

『働き方改革』関連の労使の取り組みの進捗に関する調査①

「働き方改革」「時短」「ワーク・ライフ・バランス」
取り組み事例レポート

(事例集)

2019年1月22日版

日本新聞労働組合連合

今年6月、働き方改革関連法が可決成立し、7月6日に公布されました。関連法は労基法はじめ多岐にわたる法律の改正を伴いますが、その多くが2019年4月に施行されます。現在、各単組におかれましても、労使で法改正の対策に迫られていることと思います。また、新聞産業の長時間労働は法律改正の論議以前より問題になっており、これまで長期にわたって時短の取り組み、ワーク・ライフ・バランスの実現に取り組まれてきた単組も少なくありません。

新聞労連では、これらの労使間の取り組みについて調査を行い、取りまとめ、加盟単組で活用できるブックレットとして提供すべく、作業を進行しております。

今回、12月5日までに集約できた、各単組の「働き方改革」、「労働時間短縮」、「ワーク・ライフ・バランスの実現」等に関するレポートを本冊子に事例集としてまとめました。

レポートには、とりわけ以下の事項については詳細な報告をお願いしました。

- 36協定の上限設定
- 長時間労働時の健康確保措置
- 年次有給休暇の時季指定義務
- 勤務間インターバル
- 在宅勤務制度
- 育児・介護休業・時短

これらについて、制度の概要、要求、提案、交渉、導入の時期や内容の他、
☆要求に工夫した点、交渉時に工夫した点
☆うまく勝ち取ったと考えられる制度（部分）
☆交渉過程で注意しなければいけなかった点、問題になった点
☆逆に後退してしまったと考えられる部分や、課題として残ったものなど。
に可能な限り言及していただいています。

各単組の情報交換の糸口に、ご利用いただければ幸いです。

まだご提出いただけていない単組につきましては、提出いただいた時点で順次更新してまいりますので、出来上がり次第下記へご提出を、よろしく願いいたします。

提出先：FAX：06-6314-3660 メール：ito@shinbunroren.or.jp
郵送の場合 〒530-0054 大阪市北区南森町 2-2-7-905 新聞労連近畿地連 伊藤宛

目次

朝日新聞労組	4
毎日新聞労組	10
読売新聞労組	13
日経新聞労組	14
共同通信労組	15
秋田魁新報労組	19
山形新聞労組	20
河北新報労組	22
河北仙販労組	24
全下野新聞労組	26
上毛新聞労組	28
新潟日報労組	29
信濃毎日労組	31
長野日報労組	33
京都新聞労組	34
神戸デイリー労組	35
山陽新聞労組	37
中国新聞労組	38
山陰中央新報労組	53
全徳島新聞労組	56
宮崎日日新聞労組	61
南日本新聞労組	63

朝日新聞労組

朝日新聞労働組合
委員長 水澤 健一

「働き方改革」関連の労使の取り組み進捗に関する調査①回答

「働き方改革」「時短」「ワーク・ライフ・バランス」取り組み事例レポート

●取り組み全般について

【「仕事見直し」を検証】

NHK職員の過労死をうけて、17年10月、「長時間労働防止についての質問書」を会社に提出。16年度に月100時間以上の措置基準時間（みなし労働時間制適用者など対象。毎日の出退勤時間から8時間を除いた時間の累計）があった社員人数等を確認しました。また、組合員へのヒアリングなどを通して、要員減が続く中でもデジタル対応や社もの、選挙、高校野球など、仕事が減るところか増えているといった報告がありました。そうした現状を会社に問いただしても、会社側は「（16年10月から全社で取り組んでいる）仕事見直しを進めている」と言うばかりでした。組合員にその実感はなく、会社との溝は深まるばかりです。改善策を求めていく上で、「仕事見直し」の実効性を検証する必要がでてきました。そこで、11月に「仕事見直しWEBアンケート」を実施しました。結果、多くの人が見直しによる負担減を実感できていないことが明らかになりました。会社が「経営の一丁目一番地」と位置づける「働き方改革」についても、多くの組合員が、経営陣の意思や意欲を感じないと答えました。

【働き方改革協議会】

こうした結果も踏まえ、過重労働を「社員の命の問題」として最優先に解決していくため、また働き方改革を早急に行うため、17年11月、「働き方改革協議会」の設置を提案し、会社と合意しました。議論の対象は長時間労働の是正と休日取得率の向上、仕事見直しの具体化などです。組合から具体的な目標数値を提案し、会社側も「年度内目標としてやりたい」とすぐに応じました。

17年度の目標は、

- ①措置基準時間月180時間以上の人数をゼロにする
- ②措置基準時間平均月100時間以上の職場をなくす。単月が超えた場合でも、年度平均で月100時間以上の職場をなくす
- ③公休消化率が平均80%未満の職場をなくす。個人でも18年1～3月の平均で80%未満をゼロにする。

の3項目です。毎月の協議会で達成状況を確認しました。それぞれの指標は減少傾向にありますが、仕事の負担が慢性的に重い状況には変わりなく、特に高校野球と選挙が大きな要因になっていることが分かりました。17年度の結果をうけ、18年度は①と③の目標数値は据え置きました。①は命の問題として完全に達成することを優先し、③は「公休消化率が80%未満」の職場・個人は依然多いものの、ここ数年のデータでは減少する傾向にあり、引き続き同じ目標を掲げました。②は一部達成したため、単月の「100時間」は据え置き、年度平均ではより厳しい「月80時間」にしました。

【情報発信と働き方改革実行委員会】

「仕事見直し」は16年10月から全社で取り組みを始め、会社は「本・支社で1千項目、総・支局で700項目を超える提案項目が挙げられ、多くが実現されている」としています。しかし、会社が考える働き方改革、仕事見直しとは何なのか、漠然としており、理念やコンセプトが現場に伝わらず、部署によっても濃淡がありました。協議会では早い

段階から、仕事見直しの内容を共有して各職場にとって参考になるよう、HPなどでの情報発信を会社側に求めました。18年4月になってポータルサイトのトップ画面に「働き方改革」の専用ページができ、そこで仕事見直しについて、各部門から同意を得られた項目を公表しました。また、会社は社長が実行委員長をつとめる「働き方改革実行委員会」を同月に立ち上げました。委員会での検討事項は協議会で報告をうけました。実行委員会が決めた大方針と実現のための数値目標は、「20年度に全職場で公休取得率を100%にする」「1人あたりの年間勤務時間（措置基準時間含む）の10%削減（15年度比）を目指す」などが柱になっています。組合からは、単純時間制職場では労働時間が厳密に管理されていることを指摘。早出・残業時間が減れば収入減に直結するため、一律の目標でないのであれば、誤解が広がらないよう、所属長らに伝えるよう求めました。また、施策メニューについても、目標を単純に押しつけるのではなく、各職場の実態に合わせ、適切で効果のある施策を取ることができるよう十分に注意することを要望しました。

【WLB・福利厚生に関する取り組み】

通年にわたり、休日取得・時短の問題については、働き方改革協議会を中心に労使で議論し、それ以外のWLBに関する議題については、WLB・福利厚生ワーキンググループ（WG）で議論しています。WLBに関する制度は他の大手企業と比べても整いつつあり、制度がうまく運用されているかの確認作業が重要となっています。組合員へのヒアリングやアンケートで寄せられた疑問や要望に対してスピード感をもって対応し、運用の改善につなげることを意識して活動しています。

【公休107日化】

完全週休2日制の実現に向けて、まずは公休107日化を目指し、13年春闘から6年連続で春闘要求に掲げてきました。13年春闘で公休107日化が労使共通の目標となり、14年4月に公休は104日から105日になりましたが、18年春闘で満額回答を勝ち取りました。原資を投じて満額回答した理由について会社は、「働き方改革に本気で取り組むための姿勢を目に見える形で示し、これを確実に前進させるため」と説明しました。組合員からは、公休増を歓迎する喜びの声が届く一方、まだまだ長時間労働が常態化する職場からは、せっかく増えた公休も消化できなければ意味がない、もっと休めるようにする施策の検討こそ重要だとの厳しい意見もありました。春闘後、会社の「働き方改革実行委員会」は、働き方改革の具体策として、18年度下期から、「連続勤務日数の制限」「1日単位の勤務の繰り上げ・繰り下げと半日休の取得促進」「半日公休の回数増と取得促進」などを実施することを決定しました。

「連続勤務日数の制限」については、「週に1日は必ず休む。繁忙時でも連続勤務の上限を12日とする。単純時間制の対象者は、36協定順守のためにも、連続勤務の上限は7日とする」として試行されることとなりました（19年度から本格実施予定）。また、事前に所属長または勤務管理者の承認を得れば、1日単位で勤務の繰り上げ・繰り下げ（原則最大2時間）ができるようになりました。半日休とあわせての利用が可能です。また、半日公休について、年度で36回（18日分）としていた回数の上限が、休日取得率向上のため、48回（24日分）まで増やされることになりました。

【育児による勤務配慮などの小6までの延長】

組合員へのヒアリングやアンケートではこれまで、「親が同居していない限り、連日の深夜勤務は無理。小5になったからといって、夜一人で寝かせるわけにはいかない」「都市圏を中心に学童保育でも待機児童が出ている。学童保育に入らなければ、今の仕事は続けられない」など、育児による「短時間勤務制度」「時間外労働・休日労働・深夜勤務の配慮」「始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ」の利用期間について、子の小学校卒業ま

での延長を求める多くの切実な声が寄せられてきました。その実現を最重要課題の一つと捉え、継続して要求に掲げてきました。18年春闘で会社は、「子が小学校高学年となっても、ある一定の勤務配慮がなければ、家庭にも仕事にも支障を発生しかねないという社員のみなさんの声にこたえる」として、要求通り、小学校卒業までの延長を認めました。それを受けて、育児をしながら高いパフォーマンスを発揮するためには、さらなる利用期間の延長を求め続けてほしいという組合員からの意見もありました。小学校卒業以降の延長について会社は「社員のキャリア形成への影響や期間延長への要請などを確認したうえで、今後のWLB・福利厚生WGで慎重に検討していきたい」としています。

【大阪本社の社内子連れスペース】

育児に関する組合員からの根強い要望として、社内保育所、社内保育スペース、社内子連れスペースなど、子どもを連れて出社できる場所の設置が挙げられます。どのような設備が求められているのかについて、WGで議論しました。子供の年齢、家族の協力状況、職務等によって多様なニーズがあり、どの要望を吸い上げるべきかどうかで意見が分かれました。そんな中、大阪支部では、組合員からの要望を受けて会社側と話し合い、社内子連れスペースを開設することになりました。土日祝日等に急な呼び出しなどでやむを得ず子連れ出勤した際、子どものそばにいながら仕事ができる一時的スペースです。大阪での利用状況や組合員からの感想を、今後の議論に反映していきます。

【介護による短時間勤務など利用期間延長】

WLBといえば育児支援に目がいきがちですが、介護支援も重要なテーマです。超高齢化社会が到来し、2025年には団塊の世代がみな後期高齢者になります。また、17年10月に65歳定年制に移行したことで、介護事情を抱える組合員の比率がさらに高まると思われまます。介護の事情を抱えながら安心して働ける環境づくりが求められています。18年春闘では、介護による「短時間勤務制度」、「始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ」の利用期間を最長5年間に延長することを求め、満額回答を勝ち取りました。延長の理由について会社は、「終わりの見えない介護に対する社員のみなさんの不安を少しでも緩和して、安心して働いていただきたいと考えた」としました。これ以上の延長については、「状況やニーズなどを確認したうえで、今後のWLB・福利厚生WGで検討していきたい」と回答しています。また、家族が要介護状態に至らなくても、医師の診断書や診療明細書などがある場合には、介護休暇を取得できるようにすることも要求しました。会社は「常時介護を必要とする状態」までには至っていないが利用が認められないと仕事との両立が困難であるというのがどのような事例なのかなど、今後のWGで検討したいと回答するに留まり、取得条件は拡充されませんでした。

【多様な働き方】

17年1月に導入した在宅勤務制度について、会社は、10月に半日在宅勤務の導入(半日休との組み合わせのみ)、中断時間の拡大といった拡充を行いました。また、対象職場の拡大へ向けて、編集部門でのトライアルを開始しました。さらに、18年10月には、新たに販売やメディアビジネスなどの外勤部門でもトライアルを開始しました。会社は利用促進も順次進めるとしています。

●36協定の上限設定

会社は36協定の見直しを表明していますが、まだ、具体的な見直し提案はありません。

●長時間労働時の健康確保措置

◆近年の動き

17年春闘で、下記施策が追加導入されました。

【17年春闘組合要求】

公休取得率100%達成を目標に掲げ、実現に向けた具体的な道筋を示すこと。当面の対応策として3カ月連続公休消化率50%未満の場合、少なくとも1カ月以内に強制的に5日以上連続休日を取得させること。

【17年春闘会社回答】

公休取得率100%を目標に掲げ、取得率を着実にアップさせる施策を進める。「3カ月連続で公休取得率50%未満」の場合、本人と所属長に通知した当月または翌月の公休を100%取得させることを徹底し、その実施状況を確認、組合にも報告する。

◆現行制度について

以下のいずれかに該当し、時間外労働が多いことにより疲労の蓄積または健康上の不安を有している方は、希望により産業医等の面接指導または面接指導に準ずる指導（メール・電話・手紙等による指導）を受けることができます。

①各月の公休消化率が50%未満の方

②単純時間制適用者で月間の早出・残業時間が80時間以上の方

③単純時間制適用者以外で毎日の出退勤時間から8時間を除いた時間の累計（以下「措置基準時間」）が月間100時間以上の方

④上記①～③以外で、時間外労働が多いことによる疲労の蓄積または健康上の不安を有している方

※上記対象者のうち、単純時間制適用者以外で月間の措置基準時間が120時間以上または3カ月連続で100時間以上の方については、セルフチェックシート（自己診断票）を配布します。

※さらに上記対象者のうち、

①公休消化率が3カ月連続で50%未満の方

②単純時間制適用者で月間の早出・残業時間が100時間以上または2カ月連続して80時間以上の方

③単純時間制適用者以外で月間の措置基準時間が180時間以上または3カ月連続で120時間以上の方については、産業医等による面接指導などを受けていただきます。

※総支局勤務者などで、医師による直接面接を希望される方は、最寄の地域産業保健センターの医師による面談等を受けていただくこともできます。なお、ご本人の状況により、面接指導に準ずる指導（メール・電話・手紙等による指導）となる場合があります。

※産業医等および地域産業保健センターの医師による面接指導費は本社負担とするため、受診者の費用負担はありません。ただし、面接指導以外の検査・治療費等は本人負担とします。

●年次有給休暇の時季指定義務

労使とも問題認識はありますが、会社との協議はありません。具体的な会社提案もありません。

●勤務間インターバル

◆経緯

会社の進める「働き方改革」において、部門担当役員が自部門の取り組み方針・目標を示し、その後、それに基づき、各部署で「働き方改革実行表」を作成しました。その中で、全社共通取り組みではないものの、各部署で選択する制度・取り組みとして、勤務間インターバルが設定されました。18年度下期は試行で、19年度から本格実施予定です。

◆制度概要

【概要（選択実施項目）】

緊急時は除き、14時間以上勤務した場合、次の勤務まで10時間のインターバルを取る

【目的】

勤務間インターバルは勤務終了後、次の勤務までの間に、一定時間以上の「休息期間」を設けることで、労働者の生活時間や睡眠時間を確保する制度です。実質的に長時間労働の防止につながります。

●在宅勤務制度

17年1月に在宅勤務制度が開始。その後、同年10月に制度の拡充が行われました。合わせて編集部門を対象にトライアルが開始されました。18年10月29日から、事業場外みなし労働時間制職場（いわゆる営業外勤）と、短期年俸制社員へのトライアルが実施されています。

◆経緯

組合が08年春闘で「テレワーク（在宅勤務）の創設を検討すること」を要求し、会社は「WLB懇談会に設置しているワーキンググループで研究に着手する」と回答、労使で協議を進めました。全社でトライアルを実施した結果、一定の効果があることが確認でき、17年1月に正式導入となりました。

◆制度概要

【目的】

社員が多様な働き方を通じて、仕事と生活の両立を目指し、同時に業務の効率化と生産性の向上につなげること。

【対象業務】

在宅勤務の対象業務は自己完結的業務で、かつ成果物が明確な業務とし、その1日の業務量は、概ね所定労働時間の労働に見合う業務量とする。自己完結的業務とは、自己の担当する業務範囲が明確で、対面での部内外の打ち合わせを特に必要とせず、個人がアウトプットを作成するような業務をいう。

【対象者・対象職場】

在宅勤務の対象者は、次の①～③の条件を全て満たす者とする。

①勤続3年以上の社員（ただし、嘱託、本社雇用シニアスタッフを除く）

②自宅にインターネット環境があり、社内ネットワークに接続できる者

③自宅での勤務が業務遂行に支障がないと所属長が認めた者

ただし、次の(1)～(3)のいずれかに該当する社員は除く。

(1)ローテーション職場に勤務する者

⇒定められた要員数でシフトを組んでいるため。（業務上必要かつ所属長が許可した場合のみ可）

(2)傷病による短時間勤務制度または制限勤務の適用を受けている者（育児・介護は可）

(3)出向休職中の者

⇒出向先の企業で勤務管理を行うため。

【その他規定】

取得単位について（半日休とセットの場合半日在宅も可）、実施回数について（上限月4回、同一週内2回）、就業場所について（自宅、単身赴任留守宅）、労働時間について（8時～21時の間で所定労働時間を超えない、深夜休日労働禁止、最長2時間の中断可）、連絡体制について、業務環境について、実施申請・届出について、機材・セキュリティーについて、費用負担について、安全衛生について規定があります。

●育児・介護休業、時短

◆経緯

1 8年春闘では育児・介護関連で3つの要求を行いました。それぞれの要求と回答は下記の通りです。

①要求：育児による「短時間勤務制度」「時間外労働・休日労働・深夜勤務の配慮」「始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ」の利用期間を子どもの小学校卒業まで延長すること

回答：子どもの小学校卒業まで延長する

②要求：家族が要介護状態まで至らなくても、医師の診断書や診療明細書などがある場合には、介護休暇を取得できるようにすること

回答：仕事との両立が困難である事例などについて、今後のWLB・福利厚生WGで検討していく

③要求：介護による「短時間勤務制度」「始業・就業時刻の繰り上げ・繰り下げ」の利用期間を最長5年間に延長すること

回答：利用期間を最長5年に延長する

1 7年春闘でも育児・介護関連で4つの要求を行いました。それぞれの要求と回答は下記の通りです。

①要求：育児による「短時間勤務制度」「時間外労働・休日労働・深夜勤務の配慮」「始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ」の利用期間を子どもの小学校卒業まで延長すること

回答：まず小学校4年次終了まで延長し、さらなる延長に向けてワーキンググループで検討する

②要求：「短時間勤務制度」「時間外労働・休日労働・深夜勤務の配慮」「始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ」の対象を、「育児・介護」に限定せず広げること

回答：重度の障がいを持つ子あるいは難病疾患のある子を育てる社員について、諸制度の利用期間延長を認める。さらに、「短時間勤務制度」の適用条件に、「健康上の理由」を加える

