

(1)労働分配率（人件費比率）を向上させること又は人件費支出をより増額させること、内部留保及び前中期目標期間繰越積立金を活用して雇用を増加させること

まず本学における「労働分配率（※1）」の水準について考察する。このことについて本組合で、平成19年度以降の労働分配率の動向を八つの大学（旧帝七大学と筑波大学）の財務諸表を元にして別添資料1の図1から図7のとおりまとめた。

次に本学における積立金の状況について考察する。このことについて本組合で、令和5年度における「前中期目標期間繰越積立金」の状況を、国内で学部を八つ以上持つ、いわゆる総合大学群と比べて別添資料1の図8から図9のとおりまとめた。

これらのまとめから本組合は次のとおり考える。

本学の労働分配率は、他大学に比べて比較的高い数値となっているが（図1）、平成19年度以降の増加率は他大学と同程度であることから（図2）、人件費割合削減の努力は他大学と比べて遜色ない程度に既に実施されている。このため、労働分配率を他大学の数値だけを目標にこれ以上下げ続けるのは適切ではないとまず考える。また労働分配率は長期的に下がりが続けているが、人件費額そのものは増加し続けている（図3）。ただしその増加率は他大学に比べて低位である（図4）。労働分配率の分母となる経常費用額そのものも増加し続けているが（図5）、その増加率はやはり他大学に比べて低位である（図6）。図2において本学の労働分配率の増加は他大学と同程度と書いたが、人件費支出も経常費用支出も低位にしか増加しない中でも、人件費支出がより低位にしか増加しなかったことが、本学の労働分配率の低下の原因であると分析することができる（図7）。

このことについて本組合はまず、労働分配率を向上させることを求める。労働分配率とは組織の収益の「従業員への還元」であるとともに、「人への投資」の割合を示すものである。本学の高等教育・学術研究業務を支えるものもそれを未来に向かって改善するものもどちらも組織の中心となるものはそれを支える従業員である。よって、賃上げ等により人件費支出を増加させ、労働分配率を向上させることを求める。

上記求めに対する次善の策として、人件費支出をこれまで以上のペースで増額させることを求める。別添資料1での筑波大学のように、本学よりも人件費を増額させたにもかかわらず経常費用の増加でもって労働分配率を下げた例はある。本組合は最終的には労働分配率の向上を求めるものの、人件費支出が増加する組織改革の途上で、収益の改善が人件費支出の増加以上に増加すれば、労働分配率が下がる現象は一時的には起こり得る。このため、人件費支出額が、経常費用額の増加を伴って堅調に増加するのであれば、一時的な労働分配率の低下は許容する。

また人件費支出の増加についての一つの方策として、いわゆる「内部留保」及び「前中期目標期間繰越積立金」を活用することを求める。別添資料1の図8から図9にまとめたとおり、本学は前中期目標期間繰越積立金の割合が高い。これらは各年度の余剰金を積み立てたものであり、本学に賃上げの余力があることに他ならない。ついては、賃上げ等を行って労働分配率を向上させることで内部留保をいたずらに増加させず、また既に存在する積立金も雇用増加につながるプロジェクトの資金源として活用することを求める。

※1：業務全体にかかる支出（経常費用支出）における、人件費支出の割合。一般に、企業や団体が得た収入から労働の対価がどの程度支払われているか（どれだけ従業員に還元されているか）を示す指標とされる。

(2) 正規教職員の給与水準を向上させること、
地方キャンパスの給与水準を向上させること

2024年6月7月の勤労統計で実質賃金がプラスになったとは言え、一時的なものである可能性が高く（実際、2024年8月はマイナスとなっている）、消費者物価が未だ高止まりする中では名目賃金を引き続きさらに上げていかなければならない。

2024年度の人事院勧告では札幌市の地域手当の割合が3%から4%に上昇し、また寒冷地手当では念願の増額の勧告がでた。年俸制の教員を含め、本学の給与水準の改定にあたり大いに参考とすることを求める。また2024年度の給与水準の改定に当たっては2024年4月から適用することを求める。ただし人事院勧告に準拠して本学給与水準を改定する場合、地域手当については札幌地区への影響は大きいと思われるが、札幌地区以外の地方キャンパスへは影響を与えないと思われる。

