

○ A社

(所在地：青梅市、事業内容：電子部品の関連の製造販売、従業員数約 150 名)

1 取組のきっかけについて

平成 25 年当時業界全体の動向として、設備投資を控える傾向であったことから受注が急激に落ち込み、業務を縮小し、早期退職者を募集したり賃金カットを行ったりといった取組を行っていた。同社は開発型の完全受注生産を行っており、顧客よりの短納期希望に応えるため、技術開発部門と製造部門の一部で、納期の逼迫による一部労働者に過重労働・長時間労働が発生していた。

そこで、平成 25 年、長時間労働の抑制のためコンサルタントの個別訪問を希望した。まずはコンサルタントから、長時間労働となっている労働者とその上司を対象に、労働時間の削減及びワーク・ライフ・バランスの取組の必要性、年次有給休暇の計画的付与制度の導入といった内容について講義を行った。次に、コンサルタントは代表者と取締役を対象に、ワーク・ライフ・バランスへの段階的な取組手法について説明、提案を行った。

2 取組の内容及び取組の成果について

(1) コンサルタントのアドバイスに基づき下記の取組を行った。

- ・従来は労働者任せになっていた残業時間管理を、申請・許可制に改善した。
- ・年次有給休暇の取得促進のため、労使協定を締結して年 4 日の計画年休を導入した。
- ・管理職向けに、文書でワーク・ライフ・バランスの実現の呼び掛けを行った。
- ・所定外労働の法令順守を経営姿勢として全社員に対して強く周知し、月 45 時間以内に徹底させるなど残業申請の厳格化を行った。
- ・技術部門の一部外注による業務量調整を行った。

(2) 上記の取組により、平成 26 年度には月 80 時間以上の時間外労働を行っている者が 10 数名いたが、平成 27 年度には 3 名となり、そして平成 28 年度には月 80 時間を超える時間外労働を行う者はいなくなった。また、計画年休を導入したことにより従来休暇の取得が進んでいなかった管理職も休暇を取得するようになり、現在年 5 日となった計画年休制度について、全員が取得している。平成 25 年度には 58%であった年休の取得率も、平成 26 年度には 68.6%、平成 27 年度には 70.6%、平成 28 年度には 76%となった。

(3) 平成 27 年度に資本関係が変わるなどあり新体制に移行したものの、時間外労働を抑制する風土と有給休暇の計画的付与制度は維持されており、労働者数や時間外労働は減少しても収益は上がっており、生産性も向上している。平成 28 年度には新しい試みとして、社内の無駄を洗い出し業務の効率化を図るアンケートを実施、全社員から回答を得たので、平成 29 年度は結果を部門別に集計し共有することにより更なる業務改善を目指している。また、効率的な業務運営の仕組みを確立して、総労働時間の短縮を図る為に平成 29 年 7 月より毎週水曜を「ノー残業デー」とする定時退社日の運用を開始した。

### 3 働き方・休み方改善コンサルタントの活用について

1 及び 2 のとおり、

- ・長時間労働者やその上司を対象に、ワーク・ライフ・バランスへの取組の講義を実施。
  - ・社長や取締役を対象に、労働時間の削減やワーク・ライフ・バランスへの段階的な取組手法を提案。
  - ・時間管理の手法、計画年休制度の導入、管理職教育など個別の取組の具体的アドバイスを行った。及びその後の進捗管理と取組に伴う相談への対応。
- ほか、随時、他社の取組事例や法改正の内容など情報提供を行っている。