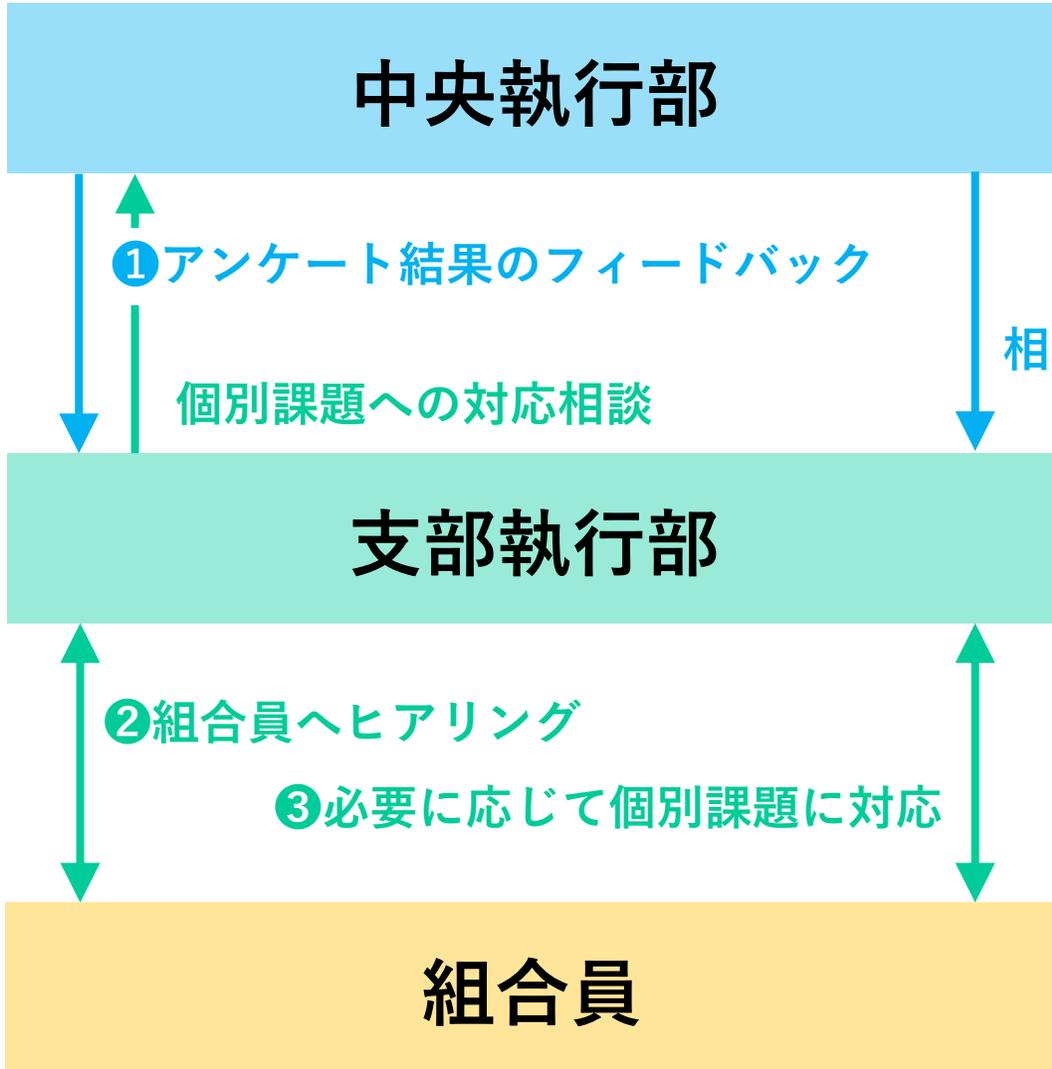
✓毎月組合本部よりTeams共有している時間外実績データを補助的に使用する

✓犯人探しではなく**実態把握**と**理解促進**が主な目的

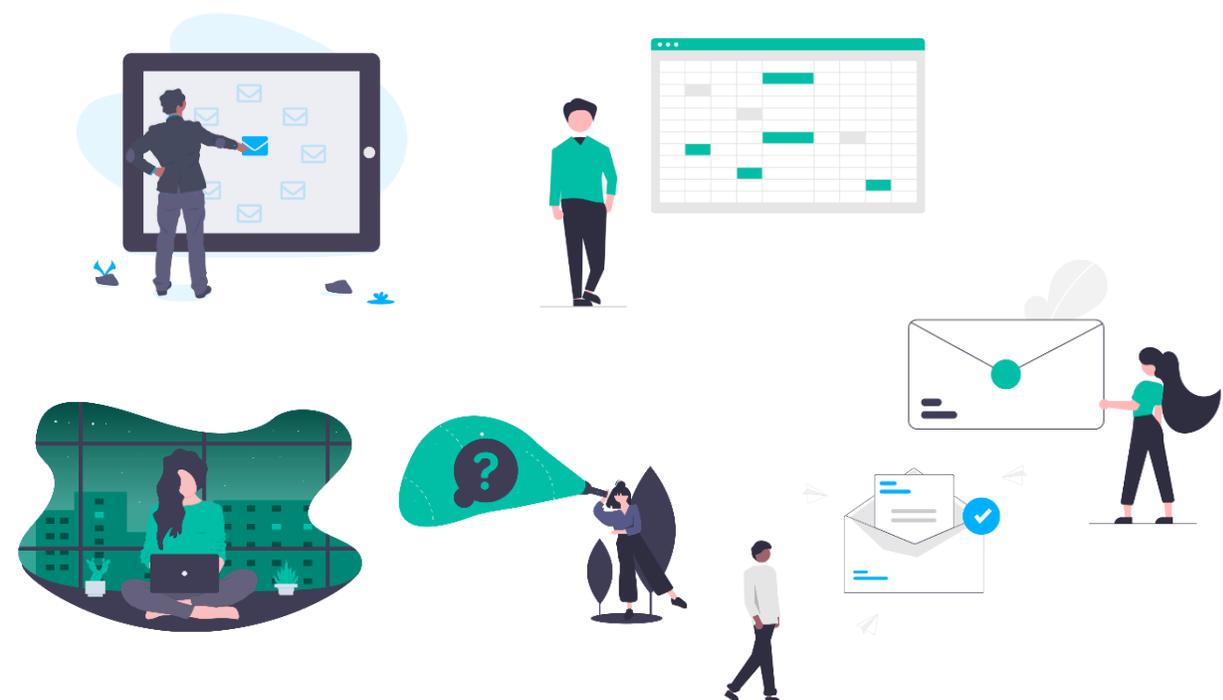
※69期より毎月のヒアリングは必須としない

(※) 2017年10月から「働き方改革」がスタートし、組合として「所定外データ」の分析・活用の重要性が増したこと、及び集計業務を効率化する必要性が増したことを踏まえ、2018年4月から組合内の調査・集計作業を取り止め、会社から個人データを共同利用することとなった。

取り組みの流れ



相談に応じてアドバイスを実施



ヒアリング内容に応じた基本対応①

上司からの指示により実態通り勤務表へ反映できない場合

- ✓まずは本人の了解を得たうえで、**上司に対して部下への所定外労働時間の調整指示をやめるよう依頼**する（※来月に仕事を回すなど、実労働時間を調整することは適切なマネジメントなので問題ない）
- ✓その後本人に対しては、執行部から上司に対して依頼をしたことを伝え、今後は正確に勤務表へ入力するよう念押しする
- ✓**当該上司に何度依頼をしても是正がなされない場合は、中央執行部に報告する**

組合員が自ら勤務表の入力時間を調整している場合

- ✓ 必要に迫られて所定外労働をしていたにも関わらず、「早出残業することになったのは自分のせいだから」といった理由で調整していたのであれば、**その行為が会社の「適正な人員配置」に悪影響を与えることを伝えた上で、労働時間を正確に申告するよう理解を促す**
- ✓ 「残業時間中にタバコを吸いながら雑談していて、余計な時間がかかったから」といった理由であれば、就業時間中（所定外労働を含む）については、**「職務専念義務」があることから業務に専念し、不要な残業を行わないよう理解を促す**



