

公益財団法人 愛知県労働協会
働き方改革アドバイザー・ブラッシュアップ事業 活動報告書

令和2年 1月 15日

アドバイザー 氏名	有田恵子		
活動先	A社（業種：工作機械設計・製作・設置など）62名		
活動期間	令和1年 10月 1日 から 令和1年 12月 20日 まで	訪問回数	3回
活動先からの 要望 (助言を希望する 課題、期待する 研修内容)	①時間外労働と法定外休日労働の合計時間数で、年間6回を限定し 特別条項の1か月の時間外労働時間数上限時間数を超えないように 指導するも、従業員から無理だという声上がり、対応策に苦慮して いる。		
具体的な提案 活動内容	<p>①働き方改革を推し進める目的は、労働法を使って生産性を上げようとしているところにあると考える</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆時間当たりの効率や生産性が低ければ残業代が膨らむため、会社として嫌でも時間当たりの効率や生産性を追求せざるを得なくなる ◆最低賃金が上昇するため、様々な分野で人を雇用するのではなく自動化・機械化への投資を進めざるを得ない <p>以上を進めることで、国際競争力を高めようとしている。 つまり、働き方改革は、会社がやるべきルールを敷いてくれたとして、積極的に頑張ってみることを提案した。</p> <p>具体的には、次の視点を持っていただきたい。</p> <p>①営業受注時の納期時期の交渉は、会社の生産性を検討し、時間外労働を抑える範囲の中で出来る試算を確認すること</p> <p>②途中での工作機械の設定変更が発生した場合の、費用の負担の確認と納期延長を交渉すること</p> <p>従来では到底交渉できない、発注者ファーストがまかり通っていたことで、受注者負担を強いることが当たり前だったグレーゾーンの交渉を、堂々と交渉して言える姿勢に変えることが重要。</p> <p>そのためには、専用機～産業ロボット付帯装置までの各種設備機器の製作、導入や産業ロボット導入前のサポートから、各種ロボットのティーチング作業、導入後のフォロー、モーションの分析・診断まで提案出来る強みを更に向上させて、多くの企業からA社へのニーズを高めることこそ、会社の将来があることを説明した。</p>		

<p>活動後の 活動先の反応 ・アドバイザー の所感</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・顧客から受注した時は、会社の従業員の作業進捗状況を把握・確認して、納期を交渉する方向に転換した。 営業部、設計部、製造部が一体となって受注する姿勢に転換出来た。 ・安かろう、悪かろう、と判断される時代に、高品質で低価格の期待に応えるのではなく、高品質ならば高価格での交渉が出来るまでの技術力を交渉中に入れていく姿勢が芽生えてきた。 ・高価格にすると受注減につながる不安があったが、案外、大きな影響も無く、むしろA社の技術力をもって製作出来る企業が競合他社が少ないことが見えてきた。 これで驕ることなく、技術力・対応力の研鑽が求められる。
<p>今後の見通し</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・技術力・対応力の向上とともに、日本の全国区になった時に、従業員の作業場所までの移動時間を含めた労働時間を考えた時に、どこまでのエリアを受注先と考えて取り組むのかを検討する必要がある。 ・遠隔地であると、会社の労働時間や作業内容・技術レベル・発揮能力勤務態度等など、把握が困難になり、労務管理上のトラブルが発生することが予測される。 ・会社の体制として、一番効率の良い規模や、設計・製作などをどうするのかを、将来を見据えた、明確な方針を掲げることが重要。