③要求：不妊治療のための休職制度を導入すること

回答：自己充実休職制度の目的に「不妊治療」を追加で適用する

④要求：子ども看護休暇の日数を増やすこと

回答：1日増やして年間6日とする。子どもが2人以上いる場合は年間12日とする

毎日新聞労組

裁量労働制・長時間労働対策について

2018年11月22日

毎日新聞労働組合

毎日新聞労働組合は前期（72期）から継続して、長時間労働の是正に取り組んだ。勤務時間の自己申告制▽36（サブロク）協定の抜本的見直し▽会社による「働き方見直し」のチェック——など多岐にわたる。いずれも道半ばだが、改善の傾向は見られる。よりよい労働環境を目指すとともに、会社が提案した裁量労働制について議論を深める枠組みとして、労使による検討チームを設立。今期（74期）でも引き続き議論を進めている。

■勤務時間自己申告制

昨年10月から勤務時間の自己申告制を試行した。健康管理を目的に勤務時間の「枠」を把握するためのものだ。組合は会社に毎月、法定超過時間が80時間を超えた人数を開示させ、その理由も説明させている。事件・事故や災害、選挙、冬季五輪などスポーツイベントで勤務時間が延びる傾向が明確になった。月80時間超の人数は毎月数十人単位で発生し、100人を超える月もあった。会社は今年7月の臨時団交で、全社で16人が医師による面談を受け、深夜勤務の回数を減らすなどの対応をしたと説明した。

勤務時間を「見える化」したことで、時短を進め、休みを取ろうとする意識が広がったのは間違いない。平時は早めに帰宅したり、休みを取ったりして、繁忙期でも交代で休みが取れる態勢を考えるようにはなった。半日勤務すれば半日の休日を与えたことにする「半日休日」を活用する職場もあり、勤務時間の抑制につながっている。定期人事異動の時期は要員不足が生じ、勤務時間が延びる傾向も分かった。季節による変動もあるため、前年と比較できるデータが集まれば、時短の効果は計測しやすくなるはずだ。

課題は少なくない。労使で事前に▽申告内容は基準外賃金の見直しには使わない▽人事評価にも反映させない——と確認したにもかかわらず、組合員のアンケートやヒアリングでは、「過少申告」も疑われる。「会社への提出用と自分の保存用の2種類を作っている」と打ち明ける組合員もいる。健康管理や仕事量の調整を目指すものであり、改めて適正な申告を呼び掛けたい。タイムカード、IDカード、パソコンのログ履歴など客観的な記録と突き合わせるなど、追加の対策や費用が必要になってしまう。集計を簡素化できるシステムの導入も含め、改善の余地はまだある。

■裁量労働制で労使検討チーム

編集外勤への裁量労働制は今年5月、約1年ぶりに労使協議を再開した。6月には、労働時間の短縮に向けた具体策と、裁量労働制の導入要件について、現場の多様な意見を取り入れるため「労使検討チーム」を設置することになった。

編集外勤への裁量労働制の導入は、昨年1月に会社から提案を受けたが「働き方見直し」の実効性を見極め、勤務時間の自己申告制の試験導入で労働実態を把握することを優先させた。裁量労働制に関する厚生労働省の不適切なデータが国会で問題となり、制度への信頼が揺らいだこともあり、組合は性急な対応を慎んだ。

「労使検討チーム」のメンバーは、組合からは執行部に加え、長時間労働が常態化している政治部や社会部、経済部などのデスクらが参加。会社側は労担や編集編成担当、人事・総務本部や編集編成局の幹部が出席している。時短の具体策については▽夜討ち朝駆けのある記者の休ませ方▽支局次長や記者クラブのキャップらのカバー態勢▽宿直・夜勤・早出のあ

り方▽デジタル対応と時短との整合性——などの論点を洗い出している。

裁量労働制を導入するためには、仕事の進め方や時間の使い方について、労働者に「大幅な裁量」がなければならない。組合は、本当に大幅な裁量があるのか、新人記者や事件記者などを対象に含めるべきかなど、現場の実態を踏まえて議論することが不可欠だと考えてきた。

法令上、裁量労働制の対象に新聞記者は含まれている。ただし、常に上司の指示で動いたり、シフト勤務などで強く拘束されたりしていれば、実態として裁量があるとは言えないのではないかと。仮に裁量労働制を導入しても、労基署や裁判所に「無効」と指摘されかねない。時短を進めて、働き方の自由度が増していけば、裁量の幅を広げることにもつながる。組合は現時点で、裁量労働制の導入の可否や会社の提案内容について、結論や対案を示していないが、チームの議論や組合員を対象としたアンケートなどを踏まえつつ、判断することになる。

■ 36 協定の抜本的見直し

会社が従業員に残業させるために必要な労使協定（36 協定）について、組合と会社は今年 5 月、抜本的に見直すことで合意し、9 月に締結に至った。主な変更点は、1 日の時間外労働時間の上限に全社的な統一基準を設け、特別延長時間を月 60 時間から月 80 時間に延ばすことだ。

今年 4 月の更新を前に、組合が各本・支社の 36 協定を点検したところ、同じような部署でも 1 日の上限時間がバラバラであると判明した。例えば、東京社会部の 9 時間に対し、大阪社会部は 5 時間だった。組合は、同じように事件や事故などを取材するのに上限時間に 4 時間も差がある理由をただしたが、会社は説明できなかった。

労使で約 2 カ月協議した結果、原則として▽編集外勤 7 時間▽編集内勤・ビジネス外勤・技術 5 時間▽ビジネス内勤・管理部門 4 時間——に全社的に統一した。最長で 7 時間に抑えたのは、法定労働時間（8 時間）、休憩（1 時間）、時間外労働時間（7 時間）の合計が 16 時間で、1 日に最低 8 時間は労働から解放させられるという考え方だ。1 カ月と 1 年の時間外労働時間には極端な偏りがなく、変更は見送った。

特別条項は選挙、事件・事故、災害、五輪など緊急時に限り、月 45 時間を超える時間外労働を認めるものだ。組合が形骸化を指摘したこともあり、昨年 10 月の衆院選から厳格に運用することにした。ワールドカップロシア大会、大阪府北部で発生した地震、平成 30 年 7 月豪雨（西日本豪雨）でも適用した。

36 協定の特別条項で、月の残業時間の上限は月 60 時間にしてきた。ところが、勤務時間の自己申告制で、法定超過時間が月 80 時間を超える従業員が多数いることが明らかになった。現実的な数字に設定し、会社に 36 協定を厳守させるため、組合は月 80 時間まで認めることとした。

36 協定の更新は春 1 回から春秋の 2 回に増やし、各部署で定期異動後の対象者数を正確に反映させるよう改めた。36 協定は社内ウェブサイト「COSMO（コスモ）」に載っており、組合は会社に内容の周知を求めた。

■ 働き方見直し

会社が昨年の夏から秋にかけて、部門別に「働き方見直し」の指針・方針を出した。浸透度をはかるため、組合は昨年 12 月に組合員アンケートを実施した。回答率は 51.4% で、指針・方針の存在を「知らなかった」と答えた人が 3 割を超えるなど周知不足が浮き彫りになった。実現度を尋ねると、「まったく実現できていない」と答えた人が 3 割弱おり、実効性も課題として浮かび上がった。

会社は今年5、6月に「働き方見直し」の指針・方針を更新。数値目標を挙げた部署が目立つようになった。編集部門では、同一の社員が2カ月連続で、「過労死ライン」とされる法定超過時間80時間を超えた場合、翌月の早い時期に3連休を取得させることとした。大事件・大事故などの際、記者を交代で休ませる方法を考え、報道のピークを過ぎた時点で休日をもとめて取得させるなどの対策を打ち出した。具体例として西日本豪雨で、大阪本社編集局は、支局次長を休ませるため、土日祝に本社や周辺支局からデスクを派遣した。販売部門は公休消化率90%以上を最低目標とし100%を目指すとした。組合は定例団交で全役員にただしてきたが、今後も指針・方針が着実に実行されているか監視を続ける。

※本レポートは2018年9月の毎日労組第73期執行部が作成した活動報告書の一部を加筆・修正したものです。

読売新聞労組

読売新聞の働き方改善の取り組み

1. WLB 協議会

- ・ 2012 年春闘での組合要求に対する回答として、会社側が提示した労使協議機関。会社側のトップは労務担当、組合側のトップは委員長で、年に数回、会合を開き、WLB 全般について議論する。
- ・ 公休消化率や、夏、冬の連続休暇の取得促進、育児、介護との両立支援といった WLB 全般について、協議する。介護や働き方に関する講演会、や読響のメンバーを招いたコンサートも協議会主催で開催。

2. 勤務時間管理委員会

- ・ 17 年春闘の組合要求に対する回答として、17 年 4 月に設置された会社側の組織。各局、各支社の勤怠管理を担当する管理部長ら約 30 人が委員となっている。責任を持たせるため、人事発令を伴うのが特徴。
- ・ 17 年度は部署ごとに「働き方改善策」を出してもらい、進捗状況をチェック。18 年度は、「より幅を広げて実効的な働き方改善策を検討していきたい」として、部署単位だけでなく、局単位での取り組みを進めている。各職場、各局が報告した働き方改善策については、会社のポータルサイトで閲覧できるようになっている。
- ・ 委員会の取り組みについては、労使協議機関である「新たな働き方制度協議会」で会社側から報告を受ける形を採っており、会社が進める働き方改善を組合がチェックできる仕組みとなっている。
- ・ 委員会の設置により、「働き方改善」に会社が真剣に取り組んでいるという雰囲気は広がっている。今後は、実効性のある働き方改善にどうつなげていくのかが課題。組合としても、新たな働き方制度協議会の場などを通じて、積極的にかかわっていく必要がある。

3. 2018 年秋・年末闘争での主な働き方関連の要求

- ・ 育児関連制度の利用対象拡大
育児短時間勤務や始業・終業時間の繰り上げ・繰り下げ、短日勤務（1 週 4 勤）、みなし職場等の「勤務配慮」の対象を「小学 4 年生まで」に引き上げる回答を得る。これまでは「小学校 3 年生まで」だった。
- ・ 年次有給休暇の取得環境改善
19 年 4 月から、有給休暇の年 5 日の付与が義務付けられることをふまえて要求。「年次有給休暇取得の促進に向けて実効性のある取り組みを検討する」という回答を引き出す。
- ・ 「勤務間インターバル制度」の試験的導入
働き方関連改革法の成立をふまえた要求だったが、回答は得られず。会社は「まずは、労務部内で適用し、そこで問題点を洗い出した後で、全社的にどうしていくか考えたい」としている。組合としても、労務部内での取り組みを注視していきたい。

日経新聞労組

日本経済新聞労働組合 在宅制度について

●経緯

2016 年から労使協議会、試験導入、18 春闘、働き方改革推進協議会を経て、18 年 11 月から全従業員を対象とした在宅勤務制度がスタートした。従業員の通勤時間の短縮や、育児・介護などの制約があっても効率よく能力を発揮し柔軟に働くことができる仕組みを取り入れ、仕事と生活の両立を支援することが目的。

●制度概要

- 1) 勤務形態は 3 種類。終日在宅勤務と部分在宅、育児・介護休業中の在宅勤務（但し、育児・介護については一時的、臨時的なものに限る）
- 2) 対象者は会社が認めた従業員（社員、専門社員、アソシエイト）。出向者、病気休職者は対象外。
- 3) 実施回数は原則として週 1 回、月 5 回程度。
- 4) 所定労働時間（7 時間）は超えないものとする。時間外、早朝、深夜勤務は禁止。

●要求に工夫した点、交渉時に工夫した点

組合主導というより、2016 年より労使で何度も対話を重ね、試験導入を行い、労使で各職場の試験導入の結果をヒアリングし、18 春闘でも話し合いを重ねてきた。また社長と組合が直接議論する場があり、そこでも在宅勤務の重要性を組合としてプレゼンを行った。

●うまく勝ち取ったと考えられる制度(部分)

試験導入時は小学校 6 年生までの子どもを持つ従業員（男女）という限定的な制度であったが、本格導入時は全従業員対象、介護も対象であることなど、対象範囲が広がった。

●交渉過程で注意しなければいけなかった点、問題になった点

在宅利用が賃金の減少につながらないことを特に意識した。

●逆に後退してしまったと考えられる部分や課題として残ったものなど

後退してしまった部分はないと考えている。課題としてはきちんと制度が適正運用されているかどうか、組合として注視していく必要があると考えている。

共同労組

◎「働き方改革」など事例レポート

2018年11月
共同通信労組委員長 西村誠

（１）「働き方改革」までの経過

「長時間労働の解消を」。共同通信労組書記局には、たばこの煙で黄色くなった古ぼけた筆書きの横断幕が掲げられている。虎ノ門にあった旧社屋にも掲げられていた歴史ある横断幕は、いつ書かれたかは不明だが40年以上前という説もある。共同労組にとって、時短は長年の課題として横たわってきた。

近年で時短に向けた本格的な動きが出たのは2008年に裁量労働制が導入された前後からだ。社は2007年に「長時間労働抑制等の指針」を策定、休日の強制取得の取り組みなどを定めた（指針はその後何度も改定、「泊まり明けの午前10時終業」なども盛り込まれた）。

また、09年1月から「時短目標5カ年計画」がスタートし、①職場ごとに08年までの5年間の平均過勤時間を一律10%減②1年間に100日以上の日取得—の2つの目標を設定。安全衛生委員会とその下部組織である「しごと時短委員会（現ワークスマート委員会）」で、組合と社が達成状況を検証、長時間労働の改善に向けた方策を議論した。計画最終年の13年は①、②とも実現したのは全職場の半分弱にとどまった。その後も新たに目標を設定して取り組みは続き、毎年10月を時短推進月間とするなどの取り組みも進めた。

また、共同の両立支援の取り組みは10年に社が育休や短時間勤務制度、育児退職者再雇用など制度の創設や拡充を柱とした「両立支援総合対策」を公表したことで本格化。組合も12年の67期執行部が「女性部」を「両立支援部」と名称変更し取り組みを加速させてきた。

（２）働き方改革報告書

政府が働き方改革への取り組みを加速させ、電通の新入社員の過労自殺が労災認定された16年の末、社は「働き方改革事務局」を発足、72期執行部も呼び掛けに応じ「参加は組合活動を縛るものではない」「成り行き次第では撤退もあり得る」などを条件に翌17年1月、事務局に参加した。

社は17年5月、働き方改革報告書を公表。「自主性」「代替性」「多様性」をモットーに「休日取得と長時間労働抑制」「両立支援」を柱とし①職員全員が年間100日以上の日取得②繁忙職場であっても労働安全衛生法上の時間外・休日労働を2カ月平均で100時間未満に抑える③産休育休などによる2-4人支局の減員は最優先で解消を図る④在宅勤務や短時間勤務など働き方の多様化を促進する—の四つの目標を定め、本社、支社局、両立支援の各職場や分野で具体策を並べた。報告書の内容は（1）で概括した従来の取り組みをベースにしたもので、それほど目新しいものはない。とはいえ、組合としても「働き方の見直しがここまで社を挙げての課題になったのは初めて」との認識で、社として本腰を入れているとは言える。

（３）報告書公表後の進捗

報告書を基にした取り組みの推進や検証は、73期執行部から始まり、今74期も継続し

ている。主に月1回開かれ、労務・編集幹部と組合役員が参加する前述の「ワークスマート委員会（WS委）」で議論している。労使で確認が必要な時は別途、団交を開く。WS委は労使協議会に相当する。以下、具体的に実現したことや課題などを列挙する。

①実現したこと（今後の課題も併せ）

▽社会部泊まりの他部参加

18年1月から実施。社会部は毎日3人の泊まり要員がいるが、土日祝の前日に本社出稿部の他部が泊まる形になっている。他部の泊まりは職員ごとに年1回程度。社会部員の泊まり負担が一定緩和された。

▽地方支局のシフト統合

本社だけでなく、地方でも泊まりやルート、休日シフトといったいわゆる「待機系勤務」の見直しが進んでいる。社の主導で、北陸2支局では10月から日曜日の日勤を統合し、片方が2支局分の取材をし、残る1支局では日勤をなくす取り組みを始めた。他にも候補となっている支局がある。また、札幌と仙台の2支社では、管内の支局が支社泊まりに加わる仕組みも実施されている。導入に当たって組合も関係職場からのヒアリングは丁寧に実施したが、参加する支局側から「むしろ負担が増すのではないか」と懸念する声もあった。いずれの取り組みも効果を検証した上で拡大できるか労使で協議中。

▽支局長の土日祝日勤務などプレイングマネジャー強化

休日勤務が多い支局員の休日取得促進のため、支局長が土日祝日勤務やルート受けなどを受け持つ「プレイングマネジャー化」の強化は長年、組合が要求してきた。報告書にも盛り込まれ、支局長によって個人差はあるが一定の改善を見せている。ただ今後、育児中や病気などによる短時間勤務といった制限ある働き方をする支局員が増えるとみられ、組合ではそうした支局で支局長のシフト入りにある程度の強制力を持たせる要求ができないか検討中。

▽在宅勤務

17年に海外部で在宅勤務を試験導入。今秋、WS委で社は「本格運用」に言及したため、組合が中心となり、職員のニーズを発掘していく方針。海外部ではおおむね好評だったが、職場によっては無線LANや特別なソフトなど在宅で仕事をするための機材が必要となるため、希望を集めつつ個別具体的に運用の仕方を検討していく。

▽両立支援室に専任スタッフを置く

これまでの室長は人事グループで採用などを兼任していたため「動きが鈍い」といった指摘が絶えなかったが、今年7月、女性の専任室長が就任。出稿部で働いていた子育て中の女性職員（組合員）も専従室員となった。室長は精力的に全国を回って聞き取りを進めている。現在、地方支社局で出産し子育て中の女性職員が本社でどう仕事をしていくかが大きな課題になっている。従来、両立支援に関する労使協議会は断続的に開かれてきたが、今期も協議会を開く予定で、こうした問題などについて労使の認識ギャップを埋めながら協議を進めていく。

②未達成または協議中

▽業務改廃リストの作成

報告書では毎年7月を「仕事見直し月間」とし、本社出稿部ごとに改廃リストを策定し提出するとされているが、2年目となった今年のリスト提出は低調だった。組合は10月に「働き方改革アンケート」を実施、減らせる仕事を募った。寄せられた具体策を実施するよう社に働きかけていく。中でも出稿量の抑制を求める組合員は多数に上る。出稿量抑制は掛け声ばかりで長年進捗のない大きな課題だ。共同の業務の中核である出稿の見直しに社の腰は重い、働き方改革で休日取得や労働時間抑制が進めば人が増えない限り労働の総投入量が減

っていくことは自明だ。記事の質を上げるためにも出稿の「選択と集中」は必須と言え、出稿のあり方に組合側の意見を継続的に反映させる仕組みを構築していく必要がある。

▽勤務間インターバル制度の試験導入

休日取得に関して労使の意識はここ数年高まりつつあるが、長時間で不規則なこの業界特有の働き方の緩和は、休日取得だけでは実現できない。仕事と次の仕事の間「休息時間」を設けることが必要で、「勤務間インターバル制度」の導入は仕事以外の自分の時間を確保するための引き金になると考える。今期執行部は本社支社局のデスクに試験導入することを掲げ、WS委を通じて社に働きかけている。社も必要性は認め、各所属長に検討を指示している。

とはいえ、これまでの取り組みでは、いきなり厳密なインターバルを導入するのは難しいというのが感触で、現段階では「勤務間インターバル制度導入」というのはおこがましいかもしれない。例えば社会部から上がってきた案は「泊まり明けに11時間の休息時間」というものだった。既にきちんとしたシフト運用で事実上インターバルが確保されている支社もある。職場ごとの事情が異なるため、社には「休息時間確保という原則に則ってできることから始めてほしい」と呼び掛けている。将来的には記者にも適用していくことが望ましいため、組合内での議論も始めている。組合員の関心もそれなりに高く、字面通りの勤務間インターバルにはならないとしても、休息時間確保を一步前進させる効果はあると考える。