北海道大学は札幌キャンパスと函館キャンパス以外にも、多くの地方キャンパスを持つ。特に北方生物圏フィールド科学センターは遠隔地に多くのキャンパスを持っており、道内では名寄、手塩、中川、雨竜、苫小牧、檜山、余市、静内、厚岸、室蘭、洞爺、臼尻（函館）、七飯、忍路（小樽）に研究林、牧場、臨海実験場等を、道外では和歌山に研究林を持つ。これらの研究林等において特徴的なのは、教員や技術職員等の他に、例えば研究林の森林技能職員のように、専門業務を行う職員が所属して各地方キャンパスの多くの業務を担っている点が挙げられる。特に森林技能職員は北海道大学の人事管理上は「契約職員」というフルタイム非常勤職員的一种だが、各地方では家庭の主たる生計維持者となっている。北海道大学としても各キャンパスの研究林に森林技能職員の存在が欠かせないことから、大学と組合が共同して森林技能職員の待遇改善に取り組んできた経緯がある。

人事院勧告準拠で本学地域手当の増額が行われればその分の人件費向上が見込まれるものの、例えば学内全体での人件費のシーリング（上限設定）等により地域キャンパスの人件費が低下しかねない懸念がある。札幌地区の人件費増確保が地方キャンパスでの人件費により調整されてはならず、令和6年度の給与水準の改定に当たって札幌地区の地域手当を上げる場合は地方キャンパスの給与水準も札幌地区並みに向上させることを求める。

令和6年 人事院勧告・報告の概要

■ 本年の給与改定(勧告)

民間給与の状況を反映して、約30年ぶりとなる高水準のベースアップ

● 月例給 【本年4月分の民間給与を調査して官民比較】 【令和6年4月実施】

● 官民較差: 11,183円(2.76%)

- 採用市場での競争力向上のため、初任給を大幅に引上げ **給与制度のアップデートの先行実施**
- 【総合職(大学)】230,000円(+14.6% [+29,300円]) 【一般職(大学)】220,000円(+12.1% [+23,800円])
- 【一般職(高学)】188,000円(+12.8% [+21,400円])
- 若年層に特に重点を置きつつ、全ての職員を対象に全俸給表を引上げ改定
 - ※ おおむね30歳台後半までの職員に重点を置いて改定
 - 行政職俸給表(一)の平均改定率は、1級(係員) 11.1%、2級(主任等) 7.6%、全体 3.0%
 - ※ 官民較差はいわゆる「ベース」に相当。モデル試算した定期昇給分を加えると、月収で約4.4%の給与改善

● ボーナス 【直近1年間(昨年8月～本年7月)の民間の支給状況を調査して官民比較】 【令和6年4月実施】

● 年間 4.50 月分 → 4.60 月分 期末手当及通勤手当の支給月数をともに0.05月分引上げ

● 寒冷地手当 【手当額改定:令和6年4月実施、支給地域改定:令和7年4月実施】

● 民間の同種手当の支給額を踏まえ、月額を11.3%引上げ。新たな気象データに基づき、支給地域を改定

令和6年 人事院勧告・報告の概要

■ 給与制度のアップデート(勧告) 【令和7年4月実施(初任給・若年層の水準引上げは、令和6年4月に先行実施)】

● 現下の人事管理上の重点課題に対応し、俸給及び地域手当・通勤手当・ボーナス等の諸手当にわたり包括的に給与制度を整備

● 俸給 初任給・若年層の水準を大幅引上げ
係長以上はより職責重視の体系とし、特に本省省課室長職は役割に見合う処遇に抜本的に見直し

● 地域手当 都道府県単位(中核的な市は個別指定)とし、級地を5段階に削減の上で最新民間賃金を反映(激変緩和措置) 異動保障を3年間に延長

● 通勤手当 支給限度額を月15万円に引上げ、この範囲内で特急料金も全額支給 新幹線通勤等の要件緩和

● 扶養手当 配偶者に係る手当を廃止、子に係る手当を増額

● ボーナス 成績優秀者への通勤手当の支給上限を引上げ(標準者の約3倍まで可能に) 任期付専門人材のボーナス拡充

● その他手当 管理職員の平日深夜勤務に対する手当の対象時間帯拡大
再任用職員の手当拡大(住居手当、特勤勤務手当、寒冷地手当等)

■ 国家公務員の育児休業法の改正(意見の申出) 【民間労働法の施行から遅れることなく実施】

● 民間労働法の内容も踏まえ、子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置を拡充

- ・1年につき10日相当、1日の上限時間数なく育児時間を取得できる(パターンを選択可能に)
- ・非常勤職員の育児時間について、対象となる子の範囲を小学校就学前の子に拡大

(参考：令和6年 人事院勧告・報告の概要)

