

建設業 取組事例② (所定外労働削減・年休取得促進/社員数約300名)

取組の背景：

関連業種の企業の吸収合併により従業員数が増加。企業規模拡大に伴う体質改善のため、労務管理体制の見直しの必要に迫られた。

取組の概要：

【取組Ⅰ】親会社と連動した勤怠管理情報の活用

親会社が開発した勤怠管理システムを活用して、以下のとおり労働時間の管理や法令の周知等を徹底している。勤怠管理情報は親会社でも確認することができ、労働時間に問題があれば、親会社の指導が入る体制を構築した。また、同システムにより、休日や有給休暇も一元管理している。

- ・従業員個々のパソコンのログ情報と連動した勤怠管理システムを運用。
- ・始業前も含め残業はすべてパソコン上で事前申請、上司の承認が必要。
- ・事前申請した残業時間とパソコンのログ情報の時間に乖離があった場合、「退社時間チェック表」に30分以上・1時間以上・2時間以上に乖離時間が色分けされて記録される。これを管理部門がチェックして事情を確認して、注意喚起している。
- ・休日、有給休暇の取得状況も勤怠管理システムで一元管理。システムに入力して申請するだけなので、気兼ねなく取得できる雰囲気になっている。



【取組Ⅱ】 残業対策と法令周知の取組

①朝礼活用

毎朝、朝礼で「〇〇部門は、〇時間以上の超過勤務者〇人」と、残業の状況を公表する。朝礼後のスタンディング・ミーティングで、各人の残業予定を報告、確認し、従業員全体に残業抑制を促す。

②「朝礼メール」

朝礼で発表された各課の取組等を再確認するため、メールで全従業員に通知する。このメールの中で、交通事故の情報、36協定の内容周知（〇時間を超えて働くと法令違反になります！）など法令の周知に取り組んでいる。

③「ノー残業デー」

以前、社長が強制的に消灯した後に会社に戻って仕事を続けるなどスローガンだけで終わっていたが、月3回確実に実施（火曜日2回、土曜日1回）することとした。また、親会社が定休日の火曜日に設定することで実効性を高めた。

④「就業チャイム」

所定終業時刻の17:30に1回目の終業のチャイムを鳴らし、19:30に最終帰宅を促す2回目のチャイムを鳴らす。

取組の効果：

- ◆平均時間外労働について、数年前は月45時間（最も多い者で100時間超）であったが、月25時間まで削減（最も多い者で約50時間削減）できた。