

# 単組の労働時間短縮への取り組み——アネスト岩田

金属労協は2018年春季生活闘争で、「良質な雇用」の確立に向けた働き方の見直しも重要なテーマと位置付けた。そこで、労働時間短縮に積極的な取り組みをしている、アネスト岩田株式会社的事例を紹介する。

## 作業工程の改善などで生産性向上、終業後にゆとりが

JCM…残業時間が少ないと伺っていますが、現状を教えてくださいませんか。  
**岩田**（経営管理本部人事総務部長）…

2017年度上期の全社の月平均は16・8時間です。おおまかに10〜20時間の間で推移しているのが現状です。生産部門では、特定の作業に従事している人しか残業をしていないので統計は取っていませんが、平均すると5時間程度になると思います。部門によって違いがあり、人によっては残業がゼロ時間ということもあります。恐らく、組立部門の7〜8割の人は残業時間がゼロ時間になっていると思います。

これは、全社で自動化を推進しており、秋田工場ではロボットによるメイ商品品の自動組み立てに挑戦し、今では安定稼働してきているためだと思います。また、福島工場では当日受注・当日出荷を行っており、混流生産<sup>\*</sup>で効率を上げながら取り組んでいます。以

前のセル生産とは違い、混流生産で生産性をあげることによって組立部門の残業はかなり減ったと思います。

**大島**（アネスト岩田労働組合執行委員長）…  
 一時期、組立部門の人員が減り、生産性を上げるためにはどうしたら良いかということを考えました。工場内の



執行委員長 大島氏



経営管理本部人事総務部 部長 岩田氏

物の流れを良くするためのレイアウト変更や設備改善によって生産性を向上させたこと、その後、人員を増やせるようになったことにより意識が変化してきたことも残業時間が減った要因だと思います。

**岩田**…また、残業時間について36協定は締結していますが、特別条項を設けていません。特別条項を設けてしまうと会社側は残業が当たり前だと思われ、特別条項の上限までは残業させて良いという考えになってしまうので、あえて設けないようにしています。

以前は特別条項を設けており、塗装設備を発注元の工場に設置する部署では納期に間に合わせるために、徹夜で作業していたこともありました。発注元の大手企業でも待機が必要でしたが、最近ではお客様の対応も変わっており、徹夜での作業をしなくて済むようになってきています。当社で特別条項を設けずに済んでいるのは、お客様の側が変わってきたということも要因の一つなのかもしれません。

**大島**…残業時間が減ったことにより時間に余裕ができた終業後の過ごし方の例として、組合事務所の横にあるトレーニングルームで汗を流している人もいます。組合事務所の一部スペースを提供して、有志で機材を揃えました。

また、社内にはコミュニケーションラウンジがあり、期の終わりに部署で集まって打ち上げをしたり、WBCやサッカーのワールドカップなどのスポーツイベントがある時には集まって観戦したりしています。

**岩田**…グローバル関係に興味がある人は、終業後に通学型の研修に参加したりしています。ここ数年は通信教育の受講を推奨しており、参加率が上がっています。これらの研修には、会社から補助金も給付しています。

## 欧州で標準の11時間のインターバルを確保

JCM…労働時間制度に関して、最近取り組んでおられることはありますか。  
**岩田**…2017年10月1日から勤務間

\*混流生産：一つの生産ラインで複数種類の製品を作る生産方式。



コミュニケーションラウンジ

労働時間基本情報

・就業時間	8:45～17:30(休憩時間50分)
・所定労働時間	7時間55分/1日
・所定休日	127日/年
・年間実労働時間	1,881時間25分

インターバル制度を導入しています。  
大島…2017年度の労働協約を改定する時に、労使でそろそろインターバル制度をやりましょうという話をしていました。

岩田…初めは8時間か9時間から導入して、徐々に延ばしていくということを考えていました。ちょうど風土改革として様々な改革を進めていたこともあり、社長の鶴の一声で欧州の標準となっている11時間のインターバルで制度の導入が決まりました。やむを得ずに11時間のインターバルが確保できなかった時は、上司は会社経由で組合へ報告しなければなりません。この場合は時間外勤務として取扱い、割増賃金を支払うようにしています。

ただ、制度を導入する前からそれほど遅くまで残業する人は、ほとんどい

ませんでした。現在、本社には約200名の社員がいますが、11時間が確保できなくなる21時45分以降まで残業している人は、月に一人か二人いるかどうかというくらいです。以前は19時30分以降に電気を全て消し、帰宅を促していました。現在はそのように消灯しなくても早く帰るようになってきています。

働きやすさと生産性向上をめざした風土改革

JCM…風土改革に伴って新しく勤務時間インターバル制度を導入されたとのことですが、先ほどのセル生産から混流生産への変更も風土改革の一環なのでしょう。

岩田…風土改革の一環と理解してもらって構いません。当社では1998年に一度だけ40名ほどの早期退職者を募集したことがあり、この時の反省を踏まえて現社長が2015年頃から風土改革に取り組み始めました。

大島…混流生産への変更のように、働きやすさと生産性向上を目指して現在も風土改革を進めています。組合としては風土改革が進む中で若手も増え、意識がバラバラにならないよう意識改革も行っています。

風土改革を進めるにあたり、社長は工場も含めて、自ら会社の方針を説明しています。

岩田…社長は工場・営業所には半期に一度足を運び、四分の一期に一度はテレビ会議システムを使った本社説明会を行っています。また、各工場に合った話をするので、とても好評です。

大島…そもそも社長自らが説明することになったというのは、賃金制度改定の時がきっかけでした。会社提案で一時金に業績連動の計算式を導入する時に、四半期ごとの業績を社長自らが説明するように組合から要求し、それから部門ごとの評価をきちんと説明してくれています。

岩田…最近では工場長も新しく代わり、若手が自分たちで考えながら作業工程の改善と効率化を見つけて出すプロジェクトや、QCサークル、技能道場などに取り組んでいます。こうした取り組みから得た成果を活用しながら、機械の稼働率を高める試みをしています。当社では、一台しかないためボトルネックとなっている機械が多いことから、現場で工程分析など行いながら生産性を向上させています。

労使で協力し今後は有休取得率の向上をめざす

JCM…今後の目標として取り組みをしていることはあります。

岩田…2017年度の労働協約改定時に、組合側からもっと柔軟な有休取得ができるように考えてくれとの申し

入れがあり、これまでの時間有休制度に1時間有休の区分を追加しました。また、一日の内で2回組み合わせ取ることができるようにしました。例えば朝に2時間休を取り、夕方にも2時間休を取るということもできるようになりました。さらに、一年で利用できる日数も3日から5日へと上限を引き上げました。制度を変更してから時間有休を利用する人が増えました。特に共働きで小さい子どもがいる女性社員の利用が増えています。私の部署にはそうした女性社員が多く、以前は保育園に呼び出されるなどして有休を使い果たしていたようでしたが、時間有休が柔軟に取得できるようになって、とても喜ばれています。

大島…直近では2017年秋の交渉で、有休の初年度付与日数を12日から14日へ増やすこと、有休取得目標を10日から12日へ増やすことを、会社側へ要求しました。会社側は今回の要求を了承して、2018年4月から実施することとなりました。今後は、有休取得率を高めることを目標にして取り組みを進めていきたいと思っています。

岩田…有休取得率は現状で60・1%になっていますが、決して高い数字だとは思っていません。今後は有休取得率の向上をめざして、組合とも話し合いをして取り組みを進めていきます。