ただ、社幹部の理解はまちまちで、健康を守るための休息時間という概念を広めていくには息の長い取り組みが必要だとも感じている。

▽育休時の人員補充

社は前述の「両立支援総合対策」（10年）で、少人数支局などで育休取得者が出た場合の人員補充制度「育休サポート人事」を盛り込んだが、退職者が相次いだことで早い段階で破綻。その後、社は2-4人支局での人員補充は優先的に実施しているものの、支社で減員となるなど綱渡りの状況が続いている。報告書は対策として「新育休人事サポート制度」の策定を掲げ、記者寿命の延長で人員に余裕を持たせることやOBの支局勤務などを検討しているが、遅々として進まない状況が続いている。共同通信は両立支援関連の制度そのものは充実していると言われるが、人員補充をはじめ制度を使いやすい職場環境がないと絵に描いた餅になる。社もスムーズな補充の必要性は認識しているので、知恵を出し合って進めていきたい。

（4）その他春闘などで勝ち取った成果

報告書関連を除き、ここ数年の春闘などで働き方改革に関して組合が勝ち取った主な成果は以下の通り。

▽71期（15-16年）

- ・短時間勤務を小学1年の年度末から小学3年の年度末に延長
- ・リフレッシュ休暇（勤続満5年ごとに5日間与えられる）の取得義務化

▽72期（16-17年）

- ・配偶者の海外転勤同行休職の期間は最長2年から3年に延長
- ・時間外労働制限、深夜勤務免除を小学1年の年度末から小学3年の年度末に延長

▽73期（17-18年）

- ・時差出勤、看護休暇の対象を小学1年の年度末から小学3年の年度末に引き上げ
- ・同性婚の職員に対し、法定婚、事実婚と同様の諸制度適用

(5) 働き方改革関連法への対応

秋に入ってから、三六協定の上限規制については組合として長時間労働になりがちな関連職場（裁量労働制対象外のシステムなど）へのヒアリングを順次進めている。長時間労働時の健康確保措置についても「泊まり回数制限」を念頭に検討中。社側も関連職場には既に長時間労働抑制策の策定を指示している。いずれも19年の年が明けてから三六協定と裁量労働制の更新協議が始まるので、その際に本格議論をすることになる。年休の取得義務化は、この更新協議に前倒しで議論できないかと社に持ちかけているが、18年11月中旬現在、厚生労働省側から詳細に関する回答がないとのことで具体的な議論に至っていない。

(6) 社との協議に当たって留意していること

働き方の見直しを巡ってここ数年、共同労組は「提案型」を模索している。今期もその流れに沿い、前述の「勤務間インターバル制度」「業務の見直し」「両立支援のあり方」など、WS委などを通じて提案を続けている。心がけているのは①具体的であること②組合員のニーズを踏まえ、改善の実感が伴うような内容であること③実現可能性を社に納得させること一の3点だ。こうした点に留意すると、一つ一つにそれなりの時間が掛かってしまうことは避けられない。また、休日取得が促進し労働時間を短縮することが働き方改革の重点にあるとはいえ、残業代減による賃金低下や労働密度の強化につながってしまう恐れもある。改革ムードに踊らされず監視を怠らないことも大切で、その意味では折に触れて各班から寄せられる声は私たちが立ち戻る基点になっている。

秋田魁労組

働き方取り組みレポート

来春から従業員に年5日の年次有給休暇を取得させることが企業に義務付けられることを受け、会社側に対策を求めた。社内には定休を十分取得できない職場があり、有給休暇取得によって定休が減ることのないよう年末闘争で要求した。

社内には労使でつくる「時短・定休消化推進委員会」があり、働き方について協議を続けている。今回の要求に対し、会社側からは「委員会で改善を進め、一部部署で実施している長期休暇の拡大、年度初めに所属長を通じて年休取得希望日を聞き取るなどの対策を検討している」との回答があった。

秋田魁新報社労働組合 書記長・高橋広幸

山形新聞労組

山形新聞労働組合
書記長 伊藤 大輝

① 36 協定の上限設定について

◆制度の概要

1 年間に 6 回を限度に 1 カ月 70 時間、年間 700 時間まで延長可。ただし、1 カ月に 45 時間を超える回数は 6 回まで。1 カ月につき 45 時間を超える場合の割増賃金率は 2 割 5 分。

◆要求・提案・交渉・導入の時期

会社側からの提案により、平成 30 年 3 月 16 日に会社側と協定を締結。当初は副部長以下の社員のみが対象となったが、同年 5 月に副部長も対象となる。

組合側からは毎年、「人員増」「社員の適正配置」の要求を働きかけてきたが、法律に基づいた労働時間に対する賃金改正の対応により保留状態となっている。

② 長時間時の健康確保措置について

◆制度の概要

2 カ月連続して 1 カ月の残業が 100 時間以上、または 3 カ月連続して 80 時間以上の社員に対し、総務部から注意喚起のメールを配信し、産業医による面談を設定する。

◆要求・提案・交渉・導入の時期

①の会社側からの提案と同時期に決定。

これとは別に、平成 28 年 3 月に組合側から「労働安全衛生法の改正に対応したストレスチェックの実施」を提案。同年からの健康診断と合わせてストレスチェックが実施されるようになった。

③ 年次有給休暇の時期指定義務について

◆制度の概要

時期指定義務については特に定めはないが、年 1 回、社員全員に任意で 5 日の有給休暇取得を奨励する「リフレッシュ休暇制度」を設けている。

◆要求・提案・交渉・導入の時期

平成 27 年 3 月に組合側から「年 1 回、社員全員に連続 7 日以上 of 休暇を取得させるように義務づける制度の創設」を提案、翌年の平成 28 年 3 月に上記の「リフレッシュ休暇制度」を提案。これを会社側が採用した。

現状を言えば、編集外勤社員を中心に年間休日数 107 日をクリアすることが難しい社員が多数いる。この点の解決なしで、有給休暇の制度を先走りさせても、絵に描いた餅になる危険性も孕んでいる。

④ 勤務間インターバルについて

◆制度の概要

終業時間から次の始業時間まで、連続 11 時間以上の休憩時間を設けるように努める。所属長は社員がこの休憩時間を確保できるように、所属部員の業務および勤務の調整などに努める。

◆要求・提案・交渉・導入の時期

会社側から平成 29 年 11 月から試験的に導入の提案があり、平成 30 年 4 月から本格運用。制度化された。

⑤ 在宅勤務制度について

◆制度の概要

なし。

◆要求・提案・交渉・導入の時期

なし。

⑥ 育児・介護休業・時短について

◆制度の概要

育児休暇の期間は1年間まで、育児時短の期間は1カ月以上1年以内までとする。

介護休業については最高93日まで、介護時短の期間は1カ月以上1年以内まで（3年間で2回まで）とする。

◆要求・提案・交渉・導入の時期

育児・介護休業については平成22年10月からの実施。

河北新報労組

河北新報労働組合

「働き方改革」関連の労使の取り組みの進捗に関する調査

- 36協定の上限設定
 - ・18年度から編集局で裁量労働制導入(対象外は写真部、紙面審査部)
 - ・時間外は編集局、システムグループは1日4時間、その他(広告営業、販売、事業、印刷、制作など)は1日3時間で、いずれも1カ月45時間、1年360時間と設定
 - ・突発ニュースの対応、生産設備のトラブル、突発的な営業などに対応するため、編集局、システムグループは1カ月70時間(年6回、年総計690時間)、その他は1カ月55時間(年6回、年総計600時間)まで拡大が可能。この特別延長時間には25%の割増賃金を支払う
- 長時間労働時の健康確保措置
 - ・月に一定時間を超えた勤務を行った場合、産業医による面談が必須。職制から休みの指示もある
- 年次有給休暇の時季指定義務
 - ・検討中
- 勤務間インターバル
 - ・導入なし
- 在宅勤務制度
 - ・検討中
- 育児・介護休業・時短
 - ・育児休業は男女社員とも1歳の誕生日まで取得可。保育所に入所できない場合は2歳の誕生日の月末まで延長できる
 - ・介護休業は配偶者、子、父母を対象に、家族1人につき3回を上限とし、のべ180日間認められる。休業期間中の給与の支給はないが、特別見舞金として基本給の20%相当分が支給される。
- 編集局の裁量労働制導入に至る経緯
河北新報社は2018年4月スタートで、編集局(写真部を除く)で裁量労働制を導入した。導入に際しては①時間外手当の代わりに支給する裁量労働手当の各部署ごとの支給額の設定が妥当かどうか②災害や大事件などで実労働時間が見なし労働時間を大幅に超過した場合の特別手当の創設一の2点を軸に会社側と交渉した。

事務折衝の場で①に関して、会社側は「2014、15年度の実績をベースに算出しており、組合側が主張するスポーツ部楽天班の裁量労働手当を増額するような根拠がない」と設定の見直しを拒否。一方で「出張が多い楽天班を念頭に出張の日当を増やすといった代替案は考えられる」と譲

歩案を示した。②については「通常の業務でなく、あくまでも10年に1度の災害、事件、事故を対象にした特別手当は理解できる」と前向きな姿勢を見せた。

組合編集支部では編集協議会で、楽天班の裁量手当見直しと災害など長期間の取材時の特別手当の創設を求めることを前提として裁量労働制の受け入れを決定。①に関しては「見直すための実績の数字がない(楽天班は『スポーツ部の時間外の申請はこれくらい』という慣習に基づき、長期間にわたり時間外の申請を抑制していたため)」という会社側と議論がかみ合わず、交渉の軸を出張時の日当を増額する方向にシフトした。結果的に裁量制受け入れの代わりに楽天班の負担軽減策として3泊以上の出張時は日当を増額することが決まった。②については事務折衝レベルで会社側から「繁忙時特別金」を設ける旨の説明を受け、経協では大きな議論にならなかった。

会社側は18年度からの導入にこだわっていた。「経営環境が悪化する中、協議を継続すれば裁量手当の再提示は組合側にとって不利になる」とし、17年度中の決着を迫った。各職場の裁量手当が妥当かどうかをきちんと検証する時間が奪われた。提案自体は3年前ぐらいから示されており、導入を見据えて各職場の正確な実労働時間を把握しておくなどの準備をしていれば、交渉をもっと優位に進められたとの反省を残した。時間外請求権を放棄する重みを考えれば、もっと有益な交渉ができたと思える。

18年度からの導入後、編集支部は各職場に対し、月報に正確な勤務時間を記入するよう呼び掛けた。各職場の勤務時間の平均が見なし労働時間内に収まっても個人間でばらつきがあるケースも確認され、組合員一人一人が長時間労働にならないよう職場全体で業務を見直すよう働きかけを行った。

文責・河北労組編集支部長 山口 達也

働き方改革 取り組み事例レポート

●36 協定の上限時間について

- ・1日2時間、または1ヶ月30時間。1日に2時間を超える時があっても、1ヶ月で30時間を超えないこととする。

※当社は業種が発行ではなく販売のため、主に個人宅への訪問が主となる。時間外労働をする際は営業及び集金業務、または早朝の配達等がほとんどであり、時に月20時間を超える職場もあるが、30時間を超えることはないので特に問題はない。

●長時間労働時の健康確保措置について

- ・当社の就業体系は長時間労働に当てはまらないので、特別な措置や取り決めはない。

●年次有給休暇の時季指定義務について

- ・2018年10月に開催した定例経協にて組合より会社へ確認をしたところ、「現在ある年2日の計画年休を年5日にすること、また社員だけではなく契約社員も社員と同等の対応にしなければならないと考えているが、現段階では検討中であり確定ではない。その他に当社では数百人に及ぶ配達従業員等も該当するので、そうしなくてはならないと理解はしているが、配達労務難が深刻化している中では非常に厳しい内容であり、どのようにしていくべきか？慎重に考えなくてはならない事項であると捉えている」との回答があった。

●勤務間インターバルについて

- ・当社は早朝勤務（3時半に出勤）というものが1週間に1回程度あるが、前日の勤務を極力定時（18時）あがり、または休みを当てるなどの対応をしており、特別取り決め等はしていない。

●在宅勤務制度について

- ・当社にこの制度はない。

●育児・介護休養・時短について

【育児休業】

- ・原則、入社1年以上の者の子が満2歳に達するまでを限度として、本人の申し出た期間とする。1歳に達する日までの休業は1ヵ月前まで、1歳に達した日から1歳6ヵ月までの休業は2週間前まで、その後に休業期間が2歳まで延長となる場合は、2週間前までに開始予定日及び終了予定日を明らかにし、所属長を通じて総務部に申し出るものとする。また、必要により各種証明の提出を求めることがある。

＜時短制度について＞

- ・小学校就学の始期に達するまでの子を養育する社員等は、申し出ることにより、業務の正常な運営に支障が出る場合を除き、1日最高3時間、1ヵ月2回の範囲内で時短を活

用することができる。ただし、本制度を希望する社員等は、1回につき5日前までに所属長を通じて総務部に申し出るものとする。

<規定を策定するにあたり>

- ・労働者が当該事業主に継続して雇用された期間が1年に満たない場合、労働者の配偶者が常態として育児休業に係る子を養育できる場合などは、拒むことができるということを念頭に、法律に基づきながら様々なケースを考慮して策定した。当社では、「目的」「対象者」「手続き」「期間等」「賃金・賞与」「社会保険料・税等の取り扱い」「勤続年数」「職場復帰」「適用除外」「所定外労働の制限」「深夜業の制限」「短時間勤務」「時差出勤」「時短活用」「看護休暇」「育児・介護有給休暇」「所定外労働の免除及び深夜業の制限ならびに短縮措置の終了」「法令との関係」の18項目に分類している。

【介護休業】

- ・原則、要介護状態にある家族を介護する入社1年以上の社員等は、休業を開始する2週間前までに休業する期間を明らかにし、所属長を通じて総務部に申し出ることにより、介護を必要とする家族1人につき通算93日まで、3回を上限として介護休業を分割して取得することができる。ただし、同一家族について、異なる要介護状態について介護休業したことがある場合は、その日数も通算して93日までを原則とする。また、必要により各種証明の提出を求めることがある。

<時短制度について>

- ・就業規則第18条の始業及び終業の時刻について、1時間以内での繰り上げ、繰り下げをすることができる。
- ・介護短時間勤務、介護のための時差出勤を希望する社員等は、介護休業とは別に3年の間に1回につき6ヵ月以内の期間を明らかにし、2回利用することができる。利用する者は、原則として開始予定日の2週間前までに所属長を通じて総務部に申し出るものとする。

<規定を策定するにあたり>

- ・家庭での医療・療養上の世話・身の回りの世話、入院中に身の回りの世話・リハビリ介助、通院介助等の直接的介護、入退院のための手続き、付き添い等の手配、入院の付き添い及び情緒的な支え、退院後の介助者探し等の在宅介護という「介護の定義」を理解して、細かいケースまで考えること。

また、要介護状態にある家族とは、負傷、疾病または身体上もしくは精神上の障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態にあることをさすものであると認識しておくことが必須である。これを基に当社では、「目的」「対象者」「手続き」「休業期間」「給与・賞与」「社会保険料・税等の取り扱い」「勤続年数」「職場復帰」「所定外労働の制限」「深夜業の制限」「短時間勤務」「時差出勤」「短時間・時差出勤の手続き」「介護休暇」「年次有給休暇」「所定外労働及び深夜業の制限、短縮措置の終了」「法令との関係」の17項目に分類し、規定を策定している。

全下野新聞労組

新聞労連「働き方改革」等レポート

回答者：全下野新聞労組 第43期書記長 手塚京治

下野新聞社では、2002年から15年にかけて在職死亡の方が複数でしております。これを受け、近年の全下野新聞労組は「命と健康を守る」をスローガンとした取り組みや対会社交渉に力を入れ、その一部が結果的に昨今でいう「働き方改革」につながっている、といった状況にあります。

例えば、働き方改革関連法にある36協定の上限設定に関連しては、下野新聞社では労使交渉の結果、2015年6月から「時間外労働は1日8時間、1か月45時間、1年360時間」「特別条項の場合、1か月65時間、1年480時間まで延長できる。延長できる回数は年3回まで」の新ルールが適用されています。

特別条項の部分について、もともとは「1週24時間まで延長できる。延長できる回数は年24回まで」となっていたのですが、14年1月、会社は労基署から不備を指摘され「特別条項の場合、1か月70時間、1年690時間まで延長できる。延長できる回数は年6回まで」との改正案を組合に提示しました。

その後、組合は毎週1回行っている定例の事務折衝で会社と交渉し、長時間労働防止の観点から条件の緩和を勝ち取りました。実現できた要因としては、社員の労働時間や休日休暇の取得状況の推移などの客観的資料を会社に求めながら、とにかく当時の執行部が粘り強い交渉を重ねた結果だと思えます。

14年の会社の改正案はすでに、今回の関連法が定める「特別条項の場合、月60時間、年720時間まで延長できる。延長できる回数は年6回まで」をクリアしてはいましたが、それをさらに上回る残業規制を3年前に実現した格好です。

次に大きいのは、2016年と17年の春闘で、所定労働時間を15分ずつ短縮し、2年間で計30分の勤務時間短縮を勝ち取ったことです。下野新聞社の所定労働時間は元々は7時間でしたが、リーマン・ショックや東日本大震災などに伴う業績悪化を受け、会社は2012年に所定労働時間を8時間に延長しました。延長した1時間分の人件費（残業代）が節約できるためです。組合にとっては苦渋の決断でしたが、社の将来を見据え延長を受け入れました。

16、17年の短縮は、業績の回復や、全社的な残業時間の抑制傾向を受け、実現できたものです。30分の短縮により、現在は「1日7時間半」が所定労働時間となっています。業界水準の7時間にまでは戻っていませんが、組合としては今後とも社員の労働時間の推移を見つめつつ、さらなる短縮が可能かを判断していきたいと考えています。

組合の要請により、会社は「ノー残業デー」の取得促進にも動いています。18年9月現在、月1回でもノー残業デーを取得した社員の割合は5割程度。決して高い水準には達していませんが、こうした取り組みを通じ、残業時間の削減がより進めば、所定労働時間のさら

なる短縮は不可能ではないと考えています。

長時間労働時の健康確保措置、勤務間インターバル、在宅勤務制度について、近年、何か具体化したものはありません。一方、育児と仕事の両立という意味では、2016年度から、育児短時間勤務が可能な期間が従来の「3年間」から「小学4年進級時まで」に拡大されました。所定労働時間が7時間半ですので、1日最大1時間半短縮し、6時間労働が可能な期間が小3修了時までには延長されたということです。

15年秋年末闘争で延長を求める要求を行い、勝ち取った格好です。背景には近年、下野新聞社の新卒採用者に占める女性の割合が増加していたこと、出産や育児休暇を取得する社員がここ数年相次ぎ、女性の働きやすさへの対策が会社としても求められていたことがあったかと思います。

関連して、18年秋年末闘争では、現在は未就学児までが対象となっている「子の看護休暇」の小学6年生までの取得期間延長、育休者が職場復帰しやすい環境づくりや情報提供の充実などを要求化。結果は前者がゼロ回答、後者が「復帰支援シートを活用した復帰者と管理職・会社側との面談の充実」という成果を得ました。