注意
General caution

1. 組合員に寄り添う

この取り組みは「労働時間を実態通り付けられない人」が実態通り付けられるようにすることが最大の目的。「**健康への悪影響**」の観点から、**困っている人に手を差し伸べる姿勢**が最も重要。決して組合員や上司の「犯人探し」に陥らないように注意する必要がある

2. 過少申告をしない・させない

組合員に寄り添いながらも、「**法令遵守**」「**適正な人員配置**」「**人材の確保**」「**生産性の把握**」の観点から、**過少申告を自分自身がしない、組合員にさせないという姿勢**も必要。優しさだけでなく、時には厳しさをもって接する必要がある

労使協議会等を通じた 課題解決

労使協議会とは？①～労働協約上の目的等～



目的

労働協約の目的に沿い**事業の円滑なる運営**を図り、**社員の福祉の向上**に資し併せて**紛争の防止調整**を期するため労使協議会を設ける。協議会において会社は**経営方針、経営状況の説明**をする

審議事項

協議	意見交換
①組合員の労働条件の基本的事項	① 労務 に関する基本的事項
②組合員の生活或いは身分に著しく影響を与えると思われる 経営方針の変更 に関する事項	②組合員に直接関係ある職制その他 諸規程の制定改廃
③ 生産増強、能率増進、技術の向上、教育及び設備の改善 に関する事項	③ 経営の合理化 に関する事項
④ 安全衛生、福利厚生 に関する基本的事項	④ 昇給、賞与に関する意見 の開陳
⑤その他双方において必要と認められた事項	⑤その他必要と認められた事項

労使協議会とは？②～本部労協・支部労協～

本部労使協議会の主な目的

- ① 会社の置かれている状況（業績や事業環境）と今後の方向性を確認する
- ② 会社施策について現場の認識とのギャップがあった場合、そのことを経営に対し問題提起し、課題解決に繋げる契機とする

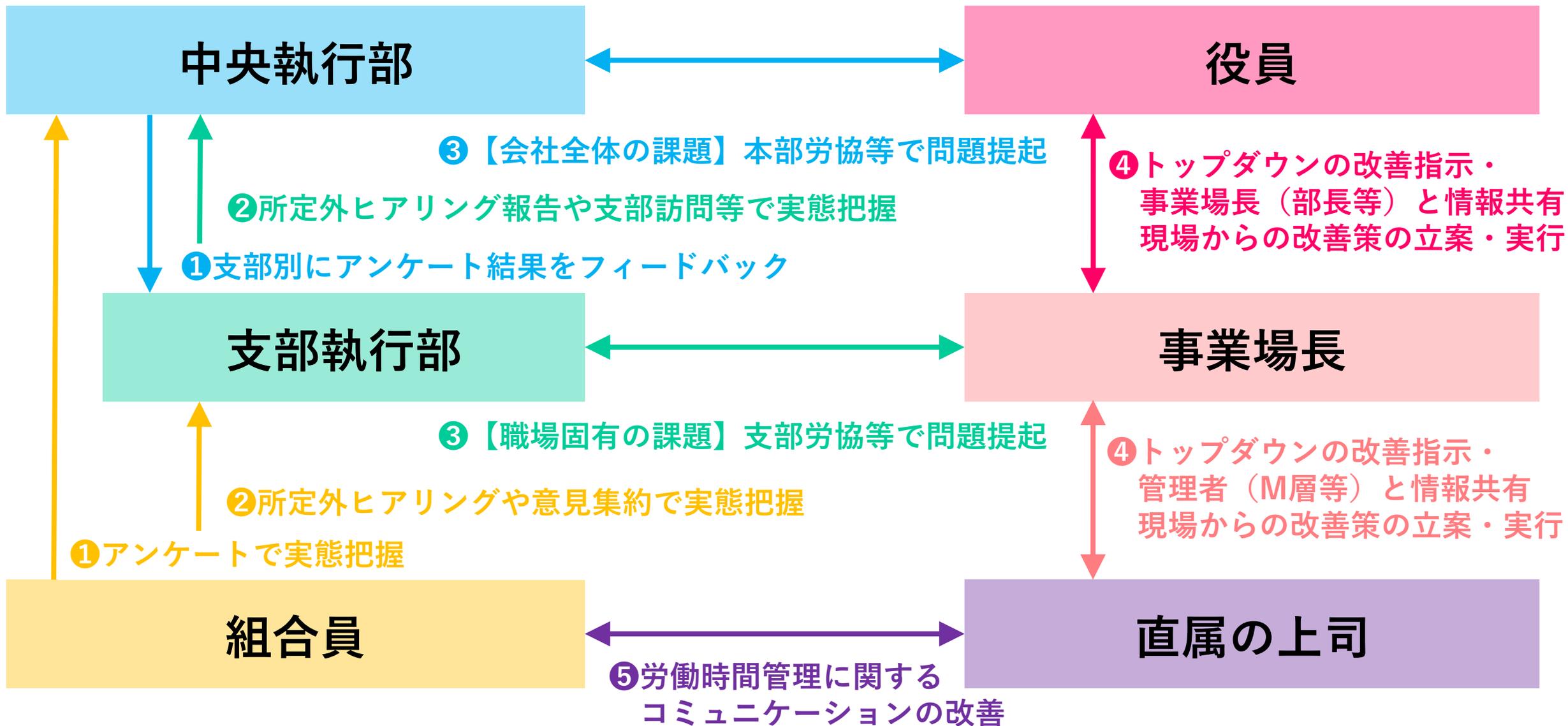
（※）第65期 第11回中央執行委員会（2019年6月）で整理し、各支部への意見集約は取り止めた（各支部との意見交換は実施）

