

労働局長による職場訪問を実施しました

さる、11月20日（月）に、毎年11月に実施している「過重労働解消キャンペーン」期間における取組みの一環として、小玉 剛（こだま つよし）労働局長が諫早市のメルコアドバンスデバイス株式会社を職場訪問し、同社の芝 哲夫（しば てつお）代表取締役常務と意見交換を行った。

この職場訪問は、長時間労働削減に積極的に取り組んでいる企業を局長が直接訪問し、その取組事例を広く紹介することにより、地域における過重労働解消に向けた機運の醸成を図ることを目的とするもので、今回2回目を実施した。



（左奥：小玉長崎労働局長）
（左手前：熊谷労働基準部長）

（右奥：芝代表取締役常務）
（右手前：武本取締役業務部長）

意見交換の中で、同社が取り組んでいる事項として

- （1）ここ数年、有給休暇の取得率75%を目標に取り組んでいる。本社においては、平成26年に71%となり、以来平成27年に取得率81%、平成28年には73%を達成し、過去3年間70%以上を継続している。

- (2) 有給休暇の一斉取得日を、平成24年度から1日、平成26年度に2日、平成27年度に3日、平成28年度に4日と拡大する一方、労使協定に基づく計画的付与分について、「マイカレンダー休暇制度」として、平成26年度から4日、今年度からは5日に拡大し、対象者はほぼ100%の取得率を達成している。
- (3) このほかに、「セルフサポート休暇」として、法律上は時効により消滅する有給休暇の未取得分を積み立て、有給休暇が少なくなったときなど、私病や家族の介護・育児・社会ボランティアの目的で、最高で20日までの取得を認めている。この万が一のストックがあることで、通常の年次有給休暇を使用しやすくする効果もある。
- (4) 管理職を含め全員が、就業前と終業後に勤怠端末で社員証のバーコードを読み取ることにより、客観的な出退勤時間を記録し、記録された結果は各部門の管理者が随時、確認・集計できるようになっている。このほかに総務の担当が、時間外労働の管理を月の途中で集計し、月後半の勤務について配慮すべき人を管理者へ通知して、時間外労働の平準化を図っている。
社員一人あたり1ヶ月平均の時間外労働時間数は、部署や個人により異なるが、今年になってからは、前年と比較して30%減少する程までになっている。
- (5) ノー残業デーとして毎週水曜日、金曜日を定め、時間外労働の削減に努めているほか、週1日の法定休日においては休日労働を認めず、確実に1週間に1日の休日を取得できるようにしている。
- (6) 「健康管理時間」と呼んでいる管理者を含めた労働時間の適正な把握による健康管理を推進するため、毎月安全衛生委員会において部署毎の実績を報告するとともに、有給休暇の取得状況と同様に社内のイントラネット上にデータを共有して、社員は誰でも見られるようになっている。
- (7) 事後的な健康管理対策としては、法定より少ない労働時間数での産業医との面談ができるようにしており、例えば月45時間の時間外労働が3ヶ月続けば、問診実施後に産業医との面談を受診できるようにしている。このほかに、管理職に対しては毎年メンタルヘルス・ラインケア研修を実施しており、他の社員にも毎年2回順次外部講師によるメンタルヘルス・セルフケア研修を実施している。
- (8) 平成28年には「プラチナくるみん」を受賞しており、育児休業の取得率が87.5%（女性100%、男性86%）と、全国平均（女性81.8%、男性3.16%）、長崎県平均（女性81.4%、男性2.6%）をはるかに上

回る水準となっている。ちなみに、今年は10月現在男女合計で100%の取得率となっている。
などの話があった。



(左奥：小玉長崎労働局長)
(左手前：熊谷労働基準部長)



(右奥：芝代表取締役常務)
(右手前：武本取締役業務部長)

長崎県の労働時間は全国的にも長い傾向にあるので、上記のような取組事項を参考にして、少しでも多くの県内企業が、長時間労働削減に向け、取り組んでいただきたい。