子の看護休暇の延長は、業界内でも同様の動きが近年あることを団交で主張しましたが、会社の「そもそもわが社は休日休暇が年間120日と多めに付与されている」「さらに年次有給休暇（年休）もあるため、現行の休暇制度をまず使ってほしい」という反論を突き崩すことができませんでした。反省点として、休日休暇の付与数や消化状況について、業界内外の状況を詳しく調べたり、「延長されないとしても仕事と育児が両立できない」という当事者の声をより多く集め、理論武装を強固にしておく必要があったと考えています。

一方、後者については、育休者やその経験者による意見交換会を組合大会に合わせ開催するなどし、当事者の声をしっかり吸い上げ、会社に伝えたことが大きかったかと思います。これには、今期の委員長が（全下野労組としては初の）女性で、かつ育休経験者であり、他の社内の育休者から信頼が厚い人物であることが非常にプラスに働いたと考えています。

最後に年休に関してですが、18秋年末闘争では「2019年春からの年休の5日以上取得義務化にちなみ、年5日間の連続休暇制度を導入せよ」との要求も掲げました。編集外勤などに比べ、整理部などのローテーション職場ではまとまった連休が取りにくい現状があり、その打開策として要求化しました。

団交では、年1回でも5連休以上を取った社員の割合が全社で8割に達していた一方、ローテ職場では5割程度にとどまっている現状が会社から明かされました。この格差の解消を求めた結果、「5連休の制度化は難しいが、会社として連休取得を推奨する」との回答を得ました。組合としても、連休取得を制度化することの弊害（連休を望まない人にも強要することになる、連休を取るために業務の負荷が過大になりかねないなど）も懸念されるところだったため、落としどころとしては一定の妥当性があると判断し、受け入れました。

上毛新聞労組

「働き方改革」の要求項目と実現事例（上毛新聞社労組）

・（要求）長時間労働の是正・労働環境の整備

→営業・事業・編集・販売の外勤職場で、スマートフォンやタブレットを活用したスケジュールの情報管理システム（ラインワークス）を導入。仕事量の把握を進め、適正な業務配分につなげる狙いがある。また、情報の伝達、共有をスムーズにすることで、社員間のコミュニケーション活性化も期待されている。

・（要求）長時間労働時の健康確保

→年2回のストレスチェックを実施。高ストレスと診断された場合、希望者は医師の診察を受けられる。

・（要求）テレワークの導入

→今夏から導入。編集、営業、出版の一部（執筆業務がある部署）に限定して運用を始めている。申請理由は①健康上の理由②就学前の子を養育③要介護者の介護—の三つ。

・（要求）適正な人員確保

→昨年からは社会人採用を始めた。編集や営業といった人手不足感がある部署に配属されている。

・（要求）振替休日の完全消化

→振替休日の未消化分について、一定期間過ぎた時点で精算。早期取得の動機づけと有給利用の促進につなげる狙い。

→振休の消化状況を毎週点検し、週1回の勤怠管理者会議で改善策を話し合う。

→イベントなどで人手が必要な場合、社員ではなく外部のアルバイトなどを活用し、休日出勤自体を減らす。

新潟日報労組

働き方改革関連の労使の取り組みの進捗に関する調査①
「働き方改革」「時短」「ワーク・ライフ・バランス」取り組み事例レポート

新潟日報労働組合

【36協定の上限設定】

<制度の概要>

- ・月 45 時間（一部部署は 36 時間）まで法定時間外労働が可能。45 時間を超える場合は特別条項の適用となり、65 時間まで特別に延長ができる。特別条項の適用は年 6 回まで。

<要請>

- ・特別条項の適用回数が不透明、また形骸化していたため適用者と回数を組合に通知するよう社に要請。18 年 4 月から実施。毎月の給与明細に回数が記載されるようになった。

【長時間労働時の健康確保措置】

記念日休暇

<制度の概要>

- ・年度内に 3 日を記念日として、休暇を取得できる。事前申込制。原則として有給休暇を充てる。記念日の定義は設けない。

<要求>

- ・17 秋年末で「本人や家族の誕生日など、個人にとっての記念日を休みとする『記念日休暇』の創設など新制度の導入」を社に要求。

<導入時期>

- ・18 年 4 月から

<要求のねらい>

- ・休暇制度自体は比較的充実しているが、取得率向上が課題のため要求化した。

7 日以上連続勤務の禁止

<概要>

- ・原則は禁止。ただし災害時やスポーツ取材などは職場で柔軟に対応

<要求>

- ・18 春闘で「呼び出しを含む連続勤務の日数に上限を設け、10 日以内とすること」を社に要求。

<要求のねらい>

- ・「5 時間以内の呼び出し勤務」が休日扱いとなるため、帳簿上は「休日」となっているにもかかわらず、実態は休んでいないケースが散見された。これについて問題提起し、労使で意識を変えてもらおうと要求した。

【勤務間インターバル、在宅勤務制度】

<要求>

- ・17 秋年末で「勤務間インターバルやテレワークなど多様な働き方の実現に向けた制度の導入」を社に要求。

<交渉結果>

- ・勤務間インターバルは対象者・職場を選定した上で、試験運用に向けた検討を進める。
- ・テレワークは実効的な運用のためには相応の設備投資やルール作りが必要として「働き方改善委員会」で議論することになった。

<課題>

- ・社が検討しているか不透明。働き方改善委員会は最近開かれていないので、組合として開催を求めていく。

【育児・介護休業・時短】

スライドワーク（時差出勤制度）※試験運用中

<制度の概要>

- ・日勤職場を対象に始業時刻を前後1時間スライド（繰り上げ、繰り下げ）できる。前日までに申請する（長期間利用する場合は前月までに申請する）。

<要求>

- ・17 秋年末で青女部が「勤務の実態や育児の状況に応じて柔軟に時間差勤務を可能にする制度の検討」を社に要求。※当時、一部の職場で運用されていたため、日勤職場全体に拡大するよう要求した。

<導入時期>

- ・2018年4月から

<社員の評価>

- ・利用している社員にはおおむね好評。

育児中の社員を対象にした深夜業免除

<制度の概要>

- ・小学2年生の年度末までの子どもを育児する社員は、午後10時から午前5時までの深夜業勤務の制限を請求できる。

<要求>

- ・18 夏闘で「育児中の社員を対象とした時短勤務と深夜業免除の年齢制限を子どもが小学3年生になるまで延長すること」を社に要求。※青女部との統一要求

<交渉結果>

- ・深夜業免除は未就学児が対象だったが、子どもが小学2年生の年度末までに延長された。一方、時短の拡大には応じなかった。

<導入時期>

- ・2019年4月から

<要求に工夫した点>

- ・組合アンケートで、制限勤務制度のうち延長の要望が多かった時短と深夜業に絞って要求を構築した。
- ・子育て支援策を組合員に周知するため、特別号のニュースを発行した。同業他社の制度を紹介し、子育て中の社員の1日のスケジュールを載せることで社に対し、制限勤務拡大の必要性を訴えた。「小1の壁」に悩む社員の声などをまとめた。

信濃毎日労組

「働き方改革」関連の労使の取り組みの進捗に関する調査

信濃毎日新聞労働組合

◆専門業務型裁量労働制

2018年春闘では賃上げ闘争と並行して、会社から提示された記者職への「専門業務型裁量労働制」と、みなし時間で働く職場への「健康管理時間」制度導入を主な内容とした働き方改善策を受け入れるかが焦点となった。一連の働き方改善策をパッケージとして4月から導入したい意向を示した。

【社側の提案した「働き方改善の具体策」】

▽（編集外勤への）専門業務型裁量労働制の導入

（対象職場＝読者センター、論説・編集委員、報道、文化、運動、写真、松本報道、支社局編集（課長待遇以上除く）

▽始業と終業を勤怠管理システムに入力する「健康管理時間」の導入

（編集と営業の外勤職場が対象）

▽管理職考課項目に「長時間労働の是正、休日・休暇取得の促進等」を追加

▽編集局に「健康管理責任者」を配置

▽営業外勤職場への「事前申請制度」導入（残業申請）

▽労働時間短縮ウイークの徹底、ノー残業デーの設定

▽新人・若手研修の充実▽指導者研修の導入

▽ワークライフバランス（WLB）研究会、同編集部会の活動充実

根本的に働き方を良くするには人員確保が不可欠なのに、会社のパッケージ提案には休み取得を推進させる要素が足りないと考えて掲げた春闘の並行要求「休日・休暇が取得しやすい環境整備」「人員確保と多様な社員が活躍できる職場づくり」に対して前進回答があったこと、組合が求めた裁量労働制の協定に関する「自動更新条項の削除」「当初は3カ月での更新」を会社が認め、また「働き方の気風」を変える社側の意欲は感じられると判断し、闘争を收拾させ裁量労働制を含む働き方改善策についてのパッケージ提案をまずは「試行期間」として4月から導入した。

3カ月の試行期間が終了する6月末を前に、夏闘の要求掘り起しアンケートと合わせ、「働き方アンケート」を実施し、検証作業を行なった。その結果、執行部では「働き方の気風を変える第一歩」を踏み出したと判断して、2019年3月末を更新期限とする裁量労働制の協定を締結。以後1年ごとに更新することとなっている。

現在、裁量労働制導入後の働き方の変化を検証し更新可否の検討材料とすべく、春闘の要求掘り起しと合わせて働き方に関するアンケートを実施している。

◆健康管理時間

編集と営業外勤を対象とする健康管理時間は、所定労働時間7時間＋休憩1時間の計8時間を超えた勤務時間を「超過時間」として月々集計している。超過時間が月120時間超で医師の面接指導を義務化、2カ月連続100時間超で「本人が申し出た場合」に面接指導を受

けることとし8月から導入された。

健康管理時間の入力方法を巡っては、警察担当記者の「中抜け」の義務化や、「ゲラ待ち在社」の禁止、朝の他紙チェックや帰宅後の警戒電話やスマホでの紙面チェックは勤務時間に含めないなどの方針が示されたり、長野本社の経済・市政は午後10時、県政・社会は午後11時を離席時間とし、超える場合は報道部長に申請を求めるなど、途中でのルール変更には現場から不満も出ている。

また、若手からは「帰りにくいという意識が薄らいだ」との声がある一方、「業務量と人員が変わっていないのに、時間短縮できない」「ジタハラだ」「中抜けはできない」といった反発や、「始業終業時間を付度して入力」するケースや、「持ち帰り残業」が散見されるなど課題も出てきている。

「働き方改革」関連 取り組み事例レポート

- 36協定の上限設定
特になし
- 長時間労働時の健康確保処置
特になし
- 年次有給休暇の時季指定義務
11月7日の経営協議会において上記事項を協議項目として、公休104日の取得状況と合わせて会社側の見解を確認しました。
現状、公休と有給休暇取得の未消化を、労使協調で休日取得の意識改革が必要とし、関連法の施行に関しては、現時点では詳細未確認とのことで、「実施体制を検討する」との対応にとどまりました。
- 勤務間インターバル
18年夏闘の諸要求で会社に要求しましたが、「制度化はしない」との回答でした。関連法案が可決する前の回答の中で、「可決となれば新たに対応すべき」と見通しを示し、「働き方の改善には前向き」の姿勢です。
- 在宅勤務制度
ありません
- 育児・介護休業・時短
法改正に伴って、労使間で確認を行い、2017年10月1日付で育児休業規程を改定しています。

以上です。

京都新聞労組

働き方見直しに向けた取り組みについて

京都新聞労働組合

京都新聞労働組合では、働き方改革関連法の成立・施行を見据え、2017年12月に会社と設置した労使協議会で、働き方の見直しをはじめ、時短やワーク・ライフ・バランス(WLB)の問題を集中的に話し合っている。当初は写真部の宿直廃止や育児・介護支援を中心に議論し、新執行部が発足した今秋から「本丸」の長時間労働の抑制や休日取得の促進に向けた議論をスタートさせた。

育児・介護支援の取り組みでは、子育て中の社員らの待遇改善に向け、青女部が「青女カフェ」を開催して同部員らの意見を集約し、労使協議会や団交の場でぶつけた。その結果、今夏闘で「育児短時間勤務の対象を小3の3月末まで延長」を会社側から引き出した。「帰宅後の電話問い合わせを少なくする」「ミーティングを所定勤務時間内に行う」といった実務レベルの徹底も、会社を通じて各現場に呼びかけられた。同協議会には分科会があり、執行委員以外に関係部署の組合員が随時参加して生の声をぶつけられるメリットがあるほか、団交とは違い「労使で前向きに自由闊達な意見交換をする場」と位置付けられているのが奏功した例だと言える。また、夏闘で実現した早出早帰りが可能な8時～16時の勤務シフト創設も、WLB実現に向けた成果と言える。

このほか、今春闘で年休の半日分割取得、永年勤続休暇の取得可能期間延長、夏闘で夏季特別休暇の取得可能期間延長も認めさせた。いずれも少しでも休日がとれるよう、会社に働きかけたのが実を結んだ。

10月の労使協議会では、働き方改革関連法の概要、社内の休日取得や残業の現状について会社側から説明があり、その内容を組合ニュースで詳しく報じた。この問題は社内に周知されているとは言い難いのが現状で、長時間労働が常態化している職場から年次有給休暇の5日取得義務や罰則付き残業上限規制について「達成は困難だ」と悲鳴に近い声も聞かれた。しかし、まずは関心を持ってもらうという点で、まずまずのスタートを切ったと考えている。会社側から各部署の業務・運用見直しについて、ライン部長を通じて案を集約するという方針を示しており、各部署からどのような案が集まってくるのか、注目している。事件担当や政治担当など、長時間労働を法の範囲内に抑えるのがより難しい職場の対策、紙面の質とのバランスをどう図るか、管理強化に伴うサービス残業・出勤の懸念など、懸案は山積しており、同業他社の先進事例も学びながら協議を進める必要がある。36協定についても、会社側が見直しの可能性を示唆している。

秋闘では、在宅勤務などの研究を訴えているが、秋闘の回答でも「検討課題の一つ」にとどまっている。一方、長時間労働是正の一環として要求した、いわゆるテープ起こしソフトをはじめとするICTソフト・機器活用については、団交で前向きな姿勢を示し、業務ラインで提案があれば、柔軟に対応するという趣旨の回答を得ている。

神戸デイリー労組

神戸新聞・デイリースポーツ労働組合 文責・直江純（18書記長）

【フレックスタイム制】＝導入済み

神戸新聞・デイリースポーツでは、2018年6月からフレックスタイム制（フレックス）を導入した。営業部門や管理部門などの職場が対象で、遅出・早帰りなど弾力的な勤務環境を整備する。勤務時間を月単位で管理し、毎日の始業、終業時間を業務の集中度合いによって適時調整できる。長時間労働を抑え、仕事と育児などの日常生活の両立が図れるよう後押しする。

組合は17秋年末の説明要求で「裁量労働職場以外でのフレックスタイム制度化への見解」を尋ね、経営側は「2018年中の制度導入を想定」と回答していた。

導入対象は、これまで定時勤務で従事してきた営業や総務、販売部門など。育児・介護による短時間勤務制度の利用者も、短縮した勤務時間に応じたフレックスを利用できる。エリア職社員も対象。デイリー新社、クオリティでも同様の制度導入を検討している。対象者は神戸新聞で約100人、デイリーへの出向者で25人程度という。

対象外となるのは、裁量労働やローテーション職場のほか、管理職▽試用社員▽傷病による長期欠勤、出産・育児・介護休業中の社員。デイリー以外の出向社員は出向先の勤務体系に沿って勤務するため、出向先で同様の制度がなければ対象外になる。

制度では、必ず勤務しなければいけない「コアタイム」を午前11時～午後3時に設定。午前6時～11時と、午後3時～8時を「フレキシブルタイム」と位置づけ、この時間内で出退勤の時間を個人で調整できる。フレックスでは1日の労働時間が毎日変化する可能性があるため、所定労働時間は月単位で管理。神戸新聞・デイリースポーツの所定労働時間（1日7時間）と毎月の所定労働日数を掛け算して1か月の標準労働時間を算出し、トータルで勤務時間が標準勤務時間を満たせば、従来通り職場ごとのみなし時間外手当を含む賃金が支払われる。

【テレワーク制】＝導入済み

神戸新聞・デイリースポーツでは、2018年7月に「テレワーク制度」を導入した。社が掲げる「ワーク・ライフ・デザイン宣言」に基づく取り組みの一環。就業場所にとらわれない柔軟な働き方で業務効率化と生産性維持を図り、仕事と育児・介護などとの両立を支援する。社は17年1月から1カ月間、テレワークを試行。組合が17秋年末の説明要求で導入の意思を尋ねたところ、「18年中には運用を始めたい」と回答していた。

導入対象は総合職とエリア職（＝嘱託らの無期雇用転換者）。実態としてはフレックス同様、営業や総務、販売部門などの職場での利用を想定している。育児・介護による短時間勤務利用者も対象。

情報漏洩などのセキュリティ面から、就業場所は自宅か最寄りの支社などの会社施設内に限定。勤務時間は育児・介護を行う社員の勤務時間を幅広く確保するため、午前5時～午後10時の間の7時間とする。テレワークの際には、インターネットに接続した端末と会社PCをサーバーでつなぐリモートアクセスサービス「マジックコネクト」の利用を想定。必要な備品は人事総務室で管理し、利用前日に貸与する。

<参考>

フレックス制度とテレワーク制度の利用状況と課題
（18秋年末の説明要求項目。以下は会社回答文）

◇ワーク・ライフ・デザイン宣言に基づき、フレックスタイム制を今年6月から、テレワーク勤務を7月から導入しました。いずれの制度も導入から数カ月の実績しかありませんが、フレックスタイム制については、6月から8月の間に遅出・早帰り勤務や、1日の実労働時間が所定の7時間よりも短い勤務をしたことのある人は、制度の適用対象者の75%でした。テレワーク勤務に関しては7月から9月の間に4人が、主に育児や台風による出勤困難時の緊急対応を目的として、延べ21日間の利用をしています。いずれの制度についても各局に積極的な利用を呼びかけており、今後も継続してワークライフマネジメントの促進を図ります。

【育児時短の小3延長】＝導入に向けて「本腰を入れて研究」

18秋年末交渉の諸要求に掲げた（過去にも15年、11年にも要求したが未獲得）。要求時には、全国紙ブロック紙のみならず主要地方紙（京都、愛媛、下野、信濃毎日等）が続々と小3延長を果たしていること、「小1の壁」が社会問題化していることを正面に掲げ、「就学前までの時短は法定こそ上回っているが、時代遅れになりつつある」と指摘した。会社回答文では、女性らのキャリア形成との両立策が「緒についたばかり」として「キャリアを積める働き方の進捗・定着状況をにらみながら対応を検討する」との論理だったが、団交で経営側は「カバー人員の補充加配は財務上困難」との別の論理を前面に押し出してきた。組合は、団交に育児中の女性組合員7人（記者6人営業1人、うち育休中1人）を招集。「安心して働けるように後ろ盾として制度が欲しい」と訴える組合に、経営側は「職場の配慮で乗り切ってほしい」と繰り返していたが、「学童のお迎えには誰かが行かざるを得ない。毎日配慮を受けられるのか」と迫ったところ、労担が「小3延長が可能かどうか、本腰を入れて研究する」と事実上の修正回答をした。一方で、組合に対しては幹部らが「人員増は不可能。現場で吸収してほしい」などと繰り返し迫るなど、一時は対立が激しくなったが、追加団交の末、「実現に向けて労使で協力していく」との見解で一致。「本腰を入れた研究」の結実を期待して見守ることで妥結した。

