

時間外削減等改善に向け個別巡回指導を終えて・・・

外部専門家 社会保険労務士佐藤秀樹先生による巡回指導 3 3 社

・巡回指導・申し込み

巡回指導・対応策

組合員への情報共有・活用

【H社】

36協定が締結されており社内掲示している。昨年より時間外労働削減会議を何度か行っており、各部署の課題について取組がなされている。総務担当者が残業計算を給与計算のタイミングの集計する前に管理者や本人が把握しておかなければならない。今後は36協定の締結した時間との残時間について遵守できる方法(①帰りやすい雰囲気を作るために終業時刻30分前に工場内にアナウンスすること②管理者にお知らせメールすること③残業時間の見える化等)を検討することを推奨した。

【A社】

特別条項なしの36協定が締結して社内掲示している。ハローワークに求人を出してもなかなか応募者がいない状況が続いているために正社員の残業時間の削減に繋がらないためパートの時間延長やパートリーダーの方に諸手当等を検討して賃金アップの検討を提案した。勤続年数が長い熟練者を対象として、キャリアアップ助成金諸手当制度について提案した。人事担当者が、同一労働・同一賃金についても説明ができるように理解促進のため、実践すべき手順について配布したテキストVol4を用いて説明した。

【Y社】

業務量と労働時間のバランスがとれておらず、残業時間を削減することが厳しい。特別条項締結の36協定を結んで周知している。今後の時間外上限規制については理解しているがなかなか自社に見合った改善方法が見つからないとの話が出た。現在外国人技能実習生の受け入れをしていて今後も人数を増やしていく予定である。特例である休日労働を含む考え方が分かりづらいとのことでテキストを使って説明した。あわせて組合のホームページからダウンロードできる『時間外・休日労働・有給休暇管理見守り君』ダウンロードによる残業時間上限アラートについても説明した。生産性を上げつつ、労働時間の削減に取り組むためには全員の意識改革、協力が必要である。

個別巡回指導の報告



当組合において、働き方改革に関する普及によりセミナーの実施、個別巡回指導を行いました。皆様の事業経営において少しでもお役に立てればと考えております。