(3) 札幌地区の事務補助員の最高時給を「1,410円」とすること、
これ以外の非常勤職員の給与も準じて増加させること、
短時間勤務職員へ期末手当・勤勉手当を支給すること

昨年度の団体交渉でも指摘したとおり、非常勤職員の時給は「定額単価表」の導入までは正規職員に適用される基本給表により計算されていたため、物価水準や正規職員の給与水準の上昇に伴い上がっていた。これが「定額単価表」の導入に伴い、2010年から10年以上、最低賃金の対応以外で時給の改定がなされなくなった。その結果、例えば事務補助員の定額単価表では2010年当初にあった11個の単価区分の内、実に8個の単価区分（2024年10月1日の最賃対応後は1,060円以下の区分）が最低賃金間近の水準となった。

このことについて、そもそも賃金水準の改定を前提としない定額単価表の導入は非常勤職員に対する不利益変更である。また2010年以前に単価計算のために参照していた高卒採用時の初任給の基本月額が上昇している中で非常勤職員の給与単価を変えないことは、同一価値労働同一賃金の観点からも明らかに不当である。組合は、非常勤職員の給与を2010年以前のとおり、正規職員の基本給表改定に伴って改定する仕組みとすることを求める。またかかる仕組みを採用した場合に、2025年の札幌地区の事務補助員の時給は「1,410円」程度となるため、この時給とすることを求める。またこれ以外の非常勤職員の給与も、同様の計算方法により増加させることを求める。

なお、現在の定額単価表では「基準学歴後の経過年数」について定額単価表導入時にない「11年以上」「12年以上」を導入している。これらは札幌地区の事務補助員の区分における「1,150円」「1,180円」の単価を設定するときの新設したものだが、上位単価を新設する度に「基準学歴後の経過年数」を増やすやり方では上述した正規職員の基本給表に対応するやり方との乖離が広がる一方となる。また、時給増加の度に経過年数の上限を増やす方法は、いずれ限界を向かええると思われる。これらを防ぐためにも、非常勤職員の定額単価表は2010年の制度設計時の原則へ漸進的に変更していくことを求める。

その他、組合が求める非常勤職員の「適正賃金」については下記及び別添資料2のチラシも参照されたい。

組合が求める「適正賃金」（北大札幌キャンパスの事務補助員・事務補佐員の場合）

現在の時給区分	適正な時給	現在の日給区分	適正な日給
1,000円	1,130円～1,330円	7,750円	8,760円～10,310円
1,030円	1,350円	7,990円	10,470円
1,060円	1,370円	8,220円	10,620円
1,090円	1,390円	8,450円	10,780円
1,120円	1,410円	8,680円	10,930円
1,150円	1,410円	8,920円	10,930円
1,180円	1,410円	9,150円	10,930円

（参考：別添資料2より抜粋した「適正賃金」）

※「現在の時給区分」は令和6年8月時点のもの。

短時間勤務職員への期末手当・勤勉手当の支給について、大学は令和5年度の団体交渉において「短時間勤務職員への期末手当・勤勉手当につきましては、通常の労働者である正規

職員との比較をした上で、職務の内容、配置の変更の範囲の点で、正規職員と、権限や求められる責任、役割、能力、昇任の有無などに違いがあることから、支給をしておらず、現時点では新設を考慮しておりません。」と、各職種の功労を考慮している旨を回答している。またいわゆる同一労働同一賃金の問題については「学校法人大阪医科薬科大学事件」等の最高裁判決（※1）が出ている。これらを踏まえても、本組合は短時間勤務職員へ期末手当・勤勉手当を支給することを求める。

同一労働同一賃金の問題について、既に出た最高裁判決においても必ず正規職員と非常勤職員の給与水準の格差が言及されている。非常勤職員に対する賞与の支給の有無の正当性は、単に賞与の性格だけでなく、賞与を含めた給与水準全体の差が、正規職員と非常勤職員の組織への功労の差以上に不当に過大でないかも考慮されて決まっており、給与の格差が功労の貢献の度合いに比べてあまりに過大である場合は、賞与の不支給は正当化され得ない。なお前述した「学校法人大阪医科薬科大学事件」では、高裁判決では「非常勤職員が正規職員の6割未満であれば不当」としており、最高裁判決では「非常勤職員が正規職員の5.5割未満でも正当」としている。