今回の前進の要因は、何といても組合員の切実なニーズ。入社10～20年の女性記者たちが「このままでは離職も頭をよぎる」と迫ったことは、何よりも説得力があった。一方で、「組合の要求で時短が伸びるのなら、カバー人員の不足を訴えるな」という経営側のロジックは受け入れがたく、育児当事者のほか、多くの組合員から批判が出た。

山陽新聞労組

11 時間インターバル導入 山陽、2017 今春闘で要求実現

山陽労組は、2017 年の春闘で 11 時間の勤務間インターバル制度を導入させた。17 年春、会社が策定した「長時間労働削減、休日消化に向けた改善策」に、柱の一つとして盛り込まれた。

山陽でも記者の長時間労働が常態化しており、組合は、2011 年の春闘から要求を掲げていた。今春闘では、電通の新入社員の過労自殺を契機に、働き方改革が賃上げとともに焦点となったことから、11 時間勤務間インターバル制度の導入を重点要求に掲げて闘った。

組合は、団交や個別折衝で、時間外労働の上限規制が 1 か月とか 3 か月単位の規制であることに対して、インターバル規制は 1 日単位の規制であり、休息の重要性に焦点を当てたものだと説明。6 時間未満の睡眠時間が循環器疾患のリスクを高めることが指摘されていることから、その必要性を訴えた。11 時間の休息を求める根拠は、睡眠時間 8 時間、食事・入浴など 2 時間、通勤 1 時間とした。

また、導入にあたって、大事件・事故の発生や選挙取材で、どうしても 11 時間の休息時間が確保できないことを理由に交渉が進まないことも想定された。そのため、組合はまず試行して、どのようなケースを最小限、例外として定める必要があるのか、労使で見極めようと提案した。

現在、試行中である。例外規定を定めたうえで、就業規則を改定して正式導入する予定だ。
(山陽新聞労組・藤井正人)

◇その他の取り組み

働き方改革の取り組み事例ですが、11 時間インターバル制度については、17 年春から進んでいません。春闘や秋闘要求で就業規則に明記して、本格導入するように求めているのですが、いまだ試行中です。

一方、年休取得を促進するためのメモリアル休暇は、2018 秋闘で、年間 1 日から 3 日に増やすという回答がありました。メモリアル休暇は、本人が記念日と考える日に休めるもので、使い方は自由です。

(11 時間インターバル制度は、2017 年 6 月 1 日号の新聞労連機関紙に投稿した原稿です)

中国新聞労組

「働き方改革」について

中国新聞労働組合
書記長 和田木健史

・働き方改革の分野において、当労組の最も大きな動きは、編集職場を対象とした4月の裁量労働制のスタートです。交渉の経緯など別紙をご覧ください。

上記以外

・36協定の上限設定

会社から9月の労使協議会で、上限見直しの提案があった。見直しの内容としては、法定外残業の1カ月の上限を「45時間」とするというもの。弊社はこれまで、「1日8時間、3カ月120時間、1年400時間」で、1カ月のものがなかった。この度の改正で1カ月の上限を設けなければならないため。今後労使協で協議し、来年3月末までに締結する。弊社では編集は裁量労働制のため、実質的に無関係。裁量労働になっていない非編集職場（営業、制作、総務など）の残業時間（1日1時間の法定内残業を含む）は月1.6～25.0時間（4～9月平均）で、7月の豪雨時でも最大28.1時間だったため、影響は少ないと思われる。

・長時間労働時の健康確保措置

1カ月の所定外残業が80時間を超えた場合、2カ月連続で60時間を超えた場合は、人事総務部が本社診療所などの産業医との面談を勧奨する。裁量労働制に併せて導入された。西日本豪雨があった7月の勧奨対象者は20人、8月は4人、9月は2人。人事は「あくまでも勧奨」との立場だが、概ね面談を受けているようだ。（所定労働時間は1日7時間）

・勤務間インターバル

報道部の夜勤デスク（25時半～26時まで勤務、毎日1人）を対象に、数年前から運用として導入されている。制度化されたものではない。

・育児・介護休業・時短

2017春闘の諸要求回答で、育児短時間勤務の対象者が、小学校就学前から小学校3年生までの子どもを持つ社員に引き上げられた。

働き方改革と新勤務制度

●新勤務制度4月導入

打切手当の廃止と、編集職への専門業務型裁量労働制の導入、非編集職への実労働時間制の導入を軸とする新勤務制度は労使交渉の末、4月に導入された（交渉の詳細は後述の総括を参照）。交渉では制度の是非はもちろん、「働き方改革」も大きなテーマとなり、新聞社特有の長時間労働体質からの脱却に向け、労使の意識が大きく変わる節目となった。会社は制度提案に先立つ2016年12月、「残業事前申請許可制度」を始め、恒常化していた長時間残業の抑止に乗り出した。さらに交渉と前後して、振替休日の取得徹底、報道・経済部夜勤デスクの勤務間インターバル、社用携帯のスマホへの転換、留守番電話の導入（本社営業職場）、休日の会議出席慣行の廃止（広島制作センター）、支局での夜勤緩和などの対策を次々と打ち出した。

勤怠システムを通じた労働時間と休日取得状況の把握、健康管理体制も強化された。勤怠システムは5月から3期に分けて改修が実施される予定で、休日取得の「見える化」が一層進む。「自分の勤務時間は自分で管理」の原則の下、9月には編集内勤職場も部員ひとりひとりが勤怠に入力する運用になる見込みだ。

一方で「業務のスクラップが進んでいない」という不満は各職場に根強い。人員不足解消と業務量の抜本的見直しが図られなければ、時短の掛け声が空文化する懸念がある。編集局は3月、局長、局次長、部長、デスク・キャップ級を軸とする業務見直し検討委員会を立ち上げた。選挙報道の効率化、紙面の決まりものや取材対象の在り方などを考え、実現性の高い案件から着実に進めることを確認した。検討委の成果が職場の士気や働き方を左右する。

●議論の主な舞台は労使協議会へ

新勤務制度導入の4月以降、労使協議会（労協）が定例化され、最低限月1回は開かれることになった。会社は毎回、前月の職場別の残業時間と休日消化率のデータを開示する。残業時間は裁量労働制の協定書更新手続きにもつながるだけに、データの定点観測は大きな意味を持つ。一方で組合は7月、前年度に実施した「残業アンケート」を継承する月1回の「労働時間アンケート」を始めた。残業の過少申告、持ち帰り残業といった問題は勤怠に表れないかたちで水面下に潜る可能性を帯びている。会社開示のデータを監視する意味でも、回収率を100%に近づけることが課題だ。アンケートには、業務のスクラップに対する提案や意見の記述欄も設けた。会社に策を出させるだけでなく、組合側も業務改善策を提案する流れを定着させていきたい。

夏闘の団交・地方支部交渉で会社は、社務協力車制度の在り方や単独支局の光熱費といった案件は、経済交渉よりも労協で具体的、建設的な議論を交わす方が効率的でふさわしいとし、労協の積極的な活用を組合に呼び掛けた。組合としても労協を有効活用し、働き方と職場環境の改善につなげるべきである。

新勤務制度交渉総括 ■新勤務制度の労使交渉・協議の流れ

2017年

- 5月17日 会社が新勤務制度を提案
- 8月2日 組合が会社との協議入りを決定
- 8月10日 第1回労使協議会（協議の枠組みを確認）
- 9月1日 組合新執行部が発足
- 9月7日 労使協議会が本格スタート（原則週1回）

9月29日 会社が裁量労働制の基本設計（みなし労働時間）を提案

11月22日 組合が実労働時間制に関する会社への質問書を提出

2018年

1月17日 会社が打切手当廃止の激変緩和措置、人事考課制度への「働き方」評価項目追加を提案

2月22日 組合が新勤務制度の対置要求案を提起

3月8日 組合が対置要求を決定。スト権闘争と全員投票の方針決定

3月14日 会社が対置要求に回答

3月16日 新勤務スト権確立、中闘委設置

3月17日 常闘の「新勤務制度受け入れ方針」見解付きでの全員投票を中闘委で決定

3月19日 全員投票スタート

3月26日 全員投票開票。賛成が178票（51・90％）で過半数▽会社に制度受け入れを通告

3月27日 新勤務制度闘争態勢解除

4月1日 新勤務制度導入

■新勤務制度の概要

- ・打切手当を廃止（3年間の激変緩和措置※次項）
- ・編集記者職場（整理部・記事審査含む）に専門業務型裁量労働制を適用
- ・編集記者以外の職場（メディア戦略室、総務、営業、制作、メディア中国出向のビジュアル部）に実労働時間制を適用

■交渉妥結結果・勝ち取った成果

（対置要求に対する回答）

- ・論説委員室のみなし労働時間を8時間30分（当初提案は8時間20分）に変更。連動する裁量手当を従来制度並みにとした。
- ・新勤務制度の理念や運用に関する労使の確認書を締結
- ・裁量労働制の協定書を1年更新とする
- ・人事考課制度への「働き方」項目の追加を当面見送る（会社追加提案）
- ・打切手当廃止に伴う激変緩和措置として、打切手当と同じ性格を持つ調整手当を新設。3年間かけて漸減し4年目以降ゼロとする

■協議を経て前進・勝ち取った成果

- ・業務のスクラップが一部で実現、全社的な議論がスタート
- ・編集局に業務見直し委員会が発足。他局にも同様の動き
- ・業務の線引きの基準に関し、基本的な考え方を会社が提示。議論を継続
- ・効率的な働き方や早帰りに対するインセンティブの在り方について継続協議方針を確認
- ・社員の健康・安全確保措置（産業医面談の勧奨、公休消化、振替休日取得の徹底、リフレッシュ休暇取得の推進）

■総論

会社は2017年5月、打切手当の廃止、編集記者職場への専門業務型裁量労働制の導入、総務、営業、制作、メディア管理部、支社総局営業、メディア中国出向者、整理部記事審査チーム（3月の組織改編によって整理部に業務統合）への実労働時間制（単純時間外制）の導入を組合に提案した。会社が示した目的は①打切制度がはらむ違法性の解消（コンプライアンスの徹底）②柔軟な働き方によるワークライフバランスの向上③将来にわたる持続可能な制度の確立—の3点。「労使の知恵」として半世紀近く続いてきた時間外手当の抜本的変更を迫る提案であった。

16年秋の「電通ショック」以降、新聞業界では労働基準監督署から未払い残業代の支給や違法残業の改善について指摘を受ける事例が相次いで明るみになった。会社は3つの目的を掲げつつ、重きを置いていたのは法令順守であることがうかがえた。記者職への裁量労働制導入は新聞業界のトレンドともいえた。併せて、職種のデパートである業界の中でも珍しい全職場対象の打切手当を解消し、「ノーワーク・ノーペイ」の原則に基づく合理性、公平性のある制度を構築する狙いが会社にあったといえる。

協議入りそのものに対する職場の慎重論はあったが、組合は協議入りを決定した。法令順守の確立は待たないであり、協議を通じて業務改善や長時間労働抑止を実現することは、組合にとって好機でもあったためである。一方で、打切手当廃止に伴う減収に対して十分な説明を求めることも重視した。不利益な要素を含むとはいえ、提案を放置するのは誠実な態度といえない。難局に直面し、強い決意の上での決断だった。

「みなし残業代」という観点では、裁量労働制と打切制度は似ている。裁量制によって記者の働き方が急変するわけではなく、未払い残業代の請求権放棄という法的な論点が十分に浸透したとは言い難い。むしろ、長時間労働、人員削減といった職場の実態に照らし、時間外手当に対する疑義が一気に顕在化した。裁量手当のランク、「働かせ放題」の歯止めとなる業務のスクラップなどが大きな論点となった。時短が求められる中での新たな記者の働き方を会社に問い掛けながら、自問する機会にもなった。

実労働制の職場には、打切手当の廃止提案が大きな波紋となって広がった。組合は「生活給」の側面を持っていたと主張したが、残業代の公平性、合理性を説く会社との議論は平行線をたどった。残業の基準の明確化、残業が発生しにくい職場に対する救済措置が主要な論点となっていった。

局間、職場間で利害が異なる制度に対する前例のない交渉。職場の声とニーズを丹念に拾いつつ、最終的には組合として最大公約数の利益を模索し、要求を勝ち取っていく苦しい闘いとなった。

■闘い方<協議や交渉の経緯>5月~8月 協議入りを決定、労協の枠組みを整備

会社は、打切手当の見直しを念頭に置いた新賃金制度導入への意欲を、5月の提案に先立つ2016年12月の定期労懇で示唆していた。17年構造改革文書に「現行賃金体系の課題を洗い出し、多様な働き方に対応する合理的制度にするための本格的研究に入る」と記した。労担は「裁量労働制も選択肢の一つ」と言及した。17年1月の社長労懇では、岡谷義則社長が「総合的に考えると、打切制度を温存したままではアンフェア。有り余るほどの原資があった時代なら、残業代が青天井でもいいが、これからは成り立たない」と発言。1970年代から続く打切制度の抜本的な見直しを示唆した。来るべき提案に備え、前執行部は制度の研究や先行他単組への聞き取りに着手した。

5月の会社提案以降、組合組織で賛否が割れたのは、協議入りの是非だった。不利益な提案に耳を傾けるべきでないという意見に対し執行部は、提案に向き合う姿勢こそが健全な労

使関係に必要と訴え、協議入りを提案した。組合員の会社への不信、疑念は強いことから、導入には労使合意が必要との大前提を確認。協議と並行して業務に関するデータ開示や時短策の推進などを会社に求めることにした。執行部任期が迫る8月上旬、協議入りを中央委員会で決定。中旬には初の労使協議会を開催し、会の位置づけや枠組みを申し合わせた。業務の線引き、時短策といった日々の働き方を見直しながら、制度の知恵を出し合う場と位置づけた。新たな提案や意思表示は団交で行うこととした。この時点で会社は「拙速な議論は避ける」としつつも「際限なく時間を掛ければいけない」とも強調した。

9月～12月 オルグで論点を整理、労協で議論

新執行部発足直後の9月上旬、第2回労協で会社は職場ごとの平均残業時間（16年12月～17年7月）、打切手当を廃止した場合の実労働制職場の減収試算（17年7月末現在）を開示した。執行部としても実労働、裁量の両職場ともに論点が明確になった。実労働職場に関しては、対象131人中約6割が減収となる厳しい現実に対し、職場がどう受け止め、何を求めるのか。裁量職場に関しては、みなし労働時間と裁量手当のランクの是非と、16年12月に始まった残業の事前申請許可制度下の残業データの妥当性—であった。減収問題が深刻な実労働職場を優先し順次、編集、地方とオルグを開いた。この時点で協議の最終的な着地点を明確に思い描くことはできなかったが、現場の声を聞かずに会社への主張は成り立たないという点は明確な共通認識となった。

オルグを重ねる中で、論点はさらにクリアになった。実労働職場の意見、感情、関心は大別すると、減収に対する抵抗・反発▽労務管理の徹底▽時短につながる業務の見直し・人員増▽業務の効率化や時短に対する評価▽制度導入の目的に対する疑問—に集約された。

編集職場からは、手当のランクの是非のほか、業務のスクラップの見直し、「働かせ放題」への懸念、時短と記者教育の両立、勤怠の過少申告—といった問題や懸念が浮上してきた。減収見込みとなる論説委員室、文化部などから「裁量手当を記者一律にする案はどうか。試算を会社に依頼してはどうか」といった提起もあった。一律の裁量手当の是非について、執行部は可能な限り他の編集職場にも問うた。是認する声はあったが、それ以上に多様な意見があり、組合の総意として会社に要求する判断には至らなかった。

労使協議会では会社に職場の声を投げ掛けながら議論を深めた。残業代に直結する「業務の線引き」、業務の見直し、労務管理などをテーマとし、会社の認識をたじた。組合は10月の衆院選の働き方の事後検証の場を求めたが、会社は応じなかった。一方、産業医面談の勧奨、勤怠システムの見える化など、社員の健康管理、長時間労働の抑止策などを体系的に打ち出してきた。編外の関心が高かった大災害時などでの繁忙手当の創設を、組合は一時、検討した。会社は法定（25%）を大きく上回る「業界で屈指の高さの」深夜手当の割増率の存在を理由に、創設に否定的な見解を示した。繁忙手当の要求は、深夜割増の引き下げの議論につながりかねず、編外以外にも多大な影響を与える。繁忙手当の旗は事実上下ろした。

実労働制職場では、減収の救済策、早帰りや効率的な働き方に対するインセンティブに対する関心が高まった。会社も「何らかの対策は講じたい」と前向きな姿勢を示し始めていたためである。職場の声には「減収やむなし」から「1円の減収もならぬ」まで温度差がある中、組合が何らかの要求を出した時点で条件闘争に突入し、交渉が収拾に向かう恐れがあった。そこで、会社が考える対策とは何であるのかを問う「質問書」を提出した。会社は追って返答する意向を示した。

11月下旬、会社は新勤務制度の「4月導入目標」に言及し、組合に協議のギアを一段上げるよう求めた。現行制度の一刻も早い違法性の解消、定期昇給や諸制度の起点となる新年度導入のメリットなどを導入目標の理由に挙げた。「期限を区切らない」との前提で協議入りした組合は、議論のプロセス、組合員の納得性を重視する立場からは「スケジュール的に

困難である」と反論。オルグは終わっておらず、組合が意思を示す段階ではなかった。交渉における提案、意思表示を「ボール」に例えるならば、実労働制については会社が、裁量労働については組合がボールを握った状況で年を越すことになった。2つの制度を分離交渉する選択肢は労使になかった。

1月～3月「4月」めぐる交渉に舵、全員投票へ

「4月導入目標」について執行部は当初、会社の真意を測りかね、交渉の駆け引きの一環と楽観視する意見もあった。そんな中、1月中旬、会社は団交で新勤務制度の追加提案を示した。①打切手当の廃止に伴う3年間の激変緩和措置②人事考課制度への「働き方」項目の追加である。①は組合が最も問題視した減収職場への激変緩和措置。定期昇給（定昇）を加味すると、3時間分の減少の場合、課長待遇以下は減収を回避できる。組合員からは一定の評価や安どの声が出た。一方で「4年後に手当がゼロになることは納得できない」とする意見は最後まで残った。②は、組合員の不信・疑念が根強く残る人事考課制度の修正案であった。「効率的な働き方」の評価のあいまいさへの不信、いっそうの評価格差拡大への懸念など、総じて拒否反応が強かった。

追加提案に続く社長労懇で岡谷義則社長が「退路を断って結論を出す」「組合にお願いしたい」と異例の表現で導入に意欲をにじませた。会社の本気度を感じ取った執行部は、戦略を練り直した。2つの「ボール」はともに組合側にある状況。拙速な協議は避けたいとはいえ、打切手当が抱える法令上の問題を考えると、いたずらに意思表示を留保し続けては組合もリスクを抱えることになる。会社に無用の口実を与えることも交渉上得策ではないと判断した。そこで執行部は4月導入を可能とするスケジュールを設定したうえで、会社から最大限の譲歩を引き出せるような交渉シナリオを模索した。会社提案への対置要求を突きつけ、スト権を背景に好条件の回答を引き出す。最終的な判断は全員投票によって組合員一人一人の判断に委ねる—という道筋である。回答が投票に値しないと中央委が判断すれば再回答を求める選択肢もあった。全員投票の可決要件は過半数の賛成であり、組合員が賛成票を投じられる好条件を会社に迫ることができる。否決となった場合は、反対過半数の数字を背景に継続協議する。職場ごと多様な意見が交錯する制度の是非は、組合員全員の判断に委ねるのが最も公平かつ民主的で、将来に禍根を残さない手法であると執行部は判断した。