公益財団法人 愛知県労働協会
働き方改革アドバイザー・ブラッシュアップ事業 活動報告書

令和2年 1月 15日

アドバイザー 氏名	有田恵子		
活動先	B農業個人事業主 40名 (花、野菜などの栽培)		
活動期間	令和1年11月 1日 から 令和1年12月20日 まで	訪問回数	集合研修 2 回
活動先からの 要望 (助言を希望する 課題、期待する 研修内容)	外国人技能実習生を受け入れているため、定期的な監査があり、通常の農家より高い法律対応が求められている。 有給休暇5日取得義務化に向けての対応策を相談したい。 あと半年の間に、有給休暇を取得させるに当たり、実行できるかどうか心配であり、具体的な対応策を中心にアドバイスして欲しい。		
具体的な提案 活動内容	<p>2019年4月法改正内容の確認 年5日の年休を労働者に取得させることが使用者の義務となった。</p> <ul style="list-style-type: none"> ●法定の年次有給休暇付与日数が10日以上の労働者に限る。 ●対象労働者には管理監督者や有期雇用労働者も含まれる。 (当然、外国人技能実習生も含まれる) <p>Q & A</p> <p>①使用者による時季指定は、いつ行うのか？ 必ずしも基準日からの1年間の期首に限られず、当該期間の途中に行うことも可能</p> <p>②使用者の有休時季指定した後に、使用者又は労働者が変更することはできるか？ 使用者からの変更…再度の意見聴取により変更可能 労働者からの変更…原則は出来ない。 労働者からの変更希望があれば再度の意見聴取により変更することが望ましい</p> <p>③使用者は5日を超える日数について時季指定を行うことができるか？ 労働者の個人的事由による取得日数を留保する観点から、5日を超える日数を指定することはできない。 また、使用者が時季指定を行うよりも前に、労働者自ら請求し、又は計画的付与により具体的な年次有給休暇日が特定されている場合には、当該特定されている日数について、使用者の時季指定はできない。</p>		

	<p>④始業 8:30-終業 17:30 休憩 10:00から15分、12:00から60分、15:00から15分 合計90分 実労働時間数 午前 3時間15分、午後 4時間15分 合計7時間30分 半日有休取得も合法と理解したが、差の時間数はどのように運用したら 良いか？ 半日単位の有休消化を認める必要は無いが、あえて半日有休を認めれば 有休消化に貢献する効果が出る。 午前・午後で区分すると、時間的な不都合が生じ(午前3時間15分、 午後4時間15分)、公平性に欠けるとの問題が出るが、運用は、午前の 半日有休取得しても、0.5日有休取得したとしてカウントする。</p> <p>⑤基準日から6か月を経過した時点において、年休取得日数が5日に 満たない者に対して、面談をし、有休の計画をする。</p> <p>⑥使用者が時季指定した日に有休を取得することが困難な事情が 生じたときは、再度話し合いを行い、遅滞なく代替の日を決定して運用。</p>
<p>活動後の 活動先の反応 ・アドバイザー の所感</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・労働者は給与体系が時間給の支払なので、積極的に取得する方向に なった。 ・労働者側から法律を遵守する事業主だという認識を持ってくれた。 ・最低賃金が高くなっている中で、相当厳しいものがあるというご意見が 出るのもっともなことだった。 <p>しかし、それ以上の業務効率化を図っていくこと。 もう一度、これでもかという創意工夫をしつつ、段取り、発想、 当たり前だと考えている作業手順の見直しを進めることを提案した。</p>
<p>今後の見通し</p>	<p>天候に左右される農家は人海戦術での作業だと思い込んでいる中での 発想の転換を提案した。</p> <p>時間外労働も多く、有休取得する隙間が無いと考えていたが、法律改正を 契機に、農家事業運営そのものまで発想を飛ばして物事を観れるように “農家生き残り作戦”で頑張っって欲しいと訴えた。</p>

公益財団法人 愛知県労働協会
働き方改革アドバイザー・ブラッシュアップ事業 活動報告書

2020年3月26日

アドバイザー 氏名	新美 智美		
活動先	A社（業種：製造業、従業員数 約230名）		
活動期間	2018年11月9日 から 現在に至る まで	訪問回数	15回
活動先からの 要望 (助言を希望する 課題、期待する 研修内容)	働き方改革を実施したいが、どのように進めたらよいか？ 進め方のアドバイスとサポートをお願いしたい。		
具体的な提案 活動内容	活動先企業の働き方のどこに問題があるのかも不明確な状況であったため、まずは、実態を把握するため働き方改革意見交換会を実施することを提案した。対象者を、若手社員、シニア社員、中堅社員、管理職、女性社員にわけ、各回に10名ほどご参加いただいて、働き方に関するディスカッションを行った。各回について、出された意見をまとめて所感をつけ、フィードバックした。一通り、意見交換会が終了したので、5回分の意見をまとめた資料を作成し、役員の方への説明会を先日実施した。今後の進め方について、引き続き役員の方から意見を頂き、検討を進める予定である。		
活動後の 活動先の反応 ・アドバイザー の所感	まだ途中段階ではあるが、意見交換会で出てきた意見は、業務量のバラつきから、賃金や評価に関することまで幅広く、全てに対応しようとする根本的な人事制度改革になりそうである。活動先企業は当初、そこまでの活動は想定していなかったようで戸惑いも見られる。ただ、そこをなござりにして、残業抑制のみ行っても不満につながりかねないので、今後話し合いを深め、落としどころを見つけていきたい。		
今後の見通し	根本的な人事制度の見直しから、問題になっている部分のピンポイントの改善まで様々な方策を検討し、その中から出来る限り多くの方が納得できる方策を選択し、順次、実行に移していきたい。		