本学において、期末手当及び勤勉手当が支給されない事務系の短時間勤務職員（札幌地区勤務）の給与支給累計額は、令和5年においては約1,690,500円と計算できる（土日祝日を除いた年間勤務日245日×時給1,150円×6時間）。一方、期末手当及び勤勉手当が支給される平均的な正規事務職員の令和5年度の平均給与は、「国立大学法人北海道大学の役職員の報酬・給与等について」の令和5年度版（下図参照）によれば通勤手当（99千円）を除いて5,850,000円である。この場合、短時間勤務職員の給与水準は正規事務職員のわずか28.9%であり、仮に短時間勤務職員をフルタイム換算（1日7.75時間）したとしても37.3%である。

本組合は短時間勤務職員一人当たりの本学への功労が平均的な正規職員一人当たりのわずか28.9%、多く見積もったとしてもわずか37.3%であるということはあると主張する。正規職員と短時間勤務職員の他に契約職員がいるとしても、法人化後に減少した正規教職員の人員は明らかに短時間勤務職員によってもカバーされており、これに伴う短時間勤務職員業務の高度化は確実に進んでいる。また後述するように非常勤職員は雇い止めの後も高い割合で再度雇用されている。このことも、本学の効率的な業務運用のために、非常勤職員に求められる能力や経験値の高さが高くなっていることを裏付けている。このような短時間勤務職員の現在の本学への功労が正規職員の4割を下回るというのは明らかに不合理である。

かかる状況ではもはや短時間勤務職員への期末手当・勤勉手当の不支給は、大学が令和5年度に回答したとおりに手当の性格を理解したとしても不合理であり、短時間勤務職員へ期末手当・勤勉手当を支給することによりこれを解消することを求める。

区分	人員	平均年齢	令和5年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内		うち賞与
				うち通勤手当		
千円	千円	千円	千円	千円		
常勤職員	2,530	46.0	7,084	5,135	87	1,949
事務・技術	973	43.3	5,949	4,369	99	1,580
教養職種						

(参考：正規事務職員の令和5年度の平均給与)

※1： http://www.keieihoso.gr.jp/pdf/teigen_202103_01.pdf

**(4)非常勤職員を無期雇用化すること、
10年特例対象者の雇い止めの状況を労使間で確認すること**

まず昨年度と同じく次のとおり主張する。

大学は「無期転換ルールの適用を意図的に避けることを目的として、無期転換申込権が発生する前に雇止め」「等」を行っていないとしたが、本組合が指摘する「無期転換ルールの適用を意図的に避ける」行為とは、何よりもまず無期転換を避けるために就業規則の雇用上限年数を労働契約法の雇用上限にそって意図的に変更する行為である。このような行為自体が労働契約法の趣旨に照らし不適切であることは明らかである。そしてこのことについて、そもそも大学は平成24年以降の複数の役員会決定でもって、関係する法律の変更の都度、大学の就業規則等を変更してきた。これらのいずれの役員会決定文書でも、労働契約法又は大学教員任期法の改正に伴い学内内規を変更することを明記しており、また、本学の雇用年数の上限を各法律の無期転換権が発生する直前までとすることをはっきりと明記している。さらに、雇用期間の通算においては「クーリング期間」という通算勤務年数がリセットされる概念をそのまま使用している。このことから、北海道大学の雇用上限年数を定めた就業規則の変更そのものが「無期転換ルールの適用を意図的に避けることを目的」としてなされ、労働契約法の趣旨に照らし不適切であることは明白である。

次に、雇止めが形骸化していることを指摘する。

令和6年4月から10月に新規採用された「事務補佐員」「事務補助員」「技術補佐員」「技術補助員」から短期間での採用と退職を繰り返す場合（新渡戸カレッジ等が該当）を除外した384名を抽出し、それらの者が令和6年3月から過去「3年間」の間に本学に所属していたかを本組合で調査した（具体的には、同姓同名の者が過去にいなかったかを確認した）。その結果、まず90名（384名の内の23.4%。以下、%表示は同じ意味。）は過去3年間において「12か月以上」の雇用があった者であることが判明した。さらに、過去雇用と同じ「部局」に再雇用された者は61名（15.9%）、過去雇用と同じ「担当・係」に採用された者は51名（13.2%）、過去採用と同じ「職名」で採用された者は65名（16.9%）いた。加えて、「同じ部局＋同じ職名」の者は48名（12.5%）、「同じ担当・係＋同じ職名」の者は42名（10.9%）、「同じ担当・係＋同じ職名＋前職退職後約六か月後に再雇用」は29名（7.6%）にいた。特に最後の29名についてはもはや完全に無期雇用化を避けるためだけに雇い止めを行った脱法行為と言わざるを得ない。