<対置要求>

対置要求の方針を執行部が固めて以降、1月下旬から2月にかけて本社オルグを再び集中開催した。地方支社局の意見はメールを通じ、あるいは地方中央委員を中央委員会に招集するなどして吸い上げ、要求づくりに生かした。実労働職場の最大のテーマは、激変緩和措置をどう評価するか。好意的に受け止める職場がある一方、4年目以降の「ゼロ」に対する根強い反発を示す職場もあった。営業職場では、業務のスクラップや線引きの明確化を求める意見が相次いだ。

編集職場からは、3月異動前の職場の繁忙感と相まって、業務のスクラップが遅々として進まぬ現状と編集局への不満が噴出した。制度そのものの是非を判断するムードとは程遠い状態であった。そこで、春闘の編集局交渉を利用し、職場の「熱」や「怒り」を会社に伝え、業務の見直しに関して前向きな方向性を引き出すことにした。

対置要求は、職場の切実な声を反映しつつ、説得力を持たせるために「現実的、かつ絞り込んだ」ものとする方針を立て、執行部が試行錯誤を重ねて案を練った。実労働職場の要望として強かった恒久的な減収補てん策は最終的に見送った。厳しい経営状況を理由に固定的な手当の存続を認めない会社の頑なな姿勢と、ノーワーク・ノーペイの原則の2つを破る明確な理論構築が困難だったためである。苦渋の選択だった。一方、激変緩和措置について、

会社の追加提案だったとはいえ、組合が勝ち取った大きな成果と位置づけた上で、さらなる期間延長を要求に掲げた。さらなる原資を伴う要求だけに、執行部内で実現は厳しいとの意見が多かった。一方で「4月導入目標」の土俵に乗った交渉で、会社のいっそうの譲歩に期待する意見もあった。全職場が一丸となるために必要な要求であった。

裁量労働制の裁量手当の改善要求は、打切の水準と比べ減額になるにも関わらず残業時間の実態がみなし労働時間と著しい乖離のある論説委員室だけに絞った。同じく減額になる平和メディアセンターは残業時間の実態がみなし労働時間とほぼ同水準であることから、要求から外した。要求の論理性を重視した末の苦しい選択だった。

実効性のある業務の見直しがなされるのか、適切な労務管理はなされるのか、長時間労働の歯止めはあるのか…。オルグを通じてほぼ全職場から挙がった声や不満は、労使協議を経た上での「確認書の作成」という要求に掲げた。賃金抑制を企図せぬこと、労使協議会を有効に機能させること、裁量制の柔軟な運用などを確認する12事項からなる。

対置要求には、裁量制の協定書の有効期間を1年とすることも盛った。人事考課制度への「働き方」項目の追加に関しては、考課制度そのものへの疑念が根強いいため、当面見合わせるよう要求に掲げた。執行部の素案に対し、中央委員会の意見を基に大きく2点を付け加えた。実労働制職場の強い声を受け「時短を進める動機づけとなる金銭的な手当の新設」を掲げた。編集職場から不満が噴出した業務の見直しについては、長時間労働の解消や業務削減量の年次目標を作るよう、要求項目に格上げした。「要求の考え方」を添えて全9項目を会社に提出した。

<対置要求への会社回答>

会社は団交で「論説委員室のみなし労働時間を8時間30分にする」「裁量労働制の労使協定を1年更新とする」「新勤務制度の理念や運用に関する労使確認書の締結」「人事考課制度に関する追加提案の棚上げ」の4点を文書で回答した。効率的な働き方に対するインセンティブの在り方を継続して協議する意向、業務の見直しを不断に進める姿勢を労担の口頭見解として引き出した。

<意思決定のプロセス>中央委員会

会社回答を受け、制度の是非を全員投票に付すべきか否か、中央委員会の議論は3日間にわたった。執行部は、論説委員室の手当の改善を大きな前進と受け止めた。激変緩和措置と併せ、2つの制度で原資を伴う回答を得たからである。激変緩和措置の延長がゼロ回答だったことに関しては、執行部はある程度予想できたとはいえ、実労働職場から会社に再回答を求めるべきとの意見が出た。執行部は交渉スケジュールを鑑み、まずは全員投票に付す提案をした。最終の3日目の議論は深夜にまで及んだが、実労働職場の減収に対して強い反対の声が挙がるなどし、委員の意見は一致を見ず、多数決による賛成多数で全員投票を決定した。執行部はさらに「制度受け入れの執行部見解」を付して投票を行うように提案。中央委員からは「見解を付ければ賛否の誘導につながる」「白紙の状態で判断を問うのが公平ですっきりする」といった反対意見が出た。執行部は「交渉の最前線に立ってきた立場として、会社提案に対する考えを知ってもらった上で投票してほしい。白紙で問うことは組合員への説明責任を放棄することになり、むしろ無責任な態度である」と強調。最終的に、執行部見解を付しての投票案は、全会一致で承認された。

中央委員会での意思決定に関しては、対置要求案の決定に際しても多数決とした。編集職場の一部に要求に対する強い異論があり、当該職場の代表委員が反対の意思の跡を残すことを強く望んだためである。

スト権闘争

対置要求提出に際しては、緊張感を持った交渉とするためスト権を背景として闘いに臨んだ。スト権投票は春闘のさなかで組合員の混乱と反発が予想されたが、投票率94・46%と高い関心を示し、95・06%でスト権を確立した。

全員投票

団交で会社に全員投票の意思を通告後、ただちに選挙管理委員会を招集し、1週間の投票期間に入った。海外留学者1人を除く全員に意思表示を求め、産休・育休者にも投票用紙を配布した。組合員総数343人に対し、投票総数は339(98・83%)。開票の結果、賛成が過半数(172)を6票上回る178票で、賛成率は51・90%だった。総務、営業などの職場で賛成が反対票を上回り、編集内外、制作管理では反対票が上回った。地方票の賛否はほぼ2対1だった。常闘は団交で会社に制度受け入れ方針を通告し、闘争態勢を解除した。

■総括 成果と課題

世間に広がる「働き方改革」はわが社でも無縁ではいられない。電通ショックを契機として、社会から注がれる企業への厳しい視線はいっそう強まった。長時間労働を是としてきた新聞業界も襟を正すことを求められている。労働法制遵守の観点から、打切手当に代表される長時間労働を前提とした曖昧な制度は許容されがたい。長年続く制度の改変を目指す会社側は強い決意を持って、新勤務制度の提案に臨んだ。職種のデパートと言われる新聞社で働く者にとって多種多様な思いが交錯する中、組合としてひとつの方向性を模索しつつ、不利益提案を押し戻し、よりよい果実を勝ち取る闘いだった。

<成果>

闘いのベースとなったのは組合員の声である。論理性を加味して主張や要求の形にした。

編集職場では、論説委員室の手当を現状の打切手当の水準に回復させた。みなし労働時間と残業の実態の乖離の解消という、まっとうな主張を投げ掛けた結果である。この果実は論説委員室にとどまらず、編集全てにとって大きな意味がある。制度導入後も労働時間の実態を組合が監視する姿勢を示せたからだ。協定書を1年更新とした意味も大きかった。協定を空文化させず、より実態に即した更新協議に道が開けた。

編集や営業職場で強い声が上がった業務の見直しに関しては、各部局での取り組みが緒に就いたばかりである。とはいえ、遅々として進まぬ現状への怒りがうねりとなり、会社を動かすことも証明した。編集局幹部に業務見直し委員会の設置に踏み切らせたのは、編集支部ニュースと局交渉の賜物である。会社は編集局で動きだした委員会を他部局に広げていきたい意向を示した。営業職場でも業務の環境改善を話し合う局交渉が開かれており、職場レベルでのコミュニケーションによって課題を解決していく労使の意識改革が少しずつ進んでいる。

時短推進や適切な残業代の支払いに直結する労務管理の重要性も、会社に認識させた。会社は「管理職研修で徹底する」と強調し重大な課題ととらえた。対置要求で勝ち取り労使で合意した「確認書」は、制度の濫用の歯止めとなる。

一連の協議の中で、会社は社員の健康、安全対策をこれまで以上に重視する姿勢を示した。命と健康を守るという組合の理念に照らしても、こうした流れは歓迎すべきである。勤怠システムの「見える化」による休日休暇、リフレッシュ休暇の推進、一定の残業時間を超えた際の産業医面談勧奨、中央安全衛生委員会の月1回開催といった対策を体系的に打ち出した。こうした対策の実効性の検証は今後の課題となるが、組合員自身も自らの健康について気を配る意識が求められる。

<課題>

「生活給」の性格もあつた打切手当の廃止に関しては、制度導入が決まった後もなお、根強い不満、憤り、失望を持つ職場がある。残業がほとんど発生しない職場にとっては実質の賃下げにほかならず、激変緩和措置をもってしても本質的な解決にならないという批判は、執行部は謙虚に受け止めなくてはならない。一方で、打切手当がはらむ法的な不備の解消によって、恩恵を受ける職場もある。他職場から「弱い立場に寄り添った闘い」を求める意見もあつたが、ノーワーク・ノーペイの会社の強硬姿勢を崩すには至らなかつた。交渉の長期化によるリスクも考慮した苦渋の結果である。これからは、たとえ5分、10分でも、正当な業務は残業としてきっちり申請する取り組みと、承認させる監視が重要だ。3年間の激変緩和措置に際し、労担から「少なくとも3年間は定昇を維持する」との言葉を引き出した。この言質は今後の春闘で大きな意味を持つ。

早帰りや効率的な働き方に対するインセンティブとして、組合は対置要求に「時短推進手当」の創設を掲げた。会社は難色を示す一方、評価の在り方について継続協議する前向きな姿勢を示した。労使ともに研究していく宿題ができた。他産業の事例にある「ノー残業手当」が果たしてわが社になじむのか、公平性の観点から検証が必要だ。そもそも残業が発生しにくい職場にはなじまない。組合は人事考課制度への「働き方」項目の追加を当面見合わせる要求を掲げ、会社もそれを受け入れた。効率性や時短を人事考課制度で測ることが可能なのかも含め、労使が腰を据えて研究する必要がある。

「職種のデパート」である以上、職場によって繁閑に濃淡があることも事実である。「繁」から「閑」へのワークシェアの議論に向き合う必要が今後あるかもしれない。

<闘い方>

対置要求の決定と全員投票手続きの決定という終盤2つの大きな節目において、中央委員会の採決は全会一致に至らなかつた。多数決は民主主義の原則とはいえ、少数意見を数の論理で押し切ったともいえる。2つの制度の同時提案が職場の分断を招くことは当初から織り込み済みだったものの、厳しい決断を迫られた。制度導入後も「組合にしこりを残した」との批判が多数寄せられた。執行部は謙虚に受け止める。ただ、会社提案に対する交渉が始まった時点で、100%押し戻すことは現実的には難しい。今回も組合の理想と現実の間で大いに悩み、決断した。今後もシビアな提案があるだろう。「次こそ一丸で闘おう」などと軽々しく言うことはできない。すべきことは、愚直に組合員の声を集め、現実を見据え、筋を通して主張していくだけである。

「4月導入」を念頭に置いた交渉スケジュールに関して、「時期尚早」「強引」「受け入れありき」などと強い批判が寄せられた。確かに、春闘との並行協議に組合員が果たしてついて来られたかは反省として残る。特に地方の組合員には、動きが急と映った。9月以降、執行部は20回を超す労使協議会に臨み、その動向、制度で何が変わるのか、論点などをニュースやオルグを通じて教宣に努めた。一連のプロセスが十分に伝わらなかつたのは、教宣の質と量に課題を残した。

最終決定手段として全員投票を選択した。執行部の受け入れ見解を付けた上での賛成51・90%、反対46・06%という僅差の結果は、さまざまな示唆に富む。制度導入を決めて終わりではない。そんなメッセージをはらんだ結果と受け止めたい。働く環境の向上を目指して、緊張感を持ってこれからの労使協議に臨もう。僅差を受けて再投票を求めたり正当性に疑義を唱えたりする声もあつた。過半数をもって可決とする組合規約に基づき投票を行った以上、結果は尊重されなくてはならない。仮に賛否が逆だったなら、否決となつたのだから。ただ、過半数による決定が腑に落ちない組合員も多かつた。重大な提案に対する意思決定の要件として、過半数が適当なのか、あるいは「3分の2」のようにハードルを上げる

べきなのか、留意すべき課題として残った。

今回、組合員は1票の大きさ、ひいてはひとりひとりの「声」の大きさを実感した。小さな意思の結集こそが、会社に対抗する唯一の力となる。職場の分断やしこりを生み、多くの人が傷ついた闘いでもあった。そんな中でも、組合の力と存在意義は守り通したと信じたい。

■交渉・協議・活動の足跡<労使協議会>

労使協議会の構成メンバーは、会社側は総務局次長、人事総務部担当部長、同次長、各局次長、組合側は4役（委員長、副委員長、書記長、副書記長）と執行委員。裁量労働制、実労働時間制の2部会を設け、並行して進めた。人事総務部の3人と組合4役は原則、両部会に参加した。主な協議事項は次の通り。

第1回（8月10日）＝合同 協議の枠組みを確認。会社は労協を「日々の働き方の足元を見直す場」にもする考えを表明し、組合は「長時間労働体質の是正、業務の見直しも議論する」と応じた。実労働制時間移行に伴う減収試算、職場ごとの残業時間について、会社は開示する意向を示した。

第2回（9月7日）＝合同 組合新執行部発足後初の開催。会社は、実労働制対象職場（7月末現在）の減収試算と全職場別の月平均残業時間（2016年12月～17年7月）を開示した。試算によると対象131人中6割に当たる80人が減収となり、とりわけ制作管理センター・ビジュアル部は全37人が減収となった。残業時間は事前申請許可制度が始まった16年12月からのデータで、備後本社編集48時間、報道部47時間などだった。総務局、制作管理センター・ビジュアル部、記事審査・メディアが打切手当の基準時間を大きく下回り、広告局、事業情報センターはわずかに下回った。

第3回（9月21日）＝合同 会社が局ごとに業務改善策、時短策を公表した。すでに実施中の策や計画まで。

第4回（10月3日）＝裁量 9月29日の団交で会社が提案した編集職場のみなし労働時間と裁量手当などについて補足の質疑。

第5回（10月11日）＝裁量 会社提案の裁量手当、のみなし労働時間に関する各職場の反応を会社に伝えた。

第6回（10月18日）＝実労働 残業代に関わる「業務の線引き」がテーマ。会社は実労働制の「労働時間に関するガイドライン案」を提示した。取引先などでの接待、会食は費用が社持ちでも原則業務とされない▽残業には上長への申告と承認が必要である▽遠隔地への出張の移動時間は業務にならないーなどの会社指針について議論した。

第7回（10月26日）＝裁量 会社が裁量労働制に関するガイドライン案を基に、制度の仕組みや考え方を説明した。組合は、残業実態と著しく乖離する論説委員室のみなし労働時間設定の問題を指摘した。会社は「編集職場の手当の総原資の枠内であれば、組合が納得する配分を提案してくれてもいい」と発言。組合は「職場間でパイの奪い合いになる」と反発した。

第8回（11月17日）＝裁量 組合は裁量労働制の是非を判断する主な論点として、のみなし労働時間▽適切な労務管理・休日取得・健康対策といった働き方▽制度導入後の条件見直しの担保▽業務のスクラップと人員確保▽繁忙手当▽記者教育の在り方ーを提起した。大災害時などの繁忙手当の可能性について会社は、業界で高水準の深夜割増率を引き合いに「現状の率を残したまま別枠の手当を設けるとコスト負担が大きい」と否定的な見方を示した。長時間労働の歯止め策として会社は、産業医面談の勧奨（月残業時間80時間

超)を柱とする対策を講じるとした。会社は、衆院選があった10月の報道部の平均残業時間が49時間(前年55時間)だったことに明かし、現場の意識改革や工夫を評価。組合は時短の取り組みや成果が今後に活かせるよう、10月の働き方を事後検証するよう求めた(その後の労協で訴えても会社は応じなかった。編集局がようやく動いたのは、対置要求提出、全員投票に向けた議論のヤマ場を迎えた3月だった)。この労協で会社は初めて制度導入目標の時期に言及し「新年度がリミット」と発言。組合は「議論のプロセスを考えると物理的に難しい」とした。

第9回(11月22日)＝実労働 組合は実労働制に関して職場から上がった論点・疑問を質問書として会社に提出した。労務管理の徹底▽業務の見直し▽制度導入の目的▽効率性の評価・インセンティブ▽人事異動の5項目13問。労務管理について会社は、適切・公正な運用を不断に目指していく姿勢を強調。管理職研修に力を入れる方針も示した。制度導入の目的について会社は、現行の打切制度が「法定の割増率が乗じられていない」「休日出勤手当が包含されている」「固定残業代というマイナスのイメージ」といった法的問題を抱えていると指摘。これらの解消が目的であると強調した。減収基調の会社経営にも触れ「余裕がある状況ではない」とした。局間異動による減収の可能性について会社は「基準内賃金は同一。残業や深夜勤務が発生した者に対応する賃金を支払う」というスタンスを述べた。残業がほとんど発生しない職場への減収対策、効率性に対するインセンティブに対して会社は「いずれ返答する」と約束した。

第10回(11月29日)＝裁量 会社が長時間労働の防止策、社員の健康・安全確保策を説明した。振替休日の徹底、リフレッシュ休暇の取得推進、産業医面談の勧奨、休日出勤の事前申請許可制度など。

第11回(12月8日)＝実労働 組合は職場ごとに集約した業務リストを提示。何が業務で何が業務でないのか、いわゆる「業務の線引き」の議論を会社に投げ掛けた。広告・販売職場での接待、懇親会、ゴルフなどの扱い、制作管理職場での休日の会議出席、業務の引き継ぎ、出張中の移動などの実例を挙げ、会社の見解を問うた。

第12回(12月13日)＝裁量 組合は地方オールド等で集約した職場の不満や不安の声を会社に伝えた。会社は「手続き的な事項以外は議論が出尽くした」との見方を示し「制度に対して要求があれば組合の総意として投げ返してほしい」と訴えた。「4月導入目標」を重ねて強調した。

第13回(12月20日)＝実労働 第11回労協で組合が提示した業務リストに対し、会社が「業務か否か」の見解を示した。労働時間の基本的な考え方として「使用者の指揮命令下に置かれている」点を踏まえた上で、業務性、時間的拘束性、場所的拘束性などの判断基準を示した。その上で、接待・懇親会について「飲食を伴う懇親会などは基本的に業務とならない」「業務と認められるには、アテンド、裏方、契約締結といった業務性が必要である」といった見解を示した。勤務時間前後や休日の電話対応は「緊急性の高い事案への対応でまとまった時間を要した場合は事後に残業申請」とした。慣習として広告職場の若手がしている新聞紙整理など、始業前の作業は「上長の指示がない限り始業後に行う」指針を示した。

第14回(12月27日)＝合同 組合は、会社が年末に示した「集中改革プラン」の組織改編に関連し、整理部に業務統合する記事審査チームの新勤務制度下での取り扱いを確認した。会社は、新勤務制度下では同チームは実労働制ではなく裁量労働制を適用すると明言した。会社は16休暇年度(16年12月～17年11月)の職場別残業時間を開示。9月発