公益財団法人 愛知県労働協会
働き方改革アドバイザー・ブラッシュアップ事業 活動報告書

2020年3月26日

アドバイザー 氏名	新美 智美		
活動先	B社（業種：製造業、従業員数 約90名）		
活動期間	2019年1月 日 から 2020年3月23日 まで	訪問回数	10回
活動先からの 要望 (助言を希望する 課題、期待する 研修内容)	働きやすい職場づくりの一環として、ハラスメント対策を導入したいのでサポートをお願いしたい。		
具体的な提案 活動内容	定期的に訪問し担当者の方の意見を伺いながら、トップメッセージの作成、ハラスメント防止ガイドラインの作成、ハラスメント相談員向けのマニュアルの作成を行った。その後、管理職向け、一般社員向けにハラスメント防止研修を数回に分けて実施し、先日、一通り研修が終了した。		
活動後の 活動先の反応 ・アドバイザー の所感	ジェネレーションギャップも大きく、若い世代に研修を実施した時はおおむね肯定的に捉えてもらえるが、ベテラン世代からは否定的(?)と思われるような質問が出ることもあった。ただ、この研修がきっかけとなり、それまで女性社員が持ち回りで社員用のお茶を準備する「お茶当番」が廃止になるなど、具体的なアクションにもつながっているようである。		
今後の見通し	一通り研修も終了したので、ハラスメントアンケートの実施を提案する予定である。アンケートの結果から、取り組みの効果を把握し、不十分な点については、再度取り組みを行いたい。		

公益財団法人 愛知県労働協会
働き方改革アドバイザー・ブラッシュアップ事業 活動報告書

2020年 3月 29日

アドバイザー 氏名	山下智章		
活動先	A社（建設業・電気工事、従業員数80名）		
活動期間	2019年 8月 1日 から 2020年 3月 30日 まで	訪問回数	5 回
活動先からの 要望 (助言を希望する 課題、期待する 研修内容)	有給休暇の取得に個人差があり、全く取得しない者もいる。時間外労働のコントロールができず、多くの者が長時間労働となっている。働き方改革の趣旨、概要を従業員に周知したい。管理職の意識を変えたい。 参考になる事例を知りたい。		
具体的な提案 活動内容	<ul style="list-style-type: none"> ・ 働き方改革の概要を周知するための社員研修の実施 ・ 年次有給休暇の計画的付与、時季指定の制度導入 ・ 時間外労働規制については、建設業は5年間の猶予があるが、今から取り組むべき。 ・ 会社（上長・管理職）が部下の労働時間管理を的確に行い、時間外労働の抑制、チェックを徹底する。時間外労働の事前許可性を導入。 ・ 同業他社、中小企業等の働き方改革の好事例を学ぶ 		
活動後の 活動先の反応 ・アドバイザー の所感	<ul style="list-style-type: none"> ・ 年次有給休暇の取得については、計画的付与、時季指定について就業規則の改正等を行い、日の取得義務は果たすことができた。 ・ 長時間労働規制については、全社的には削減してきているが、依然として長時間の時間外勤務が続いている者がいる。上長等の管理体制が不十分であり、管理職の意識改革は簡単にはできないと思われる。 		
今後の見通し	<ul style="list-style-type: none"> ・ 時間外労働の削減に対する社員のモチベーションをUPさせる仕組みを取り入れるなどの工夫・改善努力しなければ、「働き方改革」は進展していかないと思われる。 		