支部労使協議会の主な目的

- ① 会社方針に基づいた各事業場の具体的な取り組み内容を確認する
- ② 職場固有の問題や課題、困りごとについて、事業場との認識合わせを行い、解決に繋げる

（※）第66期 第2回中央執行委員会（2019年11月）で整理し、本部としての一定の方向性を示した

所定外労働時間に関する労使協議会の全体像



3 6 協定事前協議 の対応強化

3 6 協定事前協議とは？



Designed by pch.vector / Freepik

- ✓ 3 6 協定の締結者同士（支部長もしくは労働者代表⇔会社側代表）が行う協議
- ✓ 3 6 協定において、**延長時間**を超えて**特別条項付延長時間**の上限の範囲内で労働させる場合、必ず実施しなければならないと定められている

開催時期	毎月下旬
開催頻度	原則月 1 回 ※開催不要（対象者なし）の場合は会社側代表から労働者代表にその旨を書面で報告する
出席者	（組合側） ◆支部長もしくは労働者代表 ◆（支部執行役員） （会社側） 3 6 協定締結事業場の会社側代表
協議事項	✓ 前月の 3 6 協定遵守状況の確認 ✓ 当月の 特別条項付延長時間適用申告 （当月の 所定外労働時間40時間超過見込者の報告 ） ✓ 当月の休日労働日数見込確認 ✓ 年間の特別条項付延長時間適用申告

① 法令遵守

3 6 協定上、**延長時間（月40時間、年360時間）**を超えて労働させる場合には、会社側代表（事業場長もしくは締結事業場代表者）と労働者代表（支部長もしくは過半数労働者代表）が事前に協議をしなければならないと定められている

※エンジニアリングのみ例外適用

② 労働時間の過少申告防止

事前協議を実施することにより限度時間を超えて働くことが可能になるが、手続きを行わず、**暗に延長時間を超えた労働を認めない職場があれば、労働時間の過少申告を招く恐れ**がある。
3 6 協定を正しく理解し、正しい手順を踏むことが、過少申告ゼロにも繋がる

③ 実態に合った特別条項付延長時間や休日労働日数の検証

事前協議をルーティン化することで、職場ごとの3 6 協定の内容が実態に合っているかどうかを検証することが可能になる。実態に合っていない3 6 協定は過少申告を招く要因になるため、次回の締結時に見直す必要がある

支部長と労働者代表の役割①

支部長の役割（パターン1）

支部内の36協定締結者が支部長のみの場合

毎月下旬	会社側代表と事前協議 を実施する	
2月・6月	事前協議資料を組合 本部にTeamsで提出 する	

支部長と労働者代表の役割②

支部長の役割（パターン2）

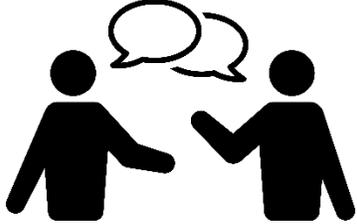
支部内の36協定締結者が支部長だけではない場合
＝支部長＋労働者代表（1名～複数名）の場合