表時点で、みなし労働時間と残業実態に乖離があった論説委員室は43時間で依然として著しい乖離があった。組合はあらためてみなし労働時間の設定に異議を唱えた。

第15回（1月10日）＝裁量 記者の業務の「線引き」を議論した。組合は職場から挙げた業務のリストを提示し、会社の見解を問うた。長時間労働抑止の観点から業務の認識を労使で共有し、深夜早朝割増手当が発生する時間帯の扱いも詰めておく狙いからである。夜回りや朝駆けに関して会社は「人間関係構築のための夜回り（朝駆け）をすべて労働時間とカウントすると36協定を守れない。業務に直結する場合は労働時間である」とした。組合は「日々の紙面に直結しなくてもいずれ紙面に反映することもある」などと主張。会社は、上長による残業承認が必要であり、やむを得ない場合は中抜けや遅出などで対応するように求めた。執筆の業務上やむを得ない夜間の試写会は労働時間である一方、機材を帯同しての公共交通機関での移動は運搬そのものが本来業務ではないので労働時間として認められないとした。

第16回（1月31日）＝合同 会社は1月17日の団交で、実労働職場に対する3年間の激変緩和措置、人事考課制度への「働き方」項目の追加という2つの提案をした。組合は詳細を問うた。激変緩和に関して会社は、定期昇給と絡めた減収シミュレーションを示したうえで「打切（調整手当）が3時間ずつ減少する場合、一般社員から課長待遇までは本人給の逡増額が大きいため、減収にならない」と説明。激変緩和措置は組合の「要求」に対する回答であると強調した。会社はさらに「実労働制になれば残業をきちんと付けるため、原資は増える可能性がある」とした。組合は残業が発生しない職場の反発が強いことを重ねて指摘した。会社は「残業を徹底して切る指示を管理職に出すはずがない。理由があって上長が認めればたとえ10分でも申請してほしい」と述べた。人事考課への「働き方」項目追加について組合は、制度の透明性、公平性を疑う組合員が多いと指摘した。会社は「残業がないのに成果を上げた者を評価する案である」と説明。一方で、「働き方」を加点評価される者は全体の1割程度にとどまる見通しであること、職場によっては現行のジョブ考課の視点と働き方の視点が重なることもあると認めた。

第17回（2月7日）＝合同 組合は、残業の承認基準、部下の業務の把握や管理といった点で各職場に不満が渦巻いていると指摘。不満がある中では提案制度の是非を冷静に判断できないとして、必要に応じて局交渉のレベルで問題を解決すべきであると主張した。会社も賛意を示し、組合からの局交渉の開催要望に柔軟に応じるよう、各局に伝えるとした。出張地への車での移動に関連し組合は、カーシェアやレンタカーを使った場合は車の返却時刻までが業務に当たるのではないかと会社に問うた。会社は「社務協力車を使用した場合は帰途の移動時間が勤務に相当しない点と整合が取れない」とし、否定的な見解を示した。

第18回（2月14日）＝合同 組合が対置要求を含めた今後の協議の見通しを伝えた。会社は「新勤務制度は導入がゴールでなくスタートだ。導入後も課題があれば改善していく」とし、理解を求めた。新制度下での勤怠入力作業について会社は「できるだけ各人が入力してほしい」としつつ、「不便である」「後に確認できればいい」という声強い職場には強制しない意向を示した。休日消化状況を本人も把握できるようにシステムを改修する見込みも示した。組合は編集職場のオルグでの声をもとに、勤務時間の上限に縛られ過ぎた労務管理を問題視した。会社は「裁量労働制では労働時間の長短が出る。長いスパンで労働時間を管理すべきだ」と説明した。

第19回（2月23日）＝合同 裁量労働制下でのストライキについて会社は「賃金カットをしなければコンプライアンスは守れない」と説明。集中改革プランで3月に報道部・文化部に新設する専任記者について会社は、裁量労働制下で個別のみなし時間の設定は考えていないとした。部をまたぐ横断的な取材班についても、宿直や土日祝のローテに入るか否かで

それぞれにランクを適用するとした。

第20回（3月15日）＝合同 組合対置要求に対し会社が「締結する」と回答した「新勤務制度の労使確認書」に関して、会社が素案を提示。会社は組合が求める要素を盛り込んだと説明した。組合は制度の目的に関し、素案に盛り込まれていない「賃金抑制のためではない」「一層の法令順守に努めるため」の要素を加えるように会社に要求。会社は応じ、修正案を後日示すとした。裁量労働制の協定書も、組合の要求通り「1年更新」が盛り込まれた。

第21回（3月16日）＝合同 確認書に関し、前回労協で組合が指摘した修正案を会社が提示した。制度の目的に「賃金抑制を企図せず、法令を重んじた労働時間管理・・・」の文言が加わった。組合は大筋で認める意向を示した。

<オルグ>

職場の声を聞き、会社にぶつける作業を愚直に行った。9月以降、まずは減収見込みとなる実労働職場を重点的に巡回。裁量労働制のみなし労働時間と裁量手当の設定が明らかになった9月下旬以降は秋年末闘争を挟み本社の編集職場も回った。12月から2月上旬にかけて地方支社局をほぼ網羅した。都合で回れなかった石見（浜田・川本・益田）、大阪、福岡はメールなどを通じ意見や疑問点を聞いた。時間は要したが、論点と主張を鮮明にする上で欠かせないプロセスとなった。9月～3月に実施したオルグは次の通り。

9月 販売、総務、広告、制作管理、広島制作センター、東京▽10月 論説委員室、販売、整理、文化、平和MC▽11月 報道部（遊軍・直轄）、報道部（県警）、報道部（市政、県政）、経済部▽12月 映像、防長、備後、呉▽1月 三次、松江、東広島、東京、運動、尾三（尾道）、整理、総務▽2月 制作管理（ビジュアル部）、販売、広告、編集外勤、整理▽3月 編集外勤、販売、広島制作センター

<他単組へのヒアリング>

裁量労働制を巡る会社との交渉のポイント、要求の組み立て方、働き方改革で直面する課題、組合組織内の最終的な意思決定などについて参考とするため、執行部は他単組へのヒアリングを積極的に行った。新聞労連の大会の機会も活用し、労連幹部からも助言を受けた。**神戸新聞・デイリースポーツ労組** いち早く2009年に編集記者職に裁量労働制を導入した友好単組、神戸新聞・デイリースポーツ（神戸DS）労組とはとりわけ緊密に情報交換した。神戸DS労組は08年2月の会社提案から計14回の労使協議会などを経て、09年5月に制度移行した。協定書の1年更新、労使でつくる時短委員会の設置、記者の業務の「線引き」の議論など、有益な示唆をもらい、協議に生かした。当労組と会社で取り交わした確認書に「賃金抑制を企図しない」との文言を入れさせたのも、神戸DS労組の実績を参考にしたからこそである。神戸DS労組は制度導入後も、みなし時間と労働実態の乖離が著しい支社局のランク改善を勝ち取っている。制度導入後の労組による監視の重要性も再確認した。2017年12月には、執行部と報道部県警キャップが神戸DS労組を訪れ、所轄記者の「遅出」ローテ、本部詰め記者の「ノー残業デー」などの時短の取り組み、現場の課題を学んだ。

高知新聞労組 2004年、打切制度を廃止し裁量労働制を導入。中四国春闘会議（1月、松江市）の機会を利用し、執行部が急きょヒアリングを実施した。労働基準監督署の是正勧告を機に協議が始まったこと▽組合はいったん導入を拒否したものの、慣例で続いていた「別袋」支給の取りやめによって再び交渉の機運が高まったこと▽全員投票での決定―など一連のプロセスを聞いた。導入後、とりわけ整理部の時短効果が顕著であるという。組織改編に伴うみなし労働時間の変更について方向性を会社と詰めておくべきとの助言を受けた。これを受け、部をまたぐ取材チームの時間設定の在り方についても労協で会社の意向をたじた。

日放労（NHK） 記者の過労死問題などを機に働き方改革が進むNHKの取り組みを参考にしようと、日放労に聞き取りをした。NHKでは、2年間の労使協議を経て2017年4月、

外勤記者に専門業務型裁量労働制を導入。事業場外みなし労働時間制から移行した。裁量制導入の目的として労使共通の認識としたのが「健康管理」だったという。組合として、ずさんな労務管理へのけん制として協定書に「停止条項」を盛りように要求、実現させた。休日管理の徹底、宿直勤務の縮小、選挙報道の抜本見直し、呼び出し要員の順番の明確化、年間の繁閑スケジュールを基にした休日取得など、具体的な取組みは大いに参考になった。日放労幹部は「具体策は会社が考えろ」といった旧来の組合の思考もあらためる必要があると指摘。受け身ではなく「組合からの提案スタイル」の重要性を認識した。協議が大詰めを迎えた3月の編集局交渉に当たっては、各職場から業務改善の提案を募り、局幹部にぶつけることに重きを置いた。

共同通信労組 2008年に裁量労働制を導入。毎年の更新協議では職場ごとに残業実績に応じて手当のランクを見直している。手当の総原資は一定のため、上がる職場があれば下がる職場も出る。職場の不満が執行部に向かうこともあるといい、組合運営の難しさを痛感した。導入の最終決定手段として全員投票を行った点にも注目した。

<業務の線引きの議論>

実労働時間制を仮に導入する場合、業務（残業）の基準の明確化が必須である。基準があいまいなままでは、サービス残業を助長するだけでなく、人（ケース）によって残業として承認されたりされなかったりといった不公平な労務管理の横行を許してしまうためである。しかし、オルグなどで職場の声を拾うと「上長の承認基準があいまい」「上長は部下の業務を全く把握していない。こんな状況では実労働制に移行できない」といった不満・不安が数多く寄せられた。組合はこれを問題視。各職場の業務（と思われる／と認めてほしい）を集約しリストを作成した。組合顧問弁護士に法的基準や判例などをヒアリングしたうえで、個別の事例について会社に見解を問うた。

営業職場の関心が高かった取引先などとの「懇親」「用談」「接待」について会社は「飲食を伴う件は原則業務ではない」「契約締結、アテンド、裏方といった業務性がある時間帯は業務である」との見解を提示。一方で「業務性のない懇親に参加する義務はなく、参加を断ったとしても社内で不利益な扱いは受けない」と断言した。組合員の中には「予算の稟議が下りているのだから業務」という考えが多かったが、会社の費用負担と業務性は別問題である点も明確になった。一部の販売局員が自費参加を余儀なくされていた「所長らとのゴルフ」に関し、「業務とは認められないものの会社が費用をみてもいいのでは」との見解を局幹部から引き出したのは大きかった。

遠隔地への車での出張時の移動時間を業務と認めるべきだとの組合員の声は根強かった。会社は判例に基づき「業務ではない」との見解。出張先から直帰せずに会社に立ち寄って残業すれば終業時刻は伸びるが、相当の理由が必要となる。始業前の慣例的な事務作業、準備作業は指揮命令がない限り勤務時間外に行う必要はないとの見解も得た。勤務時間前後や休日の電話対応は、まとまった時間であれば業務となる。

組合としても、労働時間の基準は指揮命令下にあるか否かである大原則に異論はなかった。上長がいない場合でも、緊急性、妥当性があれば事後申請で残業と認められる。2016年12月に事前申請許可制度がスタートして以降、残業をこまめに申請する姿勢が浸透していたとはいいがたかった。「働いた分はきちんと申請しよう」と組合員への呼び掛けに力を入れた。

業務リストは、裁量労働制適用を提案されている編集職場でも作成した。業務遂行の手段や時間配分に裁量がある制度下で「何が業務で業務でないか」を整理することは一見矛盾するようにみえる。長時間労働への歯止めの観点から、「業務」の認識を労使で一致させるべきとの認識に立った。深夜・早朝手当が発生する時間帯の行動が勤務としてカウントされる

か否かも詰めておく必要があった。同様のリストを作成した神戸新聞 DS 労組の取り組みが参考になった。

記者のイロハ「夜討ち・朝駆け」の扱いが大きな焦点となった。「空振りに終わったとしても、後々に生きる作業であり、勤務時間である」との組合主張に対し会社は「記事に直結しない」「人間関係構築のため」は勤務時間として認められない見解を示した。36協定の順守と、深夜早朝手当のコスト増を理由に挙げた。会社は中抜けの有効活用を求めており、デスク・キャップによるマネジメントの重要性がいっそう増す。記者もメリハリを付けて割り切った働き方が求められる。映画評執筆に必要な夜間の試写会鑑賞、撮影の場所取りなど、業務性、必然性の高い業務は勤務時間として認められた。新聞のスクラップ、インタビューに備えた読書、会社依頼の講演準備なども見解をただした。

一連のリスト化作業は、職場の日々の業務のありようを見つめ直す契機となった。業務のスクラップ&ビルドへの関心にその後つながったといえる。

山陰中央新報労組

働き方改革への取り組みについて

◇業務洗い出しを踏まえた各局からの要望

- ・強化を図りたい業務への人員配置
- ・社員個々のレベルやスキルのアップ。

◇制度改革(骨子) =案

- (1)長時間労働対策
 - ・時間外労働事前許可の厳格運用
 - ・「さっと帰る日」「リフレッシュデー」の創設
- (2)休日取得の促進
 - ・各局への時間・休日管理者の配置
 - ・振替休日取得の徹底
- (3)勤怠管理システムの導入
 - ・勤務状況の「見える化」
- (4)人員対策
 - ・新入社員の採用枠拡大
 - ・経験者などの通年採用の継続
- (5)管理職研修
 - ・コーチング
 - ・勤育管理
- (6)社員研修
 - ・段取りの仕方、工程管理の方法
 - ・スキルアップ
- (7)その他
 - ・外勤記者へのスマホ配備
 - ・セクハラ、パワハラ防止の宣言
- (8)検討
 - ・在宅勤務制度の導入
 - ・運用上の降版時間繰り上げ
 - ・紙面改革を伴う編集職場の負担軽減
 - ・出産や育児をする女性社員の両立支援
 - ・若手社員が街に出て見聞を広める方策

◇実行プロセス

労使協議会を設置して議論を深め、年内に成案をまとめる

以上

【2018年2月1日 No.17】 1日、労協があり、社から働き方改革の基本方針の提示がありました。長時間労働対策や人員対策、業務効率化支援策など優先的に取り組む分野のスケジュールを示し、順次導入していくとしました。高尾取締役は「改革を浸透させるために意識を変えていかないといけない」と強調。松本委員長は「働きやすい職場になるよう労使一体で取り組んでいきたい」と話しました。

働き方改革の基本方針を提示

来年度から 12 日間の休日取得義務付け

働き方改革は昨年9月から小委員会を開き、労使で内容を検討してきました。基本方針は以下の通り。①多様な人材を生かし、その能力が最大限発揮できる職場環境づくりを進める②社員相互の信頼関係をより強くし、日ごろからコミュニケーションを取り合う③新聞人力、業務遂行能力アップを図り、できるだけ少ない労力と時間、最も効率のいい方法で多くの価値を生み出す④仕事の評価は労働の「量」でなく「質」を重視するよう意識改革を進める⑤ワークライフバランスを充実させるため、長時間労働削減や休日・休暇の取得増を図るとともに施策検討を行う。

長時間労働対策の目玉として、公休・有給休暇を織り交ぜて、全社員に来年度から各年度1回12日間の休日取得義務付けを盛り込みました。組合側からは「休日取得前にストック原稿など一時的負担が増えることを懸念している」と声が上がり、高尾取締役は「ストック原稿を前提要件としない。あくまで休暇は休暇。リフレッシュするのが目的」と強調しました。また、連続休暇が難しいとされる支局に関して松本委員長は「運用についてしっかり支局員の声を聞いてほしい」とし、高尾取締役は「営業職場も含め分割取得はありえる、バックアップ態勢を整えたい」と答えました。昨年度から協議している業務量の精査については、編集局ではローカル面切り替えの廃止、編成局は休日紙面立ての変更による出勤人数の削減などを検討中としました。高尾取締役は「現在進行形のものばかりだが、一つ一つ地道に積み上げていくしかない」と

話しました。さらに、仕事の進め方に関して「細かな街ダネをたくさん掲載するものから、質が高く読み応えがある記事を多くしていく必要が高まっていくと思う」としました。

業務効率化支援策は、3月に外勤記者全員にスマートフォン（ドコモ・アンドロイド）を配備するとしました。

新たに1人の退職者が出たことに対して、高尾取締役は「相当痛い。過去5、6年で1つの部がなくなるくらい退職しており、大変なことだと認識している」とし「(退職者が)地域振興のために役立ちたいとの思いを尊重し、前向きに送り出したいと思った。本人からの聞き取りしたところ、職場環境に問題があるとは言ってなかった」と話しました。組合側は「組合としては、なかなか改善されない職場環境に課題があると感じて転職に至ったと認識している。退職者、休職者が相次ぐ部署の抜本的な改善を望む。また中堅の書き手が減って苦しい。もっと危機感をもってほしい」との声が上

がりました。
働き方改革の取り組み内容の詳細は別紙をご覧ください。

■春闘アンケートについて

2018年春闘について、給、ベアの引き上げ、諸要求など組合員へのアンケートを実施します。配付したアンケート用紙に記入頂き、2月9日（金）までに執行委員まで提出をお願いします。

働き方改革に向けた施策

山陰中央新報社

■働き方改革の基本方針

多メディア時代に社業を発展させるため、以下を働き方改革の基本方針とし、各対策を進める。

- ①多様な人材を生かし、その能力が最大限発揮できる職場環境づくりを進める
- ②社員相互の信頼関係をより強くし、日ごろからコミュニケーションを取り合う
- ③新聞人力、業務遂行能力のアップを図り、できるだけ少ない労力と時間、最も効率のいい方法で多くの価値を生み出す
- ④仕事の評価は労働の「量」ではなく「質」を重視するよう意識改革を進める
- ⑤ワークライフバランスを充実させるため、長時間労働削減や休日・休暇の取得増を図るとともに施策検討を行う

