

○ E社 従業員数700名

(所在地：大田区、事業内容：港湾荷役業)

## 1 取組のきっかけについて

平成28年11月の東京労働局主催のワークショップ参加を契機として働き方・休み方改善に関心を持つようになり、個別訪問を希望した。冷凍食品を扱うのは同業者の中でも極めて少なく、同社が一手に業務を引き受けていたため、客先の依頼を断ることができず長時間労働が発生する現場もあったことから、働き方・休み方改善の取組を始めた。具体的にはトップダウンで残業削減の方針を打ち出し、問題となっていた現場で人員を増加して休日を確保し、時間外労働の実績が80時間を超えそうな社員に年次有給休暇の取得を勧めたり、安全衛生委員会において労働時間の課題を話し合うようになった。

## 2 取組の内容及び取組の成果について

- (1) 平成29年3月の訪問時に、コンサルタントはヒアリングを丁寧に行い、特に長時間労働が発生しやすい業務の洗い出しを行う等の取組を促した。また、平成29年4月に人事担当者より1年単位の変形労働時間制に関して質問を受けたため、1ヶ月変形労働時間制度や1年変形労働時間制度の制度内容と運用上の留意点について説明するとともに、36協定の特別延長条項の考え方など補足説明した。
- (2) 平成29年より同社では時間外労働の正確な把握の為、本社主導で現場管理職への指導を行うようになり、労働基準法上の時間外労働、就業規則の割増賃金の対象となる時間外労働、休日労働時間数を含めた労働時間と3つの異なる観点で、現場管理者でも把握しやすいよう本社で作成したエクセルシートを入力させる取組を行った。また週1回の各現場の次長職以上が集まるミーティングにおいて、安全衛生関係の報告だけでなく、36協定の限度時間を超えそうな者等の時間外労働の実績報告を行うよう徹底した。その結果、現在月80時間以上の時間外労働を行う者は皆無となり、医師の面接指導の対象となる者もなくなった。
- (3) 時間外労働をなぜ大幅に削減できたかという点については、まずトップ及び本社から管理者に対し時間外労働の削減を周知徹底して社員の意識改革を行ったこと、次に取引先に対して社員の働き方・休み方改善に係る協力要請を行ったことが挙げられる。同社では時間外労働時間の正確な把握に努め、36協定の特別条項の限度時間よりも短い時間を社内ルールの上限に設定し、週単位で時間外労働の実績チェックを行うなど労働時間数が多くなる者への対応を速やかに行っている。また、同じく時間外労働の削減に対して前向きな取引先に働きかけを行い、取引先においても理解を示して歩調を合わせて取組を行った。

(4) 年次有給休暇に関して、時間外労働が多くなった者に年次有給休暇取得を促す取り組みを継続した結果、年休を取得してもよいという雰囲気が醸成され、従来低調であった正社員の年休の取得状況が改善に向かい始めた。元々準社員の年次有給休暇については、半数以上で未消化の繰り越しがない取得率であったが、管理職も徐々に年休を取得するようになり、また忙しい現場ほど年休の取得率が上がっている。

### 3 働き方・休み方改善コンサルタントの活用について

- ・丁寧なヒアリングによる長時間労働が発生しやすい業務の洗い出し等の助言。
- ・1ヶ月変形労働時間制度や1年変形労働時間制度の制度内容と運用上の留意点の説明
- ・労働基準法や育児・介護休業法等の法改正の内容、他社の労働時間、休日、休暇制度に係る情報提供。