毎月中旬	労働者代表に下旬の事前協議の実施、月末の事前協議資料提出を依頼する	
毎月下旬	会社側代表と事前協議を実施する	
2月・6月	支部内の事前協議資料すべてをまとめて組合本部にTeamsで提出する	

支部長と労働者代表の役割③

支部長の役割（パターン3）

支部内の36協定締結者が支部長ではない場合
＝労働者代表（1名～複数名）のみの場合

毎月中旬	労働者代表に下旬の事前協議の実施、月末の事前協議資料提出を依頼する	
2月・6月	支部内の事前協議資料すべてをまとめて組合本部にTeamsで提出する	

労働者代表の役割

毎月下旬	会社側代表と事前協議 を実施する	
2月・6月	事前協議資料を支部長 にメールで提出する	

3 6 協定違反を防ぐために



注意
General caution

事前協議の後に突発的なトラブルが発生し、
所定外労働時間が40時間を超える組合員が新たに発生した。
このような場合にはどうすれば良い？

月内に特別条項付延長時間適用手続きを追加で行えば、3 6 協定違反にはなりません。会社側代表から月内の追加適用の依頼があれば、内容を書面で確認のうえ、手続きを進めてください。

3 6 協定違反が発生した場合には？



注意
General caution

3 6 協定違反が発生した場合はどうすれば良い？

毎月初旬に各事業場長が前月の3 6協定違反の有無について確認します。もし違反があった場合には、会社側代表が速やかに支部長（労働者代表）に報告書を提出することになっています。**支部長（労働者代表）は報告書（経緯、原因、対策）の内容をご確認ください。労働者代表は支部長に報告書を提出し、支部長は報告書を組合本部にメールでご提出ください。**その後は会社の対策が適切に行われているか、確認していく必要があります。

Q（質問）	A（回答）
<p>（事前申告時間の超過） 所定外労働時間が40時間を超過する従業員について、事前協議実施後、申告した見込時間を超過することが判明した場合、特別条項付延長時間が超過しない場合でも再度労働者代表に報告する必要がありますか？</p>	<p>事前協議の再実施までは必要ありませんが、会社側代表から労働者代表に再度報告することが必要とされています。 ※原則として、労働者代表に報告した見込時間内に収めることとなっているため。</p>
<p>（休日労働日数の申告） 一部の工場では休日労働が毎月必ず発生する社員が多く、報告の手間がかかります。また休日労働については前月にカレンダーにて個人に通知している工場もありますが、事前協議にて必ず報告しなければなりませんか？</p>	<p>法定では不要とされていますが、休日労働日数は上限を超過すれば直ちに法律違反となるため、協定遵守のためにも見込の申告は必要としています。ただし前月にカレンダーにて労使で確認が取れる分については、協定の範囲内で設定している（違反となることがない）ものとして例外的に報告不要としています。</p>
<p>（署名方法） 報告書には署名捺印のいずれも必要か？（署名のみではだめなのか？）</p>	<ul style="list-style-type: none">・署名（自著）のみ…○・記名と押印…○・記名のみ…×

事前協議 疑義解釈②

Q (質問)	A (回答)
<p>(事前協議のタイミング) 事前協議は毎月20～25日頃に実施していますが、それよりも前に超える見込みが発生した場合は、分かった時点で事前協議をする必要がありますか？</p>	<p>原則として事後申請は認められないため、40時間を超過することが判明した時点で事前協議を実施しなければなりません。 ※フレックス対象者等は所定外労働時間の調整が月末直前まで調整が可能なケースも考えられますので、この限りではありません。</p>
<p>(所定就業時間内の実施可否) 事前協議は所定就業時刻内で実施しても問題ありませんか？</p>	<p>所定就業時刻内に実施して良いこととなっています。36協定事前協議については会社が組合・労働者代表に出席を求める会議ですので、所定内労働時間での実施が認められています。ただし事前協議での報告内容を組合で確認する時間等、組合活動に該当するものは所定就業時刻外で実施しなければなりません。</p>
<p>(所定外労働時間40時間ジャストの扱い) 所定外労働時間が40時間ジャストの者は超過者扱いになりますか？</p>	<p>所定外労働時間が40時間ジャストの者は40時間超過者扱いにはならないため、40時間超過回数にもカウントしません。ただし、40時間を少しでも超過する場合には、特別条項付延長時間を適用しなければならず、36協定事前協議の必要があります。</p>