非常勤職員のこのような再雇用率の高さは、本学の効率的な運営のために、過去に本学での勤務経験がある非常勤職員が既に必要不可欠となっていることの裏付けでもある。現場の教員からも研究室業務に熟達した非常勤職員を機械的に5年雇い止める意味を問う声の大きい。また正規職員からも非常勤職員の雇い止めに伴う後任の採用と育成が負担となっていると不満が上がっている。大学は非常勤職員の長期雇用化の必要性を認め、雇止めルールを速やかに見直すことを求める。

最後に、非常勤職員の中の10年特例対象者となる教員や研究者については特に、我が国の研究力の低下や研究関係者人口の減少に対応するための喫緊の課題と言える。このことについて、10年特例対象者に関する雇い止めについてはその正確な数値を確認する必要があることから、本組合が2023年5月17日付け質問書及び2023年6月27日付け質問書にて照会し、回答を得た下記データの最新のデータ（2023年度中に新たに通算契約期間10年を迎えた10年特例者のデータ）を組合に提供することを求める。

質問事項		人数
雇用を継続し無期転換申込権が発生した者 又は無期労働契約に移行した者		23人
	うち無期転換申込権が発生した者	15人
	うち無期労働契約に移行した者	8人
退職者		34人
	うち転職した者	9人
	うち求職中の者	15人
	うち退職後の処遇が不明な者	10人

(本学の10年特例対象者のうち2022年度末で通算契約期間10年を迎えた者の処遇)

(5) 障がい者雇用での合理的配慮に関する再通知を行うこと、
いわゆる「業務創出・切り出し」を行うこと、
障がい者の無期雇用化を進めること

今年8月に、令和4年3月31日に発達障害を理由として雇い止めされた本学経理課の元職員の裁判が「北大は障害者に対して合理的配慮を行うこと」を内容に含む和解で終結した（この和解に関する組合の声明については別添資料3を参照）。また本学では平成28年に障害者雇用の合理的配慮提供等に関する内部向けの通知を出して以降、特にこのような通知を行っていないと組合では伺っている。これらを踏まえ、本学では障がい者雇用時の合理的配慮の提供に関するアップデートが必要と思われる。については、平成28年の通知を最新の内容にアップデートし、さらにそのような通知を総務・人事関係者のみならず、採用後に実際に障がい者に接する機会があり得る本学の教職員全員を対象とした文書として再作成して学内に再通知することを求める。

また本学の障がい者雇用の達成率は、北海道労働局が発表する「障害者雇用状況の集計結果」で毎年度明らかとなるが、集計時点で法定雇用率に達していない年度が散見する。また法定雇用率は今後さらに引き上げられる予定であり、本学におけるさらなる障がい者雇用の安定化が課題となる旨が学内会議で伝えられたと伺っている。このような状況や見込みの下では、法定雇用率を上げるために障がい者を採用して既存の部署へ振り当てていく方法はもはや相応しくないと考える。については、障がい者雇用対策として、いわゆる「業務創出・切り出し」を求める。具体的には、既存の部署に障がい者を割り振るのではなく、障がい者の長期雇用を前提とした専用業務の創出や既存の業務からの切り出しを行うことを求める。このような「業務創出・切り出し」は障がい者への合理的配慮を集中的・効率的に提供できるという点でも、既存業務や既存部署へ障がい者雇用割当を散逸させるより効果的であると思われる。

以上2点と並行して、障がい者の無期雇用化を求める。組合が以前より指摘しているとおり、現行の5年雇い止めルールの下でも無期雇用に移行する場合として障がい者を雇用した場合が学内通知で挙げられている。にも関わらず、本学では障がい者も5年で雇い止める運用を止めておらず、結果として法定雇用率の充足に苦しんでいる始末である。障がい者雇用の無期雇用化は、障がい者雇用枠の中で優秀な人材を確保するためにも絶対に必要であると考えられる。5年雇い止めルールを速やかに撤廃するか、撤廃しない間でも5年間問題なく勤め上げた障がい者については原則無期雇用化させ、本学における障がい者雇用を安定的に運用できるよう求める。

(6)テレワークでみなし労働時間制かフレックスタイム制を可能とすること

テレワークについては令和6年7月1日から本学で既に試行されている。令和7年4月1日からの本格実施に向けて引き続き制度を運用いただきたいが、テレワークの実施に当たっては「みなし労働時間制」か「フレックスタイム制」を利用できるようにすることを求める。