◇取り組み内容 *網掛け項目：スケジュールに沿って実施

分野	内容		実施(導入)予定
長時間労働対策	連続12日間の休日・休暇	各年度1回、公休・有給休暇を織り交せて全社員の取得を義務付ける。各職場で取得管理を徹底させ、その間、原則として会社からの連絡はしない。時間の使い方、働き方の意識改革のきっかけにする	4月
	週2日定時退社の奨励	平日にゆとりとメリハリのある働き方をしてもらうのが目的。翌週に定時退社する日を2日、各人が決めて職場で周知する。各職場へのホワイトボードの設置を検討している。残業は1人でできる業務に限り、定時退社日でない日にまとめる	2月
	Web勤怠管理システム	労働日数、労働時間の実態や累計を「見える化」する。本人、管理職、人事の三者がリアルタイムで確認し、善処できるようにする	4月
	時間・休日管理者の配置	人事総務部や多人数職場への配置を検討している	
人員対策	人員配置見直し	編集局で現在、適正な業務量を再検討した上、必要性和読者ニーズに応じた面で、デザイン変更を協議しているなど、全社で適正な人員配置について検討している。今春の組織改編以降に反映させる予定	春の組織改編以降
コミュニケーション強化対策	オフ会の設置	「紙面・記事」「売上拡大」をテーマに実施。自薦で委員を募り、その他のメンバーは世代、局を超えた10人程度を毎回変えて指定する。自薦委員は毎回参加し、社長に答申する。月1回、1年継続を想定	5月
	部長交際費の新設	ライン部長に半期に1回、部員数に応じた交際費を認める。各部長にコミュニケーション強化、スキルアップにつながる施策を展開してもらう	
スキルアップ対策	入社10年以内社員の研修旅行の実施	同期で2年に1回、2泊3日の同業他社視察に出掛ける。その社で同年代との懇談会を開いてもらい、モチベーションを上げる。考え方、価値観、感性に刺激を受け、その後の業務や生活に好影響があることを期待する	
	管理職研修	①働き方改革②勤怠管理実務③コーチング・コミュニケーション④若手社員との向き合い方⑤メンタルヘルス⑥ハラスメントをテーマに年間スケジュール建てした上で実施する	
	社員研修	①働き方②仕事の進め方③コーチング・コミュニケーション④メンタルヘルスを一テーマに年間スケジュール建てした上で実施する 各局で「スキルアップ」を狙った研修や各種取り組みを行う	随時
業務効率化支援策	外勤記者へのスマホ配備	外勤記者にスマホを配備する。これにより、原稿・写真の送信が社外から手軽に高速で行えるようになる	3月
	各種申請・決裁のペーパーレス化	起案・申請から決裁まで迅速に行い、業務量軽減につながる仕組みを導入する	
両立支援対策	両立支援策の周知	出産・育児に関する就業規則、関係法令、社会保険対応などをマニュアル化し、周知を図る	2月
	在宅勤務制度の研究	在宅勤務の導入について検討する	
その他	ハラスメント防止	「予防こそが最大の対処方法である」との認識で対処法の周知徹底を図るほか、研修を実施する。	1月

以上

全徳島新聞労組

全徳島新聞労組の「働き方改革の取り組み」

全徳島新聞労組はここ数年、組合からの要求項目の一つに設けている「青年女性部要求」として、育児後の職場復帰時のテレワーク導入や育児時短勤務の拡充など「働き方改革」について社側に求めてきた。

2018年の年末闘争では①産休・育休・病気等による休職者の職場復帰時にテレワークといった多様な働き方の導入を検討すること②育児休業規定13条（満3歳未満の子を養育する従業員は所定の就業時間を6時間に短縮又は変更することができる）の「満3歳未満」を「小学の始期」に延長し、育児時短勤務を拡充することの2点を求めた。

これに対し、社は「時短の拡充については働き方改革委員会の提言書（17年末に提出）の内容を基にして、実施を前提に検討している。多様な働き方についても提言書にあった裁量労働制を視野に入れて協議している」との回答だった。

この「働き方改革委員会」とは、17年3月、弊社でも編集局を中心に長時間労働が蔓延している実態を直視し、働き方を変える手立てはないかという趣旨で、全社で議論する場として発足した組織のこと。労使の委員17人で構成し、このうち労組の委員長、書記長をはじめ組合員9人が参加した。17年12月までの約半年間、計5回の会合と他社事例の勉強会を2回開催し、議論の過程で浮き彫りになった二つの課題「長時間労働対策」と「ワークライフバランスの確立」について、目指す方向性や考え方を提言書（添付資料を参照）にまとめた。

組合は17年の春闘から繰り返し、育児時短の拡充などの要求を掲げてきたが、社は「働き方改革委員会の中で検討する」「働き方改革の提言を基に検討する」という回答にとどまり、全く前進していない。しかし、社が前向きに検討しているという以上、今後の闘争で制度改革を実現できるよう強く求めていくことにしている。

また、18年夏闘では「いのちと健康を守る要求」として、社に働き方改革の今後の予定をたずねた。社は「提言書を基に6月末から各職場で業務を見直し、1、2カ月かけて改廃業務リスト案を作成する」と回答したが、こちらも年末闘争の段階になっても実現できていない。組合は年末闘争で「改廃業務リストの作成を急ぎ、業務の見直しを進めること」を要求した。このリストの作成を待って、次年度からの従業員の業務負担の改善を訴えていく。

働き方改革提言書

2017年12月

2017年3月から働き方改革を検討してきた「働き方改革委員会」は約半年間の議論を経て、提言書をまとめました。提言書は、議論の過程で浮き彫りになった二つの課題「長時間労働対策」と「ワークライフバランスの確立」について、目指す方向性や考え方を示すとともに、答申すべきと考えられる新たな制度導入や取り組みを列記します。

【経過】

広告大手電通の新入社員高橋まつりさんの過労自殺は社会に大きな衝撃を与えました。同社の違法残業事件は法廷闘争となり、ずさんな労務管理の実態が世間の目にさらされることとなりました。その後、NHK 首都圏放送センターの記者が長時間労働で過労死していたことも報道され、「長時間労働も是」とする、マスコミ業界全体の働き方に一石を投じるものとなっています。

働き方改革委員会は、わが社でも編集局を中心に長時間労働が蔓延している実態を直視し、働き方を変える手立てはないか、全社で議論する組織として発足しました。会合では、職場の現状を報告し合い、問題を認識するところから始めました。各委員が実態を出し合ったところ、「長時間労働是正」「休日取得促進」「ワークライフバランスの確立」といった改革へのキーワードが浮かび、これらを推進していくための具体策を考えていくことにしました。

ただ、全社的にみれば、長時間労働が慢性化している職場もあれば、全く時間外労働がない職場もあり、局ごとに課題や問題点が異なることが分かりました。全委員で議論するのは難しいのではないかと多くの意見が多数を占めたため、局ごとに小部会を設ける方法を採用。並行して全体会を1~2カ月に1回開き、議論の進捗状況を報告し合いました。他局の報告に刺激を受けた委員が、それを自局の小部会に下ろすことで、相乗効果も得られました。

【考え方】

〈総論〉

改革は、制度や慣行を時代に合わせ、男性職員も女性職員もが一層仕事をしやすい環境づくりに努めることを狙いとします。そのためには、長年培われた企業風土を変えることが重要で、経営トップからの発信や職員の意識啓発に積極的に取り組まなければなりません。また、業務そのものの質・量の適正化を図るため、定期的に業務を見直す「業務スクラップ」が不可欠となります。一部の人に業務が集中しないよう、業務の平準化・均一化も重要になります。

考え方としては、次の4点に集約できます。

総論のほか、長時間労働について課題の多い編集局と、女性職員が増えていることで対策が急務となっている「ワークライフバランス」については別に考えを示します。

- 1、制度や慣行を時代に合わせ、仕事をしやすい環境をつくる
- 2、長時間労働を是とする企業風土を変える
- 3、業務スクラップや業務の平準化を図る
- 4、男女ともに働きやすい職場づくりを目指す

〈編集局〉

編集局は長時間労働に対し課題が多い職場といえます。ただ、報道機関としての使命、役割は言うまでもなく、徳島新聞読者に対し、信頼できる質の高い情報を届け、良質な情報をつくり出していくミッションを課せられているのも事実でしょう。そのためには、それ相応のエネルギーが必要で、長時間労働の解消とは根本的に相容れない部分もあります。

しかし、旧態依然の労働環境、労働慣行を放置すれば、記者の命、健康はもちろん、次の時代の徳島新聞を支える優秀な人材の獲得にも影響が出かねません。課せられた使命や読者の期待に応えつつ、新しい働き方を創造するためにはどうすればいいのか。小部会では、▽これまでの業務の在り方を見直す▽一部の人にかかる過重な負担をできるだけ平準化する▽新たな制度を導入する—などの意見が出ました。

また一律に「編集局」といっても、各部署で仕事の方法が異なるため、提案する項目について局全体で一斉に取り組めるものではありません。できる部署で、できる時期から、というのが基本となります。

〈ワークライフバランス〉

ワークライフバランスの確立は、女性記者の増加や、男性記者でも配偶者との共働きが増えるなど環境が一変する中、早急を実施しなければならない分野です。

育児との両立については、制度は整いつつあるものの、さらに充実させなければならないものもあります。さまざまな制度を設け、そこからライフスタイルや職場の実態に合ったものを選択することができれば望ましいという意見も聞かれました。

また、制度があっても、「同僚に迷惑がかかる」と遠慮したり、職場の理解が足りなかったりして利用しにくいという声もありました。育児や介護との両立を女性職員だけの問題とせず、男性にも制度利用を促すなど、男女ともに考えなければならない問題であることを意識啓発していく必要があります。

【チェック機関】

働き方改革委員会を継続させて、上記関連施策を着実に実施するよう随時チェックすべきだと考えます。

施 策

【長時間労働対策・全体】

長時間労働解消に向けた取り組みとして、以下の施策を提案します。

★「業務スクラップ制度」の確立

業務のスクラップは職場からの要請が多いものの、現状としては実効性の高い取り組みにはなっていません。部局を限定せず「全社一斉」での取り組みとした上で、定期的な点検期間を設けることで着実な運用につなげます。

まず、毎年6月を「業務見直し月間」として、各部(室)単位で改廃業務リストを策定します。働き方改革委員会の各局代表委員が委員会にリストを提出し、社内ポータルで周知します。12月には、働き方改革委員会の中でリストの進捗状況の点検や見直しを実施します。リストには不要な業務の削減だけでなく、必要な業務であっても効率的に行う方策を含むなどして、より現実に即した内容にします。

★長時間労働が常態化した職場で業務効率化に寄与した職員を評価する制度

担当業務で目覚ましい成果を上げながら、長時間労働の解消・改善も実現させた職員を評価する制度を導入します。評価項目の一つに、「業務効率化・長時間労働解消への働きぶり」を含めるなどして、評価の対象ポイントとします。

★管理職およびデスクの意識改革

管理職が率先して「早期退社」に取り組めます。部員に対して「早期退社」を促す声掛けを行ったり、部員が休日を取りやすい職場環境づくりを進めたりします。具体的な方策については今後の研究課題とします。

★時短勤務の期間延長・時短の選択肢を増やす

時短の適用期間を現在の「満3歳未満の子を養育する従業員」から「小学1年の4月末まで」に延長します。さらに、現在の「1日の勤務時間を減らす」に加えて、「週の勤務日数を減らす」制度を導入。時間単位・日単位といった時短制度の選択肢を増やすことで、利便性を高めます。その一方で、従来は給与のみ短縮期間分をカットしていましたが、利用者以外の不公平感に考慮して、賞与も短縮期間分をカットします。

★所定外労働免除期間の延長

適用期間を現在の「満3歳未満の子を養育する従業員」から「小学1年の4月末まで」に延長します。

【編集局関連】

編集局各部・室の業務内容、および、女性記者の増加に対応した実効性のある「働き方改革」を推進するため、以下の制度(仕組み)導入を提案します。社としての基本方針(制度概要)の設計、提示を求めます。なお、それぞれの制度導入に際しては、編集局全体への一括導入

ではなく、各部(室)単位で判断することが望ましいと考えます。

★裁量労働制

裁量労働制については、「制度導入に賛同できない」との意見が局内に根強く存在します。このため、社としての基本方針(制度概要)が示されてから制度を導入するかどうかの本格的な議論が始まることとなります。モデル試行としては、支局と生活文化部を想定しています。

★フレックスタイム制度

取材などその日の予定に合わせて勤務時間を変更できる制度。一人一人が効率的な時間配分を行い、自由度の高い働き方をすることができます。優秀な人材の採用や定着といった効果が期待されます。

★テレワーク制度

場所にとらわれない、柔軟な働き方の実現を目指す制度。ただし、緊急の取材がないなど導入職場は限られるでしょう。時間の使い方を自分で組み立てる必要があり、自己管理能力は不可欠。業務としては、集中力を要する連載執筆に効果的だと思われます。

★準社員制度の研究

家庭の事情などで正社員同等の働き方ができなくなったとき、本人が希望すればキャリアダウンする形で就業継続ができる制度。退職することなく、それまで培ったスキルを生かし続けられます。

☆その他

上記のほか、下記の制度(仕組み)についても研究・検討を求めます。(順不同)

▼宿直明け日を「実質的に休日扱い」にするなどの制度

編集記者(正規)の年齢層が高くなっていることに加えて、編集局内に業務スタッフ(非正規)が増えていることから、宿直勤務体制の改善が急がれます。

▼長時間労働の抑制策として、編集局への「12時間インターバル制度」導入

▼「プラス人員体制」の構築

編集記者の「産休育休」や「依願退職」などで欠員が生じた部署に対して、速やかに人員を補充するための体制を構築。プラス人員体制により「増員」となった部署は、制度の趣旨を理解し、必要な場合は「増員分の人員」を他部署に異動させる義務を負うことを徹底します。

宮崎日日新聞労組

「働き方改革」への取り組み

新聞労連・宮崎日日新聞労働組合
2018年11月20日

お問い合わせの「働き方改革への取り組み」について報告します。「年次有給休暇の時季指定義務」「勤務間インターバル」「在宅勤務制度」に関しては、制度自体もなく、また会社との話の俎上にも上がっていないため、省略させていただきます。ご不明、ご不審な点は、宮崎日日新聞労働組合（担当：宮川）までお問い合わせくださいますよう、よろしくお願い致します。

「36協定の上限設定」

36協定、内容の一部改正

昨年7月に締結した36協定に関して、内容の一部改正が提案されました。旧協定では、全職場で特別条項の上限時間が「1カ月80時間、1年720時間」となっていましたが、新協定では昨年7月から今年1月までの、状況や過去の時間外労働の実態を考慮し、本社の「企画・事務管理」「制作」「メディア」と印刷センターの「印刷」「企画・事務管理」については上限を「1カ月60時間、1年600時間」とし、また、「時間外労働をさせる必要のある具体的事由」「特別条項」の適用事由をより詳しく表記することとなりました。会社は変更理由として「組合から指摘のあった、より職場実態にあった上限時間にした」「今後も働き方改革を進め、長時間労働の改善を図っていくが、大災害・重大なトラブル等が発生した場合でも法律違反とならないような時間設定とした」としています。組合は該当職場への聞き取りや執行委員会での議論を経て、今年4月1日付での改正に合意しています。

「長時間労働時の健康確保措置」

健診通知表に就業に関する医師の所見追加

昨年行われた労基署の調査で、「定期健康診断の結果、異常の所見があると診断された労働者について、当該労働者の健康を保持するために必要な措置についての医師からの意見聴取を行っていない」と、健康診断の在り方について労基署から指摘があったことを受け、今秋の健康診断以降の健康診断通知表の総合判定欄に「就業可」「就業制限」「要休業」の3区分が書き加えられるようになっている。会社は産業医に対し就業環境の説明を行い、「就業制限」の方には、時間外の抑制・深夜勤務の日数制限及び配置転換も考えるとしています。

ストレスチェックの実施

従業員のストレス程度を把握し、メンタルヘルス不調を防止することを主な目的として実施。昨年、実施したストレスチェックについて、会社は「会社全体としては、仕事量でのストレスは全国平均より少なく、仕事コントロールは平均。上司支援は全国平均だが同僚の支援が良好。全国的にみてストレスの少ない職場である」との分析結果を報告。また、ストレス調査票提出者のうち28人が高ストレス者と判定されており、このうち主に業務に起因していると推測されたのが19人でした。28人のうち3人が産業医による面接指導を受診しています。

「育児・介護休業・時短」

育児休業

1992（平成4）年4月から施行。育児休業の期間は原則として、子が1歳に達するまでを限度として、本人の申し出た連続する期間となっている。復職後の職場および職務は、原則として休業直前の職場および職務となっています。

介護休業

1996（平成8）年4月から施行。介護休業の期間は、対象家族1人につき、原則として、通算6カ月間の範囲内で、本人の申し出た期間となっています。また、介護休暇として、年次有給休暇とは別に、当該家族が1人の場合、1年間につき5日、2人以上の場合は1年間につき10日を限度として、介護休暇を取得することができる。また半日単位で取得することもできます。

半日有給休暇制度

2017（平成29）年4月から新設。年次有給休暇取得を促進するため、有給休暇の半日単位での取得を容認。半日有休の対象は非ローテーション職場。半日有休2回で有休1日消化とし、勤務時間は連続3時間半。半日有休を取得することができる日数は年6日（12回）以内。消化しにくい有休が、子どもの学校行事への参加などで効率的に活用できるとの評価もあり、「年6日（12回）の取得上限を撤廃してほしい」などの意見も出ています。

以上

南日本新聞労組

南日本新聞労働組合

書記長・引地 渉

「働き方改革」「時短」「ワーク・ライフ・バランス」

取り組み事例レポート

南日本新聞労働組合（組合）では、2018 秋闘要求において、【休み方】の項目として「年次有給休暇の時季指定義務」及び「長時間労働時の健康確保措置」について、要求しました。要求と会社からの回答は以下の通りです。また、交渉の過程や会社の対応についても簡単に回答します。

「勤務間インターバル」については、労働安全委員会（労安委員会）で 1 回協議がなされています。

1. 長時間労働時の健康確保措置

（要求）

2019 年 4 月施行の働き方改革関連法に基づき、時間外労働が「月 45 時間、年 360 時間」を超えた人に対する健康確保措置の具体案を示せ。

（回答）

臨時的な特別な事情がない場合、時間外労働の上限は月 45 時間、年 360 時間を守ることが原則である。臨時的な特別な事情があって超えた場合は、産業医による面談や所属長に休日の優先取得を促すなど健康支援措置の充実を図っていく。

来春の法改正を意識し「春闘時にも再度確認するが」と前置きのもと、要求しました。下線部分が、会社回答になるわけですが、これについては現状でも対応していることで、目を見張る前進ではありませんでしたが、会社に再確認をさせる意味では、一定の効果があったものと思います。

なお「月 45 時間を超えた」人数とその部署については、毎月 1 回開催される「労働安全委員会（労安委員会）」で会社から提示されています。

2. 年次有給休暇の時季指定義務

（要求）

職場ごとの年休（指定日も含む）の取得率を職制、組合員、その他従業員の別に示せ。来春以降に始まる年休取得の時季指定義務に関連し、組合員に取得時季を聞き取る方法や、完全取得に向けた取り組み案を示せ。

(回答)

年休の取得率は別表の通り(注1)。年休の取得状況については、各部局によってばらつきがある。一定日数の年休の確実な取得に向けて各所属長と連携を取って取得状況を確認し、必要に応じて取得を呼びかけていく。

南日本新聞社では「計画年休」という名称で、原則として誕生日とその前後どちらかの計2日間、計画的に年休取得をするよう制度化しています。制度化の形骸化も進んでいる現状もあり、今回、会社に調査を要求しました。4月の定期異動で機構改革もあり、17年10月～18年3月分と、18年4月～9月の時期について、それぞれ職制と組合員の別に回答がありました。この2つの表とは別に、計画年休を含む「年休消化率」についても部署別に、また職制と組合員の別に資料の提出がありました(注1の別表は添付していません)。

また、団交後の役員会以降、計画年休の取得を促すよう、役員→局長→各部長へと通達がなされたようです。この点について、要求することで会社も意識をし、また回答通り、年休取得の呼びかけがあったことは評価に値すると思います。

3. 勤務間インターバル

勤務間インターバルについては、南日本新聞社で特段制度化されたものはありません。しかし、10月の労安委員会の議題として取り上げるよう、組合代表の委員から提案しました。同会で協議され、現在の勤務体系(ローテ職場含む)では休憩時間が極端に取れない職場はないとの見解が示されました。併せて試験的導入をされている山陽新聞社の取り組みについても紹介されました。現在のところ、制度化についての具体化の動きはありません。

組合でも、宿直明けできちんと休めているかなど、全職場で注視していきたいと考えています。

以上