実態を踏まえた 3.6 協定の締結

3 6 協定締結前協議～締結

3 6 協定締結前協議の目的や締結までの流れについては
「**所定外労働時間の実態記録**」 **ガイドライン2～基礎知識編～**を参照



協議で決めること	事前確認すること（対象職場分）
特別条項付延長時間 （月間、年間） →実態に合っているか？	✓ 月間平均、年間平均の所定外労働時間 ✓ 1ヵ月あたり、1年あたり最も多く所定外労働をした人の所定外労働時間 ✓ 前年度の3 6協定の特別条項付延長時間 ✓ 所定外ヒアリングや3 6協定事前協議を通じて特別条項付延長時間の上限時間に問題のある職場はないか
休日労働日数（月間） →実態に合っているか？	✓ 月間平均の休日労働日数 ✓ 1ヵ月あたり最も多く休日出勤をした人の休日労働日数 ✓ 前年度の3 6協定の休日労働日数

詳細は本部発「**3 6 協定締結に関する留意事項について**」を参照

3 6 協定締結後の留意点

① 中央執行部への3 6協定の提出



Designed by macrovector / Freepik

本部としても各支部からの相談に的確に対応できるように、「所定外データ」だけでなく、各支部の3 6協定の締結内容を把握する必要があります。お手数ですが、**3 6協定締結後は必ず本部に提出**するようお願いします。（ペーパーレスの観点からデータ（PDF）をお送りいただくと幸いです）

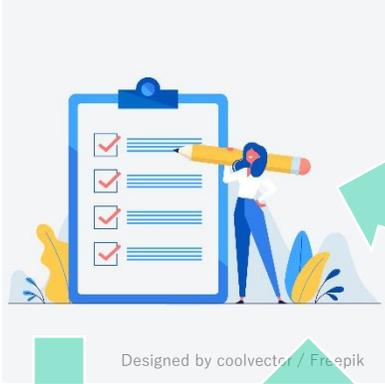
② 会社側代表への3 6協定の周知依頼



Designed by kstudio / Freepik

労働基準法第106条により、使用者は3 6協定を以下のいずれかの方法により**周知することが義務付けられています**。必ず周知するようお伝えください。

- ① 常時各作業場の見やすい場所へ**掲示**する、又は**備え付ける**
- ② 書面で労働者に**交付**する
- ③ パソコン等を使用して、**労働者がいつでも確認できる状態にする**
（NIネットでの**掲示・格納**など）



**① 組合員アンケート
による見える化**



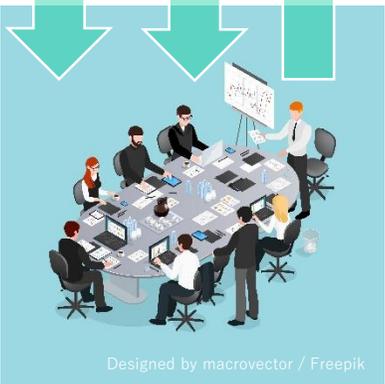
**④ 36 協定事前協議
の対応強化**



**② 組合員ヒアリング
による実態把握と
理解促進**



**⑤ 実態を踏まえた
36 協定の締結**



③ 労使協議会等を通じた課題解決

**各活動は相互に関連していく！
又ケモレなく行うことが大事！**

すべての活動には必ず「目的」があります。

「何のために行うのか」を念頭に置いて

実行していけば、困難な「目標」でも

きっと達成することができます。

中央執行部・支部執行部・組合員一人ひとり

が一丸となって「過少申告ゼロ」を

実現していきましょう！