本学のテレワークに関する規定では、勤務時間は「原則として本学における通常の就業場所での勤務と同様とする」となっている。しかし、テレワーク対象者のテレワーク実施事由には「子の世話をを行う場合」「要介護者の世話をを行う場合」が含まれる。通常、このような事由でテレワークを求める者は、日中の時間帯に子や要介護者の世話の必要が発生するものである。そのような必要が発生する度に年次有給休暇の時間休を取得させるような運用は、テレワークの有用性を著しく低下させるため相応しくない。またテレワークのメリットの一つは働く時間を柔軟に活用できることにある。特に通勤時間を短縮することにより、通常の勤務時間の前後に調整可能な時間帯が生じる。このような時間帯を通常の勤務時間を超えて育児や介護等に活用できるようにすることで、テレワークはライフ・ワーク・バランスにも資するものとして活用することができる。

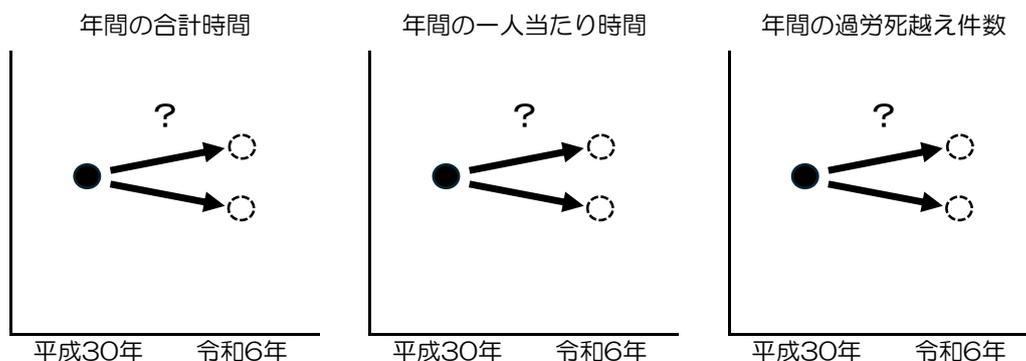
テレワークへの事業場外みなし労働時間制やフレックスタイム制の活用は厚生労働省のガイドライン等でも紹介されており、また特にフレックスタイム制は国家公務員において既に導入されているため、本学への導入は可能である。

**(7)時間外労働を減少させること、
時間外労働の増減の状況を労使間で確認すること**

昨年度に引き続き、労使協定の特別条項の上限すら超えて労働させることが「6カ月以下の懲役または30万円以下の罰金」の罰則の対象となる違法行為であることをまず指摘する。そのような残業がゼロになるよう、引き続き特に繁忙期の過重残業を特に減少させることを求める。またその上で、全体の時間外労働も減少させることを求める。また昨今は特に事務局における時間外労働が増えているようなので、事務局業務量の増加や新部署の創設に際しては人員の純増を措置するよう求める。

加えて、時間外労働の増減状況を具体的な数値でもって労使間で確認することを求める。具体的には、本組合に記録が残る「平成30年度」における時間外労働時間が、最新の状況でどの程度減少したかを確認したく、時間外労働の「年間の合計時間」「年間の一人当たり時間外労働時間」「年間の過労死レベル越えの残業件数」（ここでは月あたり80時間超の残業を過労死レベル越えの残業とする）等の最新のデータの提供を求める。なお、年度末の労使協定締結時に過半数代表候補者に提供する時間外労働に関する資料を持ってデータの提供に代えても良い。

時間外労働については「時間外労働時間数の縮減目標の設定」「時間外労働の事前申請」「事前承認の厳格化」「実績承認時の確認」「時間外労働が縮減された部署が行った方策の全学共有」等で縮減を目指す旨、昨年度の団体交渉で回答を得ている。また安全衛生委員会において「時間外労働の状況」や「メンタルヘルス病気休暇の取得状況」を報告していることを把握している。これらは過労死が発生する恐れのある繁忙期の集中的な残業を一定程度減らしたかも知れないが、そのような残業をまだゼロにできていないと把握している。また大学全体での時間外労働は減少しておらず、特に事務局の時間外労働は増加していると把握している。いかなる措置を講じても、時間外労働はその実績において減少する傾向が見られなければ無意味である。ついては時間外労働の実績について、客観的な数値を確認してその傾向を労使間で正確に確認することを求める。



(参考:組合が求める時間外労働の増減のイメージ図)