





労使統一の取組として労働時間の適正化を推進

日本電気株式会社

(1) 企業の概要	
事業概要	<p>創立は1899年（明治32年）。社員数は単独で24,237人、連結で100,914人（いずれも平成26年3月）。「パブリック事業」、「エンタープライズ事業」、「テレコムキャリア事業」、「システムプラットフォーム事業」の4事業を柱として、ICTを活用した社会ソリューション事業を展開しています。</p> <p>社員はシステムエンジニア（SE）、開発職、営業職、研究職、スタッフ職で構成されています。</p>
労働時間制度について	<p>事業場により異なりますが、主な就業時間は8:30～17:15、1日の所定労働時間は7時間45分です。8:30～15:00をコアタイムとして、7:00～21:30でフレックスタイトム制度を導入しています。また、主任（係長）および一部管理職には裁量労働制を導入しています。</p>
経営上・労務管理上の特徴	<p>同社は、多様性に配慮した働きやすい職場づくり、グローバルに活躍できる人材育成、健康・安全管理を推進しています。イノベーションの創出のため、IT企業らしい働き方でのワーク・ライフ・バランス実現に取り組んでいます。</p>
取組のきっかけ	<p>過去から、電機・電子・情報通信業界の長時間労働を課題として認識していた当社では、早期から過重労働対策を実施してきました。さらに、労使で協力して年次有給休暇取得促進に取り組み、平均取得日数の向上、低取得者のフォローを行っています。継続的な取組により、労働時間の適正化・年次有給休暇の取得率向上の取組は、各事業場で労使統一の取組として定着しています。</p>

(2) 主な取組の内容	
「本人と上司をセットで管理する」という点を重視	<p>基本方針として「時間外労働ゼロ」を目標として掲げ、全社的に各種の取組を実施しています。時間外労働が多い傾向の社員に対しては月の途中でアラート発信を行い、当事者に意識づけを図っています。同時に、当事者の上司に、部下が高負荷状態になりつつあるアラート発信を行い、部下への業務アサインの見直し、業務量の調整を促しています。</p> <div style="display: flex; align-items: center; justify-content: center;">  <div style="border: 1px solid #ccc; padding: 5px; margin-left: 10px;"> <p>TO: ○○殿 FM: 総務部（就業管理担当） SJ: 【ご依頼】勤務状況確認（勤務管理）</p> <p style="text-align: right; color: #003366;">一部抜粋</p> <p style="font-size: small;">以下に挙げる貴職の部下は、今月の勤務状況が15日の時点で高い水準で推移しています。勤務管理システムにより、現在の各人の状況を確認し、本人の健康状態に配慮しながら、業務配分の調整や休暇取得を奨励するなど、負荷軽減をまかしてください。</p> <p style="font-size: small;"><部下氏名> ○○ ○○</p> </div> </div>

<p>「当事者の意識向上と健康確保措置」</p>	<p>裁量労働制度適用者は、2か月連続で健康管理時間（事業場内にいた時間）が月80時間以上になる等、一定の基準を超過した場合、一時的に「裁量労働」から除外しています。負荷軽減が見込まれるまで時間管理を行うことで、裁量労働制適用者の労働時間の適正化、および健康確保を図っています。さらに、負荷軽減（裁量労働適用除外）基準を設けたことで、裁量労働制適用者がシステム上で自身の負荷状況を確認する意識が高まりました。</p> 
<p>「労使での過重労働防止の取組」</p>	<p>36協定での法定限度時間より低い水準で労使独自の基準（時間外労働時間が四半期180時間、あるいは年間700時間）を設け、超過が見込まれる場合には労使協議を行います。会社側からはプロジェクト進行やリソース管理の決定権を持つ事業責任者が出席することで、プロジェクトメンバーの負荷軽減をスムーズに行うことが可能です。</p>
<p>「年次有給休暇取得を労使共同で推進」</p>	<p>年次有給休暇については、取得日数5日未満の低取得者をゼロにすることを主眼に労使共同で取り組んでいます。具体的には、低取得者本人には労働組合から、低取得者の上司には会社から、休暇取得計画の要請を行っています。上司、部下双方に働きかけることで、職場が休暇取得計画についてコミュニケーションを取りやすくなる風土を作りあげることができました。</p> <p>また、事業部門ごとに、毎月、労使委員会を開催し、長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得促進に関する協議、情報交換を継続的に実施しています。</p>
<p>「社員の健康確保を目的とした勤務間インターバル制度」</p>	<p>社員の健康確保を目的として、勤務間インターバル制度を導入しています。深夜勤務者の救済措置であり、積極的に利用されるべき制度ではありませんが、一定の休息時間を確保すべく、翌日の始業時間を繰り下げることができる制度です。</p> <p>23:30～24:29に退社した場合は9:30に、24:30以降に退社した場合は10:30に始業時間を変更することができます。</p>
<p>「長時間労働の抑制を目的とした受注段階・遂行段階での管理の徹底」</p>	<p>プロジェクト事前審査を厳格化、契約内容の精査により、無理な計画で受注しないよう徹底しています。また、予期せぬトラブルにより高負荷になった場合でも、上司だけでなくスタッフ部門による時間管理等で健康確保措置を実施しています。</p>

<p>「場所を選ばないより柔軟な働き方」</p>	<p>グローバル情報共有基盤（GISP）により、ビジネススピードアップのための情報共有、コミュニケーションのための環境を整備しています。全社員のスケジュールが共有できます。また、コミュニケーションツール（Lync）を利用し、遠隔地、さらに多拠点でも資料を共有しながらスムーズに会議を開催できる環境を提供しています。加えて、主任以上の社員には、部門と本人の同意の下、BYOD（Bring Your Own Device：私用品の業務利用）の利用を認めており、出張移動等の隙間時間の活用による労働時間効率化の効果が期待されています。</p> 
<p>取組の評価および効果</p>	<p>全社通知として「時間外労働時間ゼロ」を目標として取り組んできた結果、長時間労働の削減は年々進んでおり、既に平均時間外労働時間は月 20 時間を下回っています。休暇については労使共同の取組が大きな効果をもたらし、年次有給休暇取得 5 日未満の人もゼロに近づきつつあります。</p> <p>今後は多様な方が活躍できる、柔軟で生産性が高い働き方をめざし、これまで以上にワーク・ライフ・バランスを推進していきます。</p> 

（平成 26 年度事業）