

働き方改革の取組
【事例報告】 長時間労働の是正に向けて

情報産業労働組合連合会

春川 徹

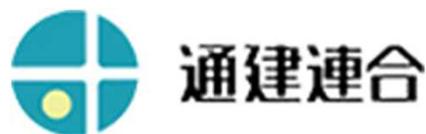
情報労連とは

正式名称： 情報産業労働組合連合会
結成 : 1962年
組合数 : 約250組織
組合員数： 約20万人



加盟組合の主な業種：

**情報通信、通信設備建設、情報サービス、
ケーブルテレビ業、医療、製造、運輸 など**



事例報告 <労働時間の適正化>

1. 組合員の健康を守る（心身の健康は何よりも優先）

- ◆長時間労働は心身の健康に害を及ぼす
（健康を害する⇒働けない⇒生活が維持できない）
- ◆年間総労働時間1800時間以下をめざす（**時短目標**）
- ◆**勤務間インターバル**の検討・導入をめざす

2. メリハリある働き方を推進する

- ◆「やる時はやる」「休む時は休む」の習慣・風土をつくる
- ◆休暇（週休日、祝日、年次有給休暇）は完全に取得する
- ◆恒常的な時間外労働を縮減する

3. サービス残業（不払い残業）の撲滅

- ◆企業の社会的責任、コンプライアンスの徹底

情報労連 時短目標

加盟組合は、それぞれの職場実態を踏まえ、
めざすべき目標値・達成期限を設定し、取組を進める
（「工程表」策定 → PDCA(計画・実施・確認・改善)）

1. 労使話し合いの場	ミニマム	ステップアップ	ターゲット
	設置	定期開催（年2回以上）	定期開催（四半期に1回以上）
2. 年間労働時間の縮減	ミニマム	ステップアップ	ターゲット
① 年間所定労働時間	2000時間以下	1900時間以下	1800時間以下
② 年間総実労働時間	自組織目標	自組織目標	1800時間以下
3. 時間外労働の縮減	ミニマム	ステップアップ	ターゲット
① 時間外労働の上限（36協定）	360時間／年以内の徹底	240時間／年	150時間／年
② 36協定・「特別条項」による延長時間	年720時間以下	年540時間以下	年360時間以下
③ 休日労働（所定休日）の上限回数規制	規制の制定	1ヵ月2回以内	4週間で1回以内
④ 時間外労働（休日労働を含む）【実績値】	1ヵ月100時間または2ヵ月160時間を 超える組合員をなくす。	1ヵ月80時間を超える組合員をなくす。	1ヵ月60時間を超える組合員をなくす。

長時間労働の是正は、労使一体となって取組む課題

事例報告

労働時間適正化月間

年間2回(2月・11月)実施

- ・厚生労働省、連合の取組と連動
- ・年末、年度末を控えた業務繁忙時期
- ・春闘時期との取組連動

一斉安全休工日

- ・**通建連合**にて実施
- ・通信建設現場の第一線で働く作業者の心身の**健康確保**と**リフレッシュ**を図り、**安全労働**の確保を目的
- ・年間2回(6月・11月)実施



事例報告 <勤務間インターバルの導入推進>

『情報労連 21世紀デザイン』

2006年7月

◆産業別労働組合の運動の方向性・政策策定の基本スタンス

◆『**時間主権の確立**』

- ✓ 個々人の自立・自律的な生き方の充実を可能とする条件整備
- ✓ 誰もが労働時間を見直すことで、仕事と生活の両立を果たし、市民社会との協力や協働に費やせる自由時間の創出

2009春闘方針

2009年1月

長時間労働の是正に向けた取組強化として、労働者の**健康確保**と**ワーク・ライフ・バランス**の実現を目的に『**勤務間インターバル**』導入に向けた労使間論議の促進を掲げ、産業別労働組合の運動として本制度導入を推進

事例報告 <勤務間インターバルの導入推進>

制度導入に向けたガイドラインを発行



第1版 2012年発行

第2版 2015年発行

情報労連ホームページ内 刊行物

<https://www.joho.or.jp/download-category/magazine>

情報労連 勤務間インターバル

検索



勤務間インターバルの必要性



心身の疲労回復、健康確保

家族・大切な人との時間

自己研鑽・趣味

地域コミュニティへの参加

- ✓ 長時間労働の抑制
- ✓ 最善なコンディションで働くための環境整備のひとつ

導入事例 <勤務間インターバル>

「2つの社内規程」でルール化 -義務と指標-

就業規則

- ◆勤務時間としてのインターバル
(義務)
- ◆対象者: **非管理者**
(契約社員、嘱託等 含む)
- ◆内容:
 - ・最低8時間の勤務間インターバル
 - ・裁量労働制社員は、労働時間が13.5時間を超えた場合に適用

安全衛生管理規程

- ◆健康管理の指標としてのインターバル
(指標)
- ◆対象者: **全社員**
(管理職 含む)
- ◆内容:
 - ・勤務間インターバル**11時間未満の日数が月5日以上**ある社員の健康をチェックする
 - ・必要により産業医面談を実施

事例報告 <加盟組合の取組>

なぜ、『勤務間インターバル制度』なのか？

心身の疲労回復や健康のためには、休息時間が大切という共通認識はあるものの…

- ◆ 休息時間を確保することに対する組合員からの意見
 - ✓ お客様に迷惑がかかる
 - ✓ 業務が回らなくなる
 - ✓ 他部門との連携に支障をきたす

従来の「時間外労働」を前提とする対処だけでは、
組合員自身の『休息時間』に対する意識 は芽生えない

事例報告 <加盟組合の取組>

「時間外労働」を前提とする対処だけではなく、
『**休息時間の確保**』を前提とする対応が必要

【会社に対して】

- 休息の確保
 - 働き方の見直し
 - 労働時間の上限規制
 - 女性参画
 - 労働力確保
 - 社会的評価
- 等々

双方への働きかけ

【組合員に対して】

- 休息の重要性
 - ワークライフバランス
 - 働き方の意識改革
 - 互いの休息確保を尊重する職場醸成
- 等々

長時間労働の是正に向けて

長時間労働の防止・抑制は、労使の責務

『36協定』の遵守
事前協議の対応徹底
職場巡回 等々

『36協定』は、
あくまでも例外的措置

「時間外労働」を
前提とする対応

「時間外労働」が
当り前の意識

長時間労働是正のパラドックスではないか？

- 労働時間を中心とする考え方から、生活時間全体の考え方へ
 - 一人ひとりが意識を変える必要がある