



働き方改革関連法として、労働時間の上限規制が法令化されてから、もうすぐ2年が経過しようとしていますが、なかなか、削減取り組みが進まない企業様もいるのではないのでしょうか。今回は、その目的、阻害要因についての改めてお話をさせていただきます。

なぜ、今、時間外労働の削減が求められているのか

社 社労士法人ミナジ

①労働力人口減少社会における人材の確保

今後、我が国では少子高齢化に伴い労働力人口は減少方向に進みます。若年層の労働力は年々減少していきます。一方、寿命の延びに伴い高齢者はますます増加します。また、一昔前と違い、「夫婦共働き」が当たり前となり、「育児や介護」に関する役割も変わってきています。このトレンドは止めようがありません。この中で企業はどのように人材を確保していけばいいのでしょうか。その答えの一つが今回の働き方改革にあります。今、採用市場は超売り手市場となっております。東京では有効求人倍率が約2倍となっております。「いい人材」はおろか頭数を揃えるのにも各企業が苦労しているとお聞きします。

そこで、時間外労働削減を含む「多様な働き方」への取り組みは、企業のイメージアップにつながり、離職率の低下、募集採用市場での優位性をもたらす有効な取り組みと言えます。また、働きたくても働けない「子育て世代」や「介護により離職を余儀なくされた」潜在的労働力の掘り起こしにも役立つ取り組みです。

②健康被害（安全配慮義務）対策

今回、労働安全衛生法の改正により、労働時間の適正な把握が義務付けられました。ここでのポイントは「労働基準法」ではなく「労働安全衛生法」に規定されたということです。つまり労働時間を適正に把握することが労働者の健康管理に欠かせないということになります。労働時間の増加は労働者の「健康被害」と密接に関連しています。労働時間を適切に把握・管理することが労働者を「健康被害」から守ることに繋がります。昨今では、「過労死」「過労自殺」「過労うつ」等が頻繁にニュースで大きく取り上げられるようになりました。このことは実質的に企業に大きなダメージを生じさせます。一つは安全配慮義務違反や不法行為による損害賠償責任です。某広告代理店で発生した「過労自殺」では億単位の損害賠償が発生しています。そしてもう一つは、企業のイメージダウンに伴う離職者の発生や採用率の低下、在職者のモチベーションダウンです。以上のことから「時間外労働の削減」は、労働者を、そして企業自体を守る取り組みと言えます。

①長時間労働を奨励する企業風土

企業として、長時間労働を奨励する風土はありませんか。

管理職の方が、遅くまで残って働いている人の評価を上げていませんか。その様な風土、考え方が深く根付いている企業がよく見受けられます。そして、その様な会社に限ってサービス残業を強いているケースが多いように思います。まず社長や管理職の方が考え方を変えない限り長時間労働削減の取り組みは成功しないと思われます。口だけでは伝わりません。社長や管理職の本気度が問われます。

②固定費の増加抑制

適正人員配置は出来ていますか。

業務には少なからず時期的、季節的な繁閑差はあると思いますので、その繁閑差を時間外労働で補うのは正しい措置と考えられます。しかしながら、固定的な人件費の増加を抑制し、そもそもの適正人員が配置されず、恒常的な時間外労働が発生していないでしょうか。もし、その様な状況であれば時間外労働の削減の取り組みは失敗するでしょう。まず、企業としての適正人員を把握・配置し、恒常的な残業を止めることから始めるべきでしょう。

③労働力を確保できない

業種や会社の立地条件によっては、人材の確保が難しい業種もあります。

そのような企業では「労働者が確保出来ない⇒時間外労働が恒常的に発生⇒離職者多発⇒労働者不足」という悪循環に入っている恐れがあります。この悪循環を断ち切るためには、思い切った施策が必要となります。

④時間外労働が生活給となっている

賃金の中で時間外労働手当が占める部分が大きく、この手当が「生活給」となっているということはありませんか。

この場合、労働者が業務上の必要性よりも、ただ残業代を稼ぐために時間外労働をしている可能性があります。業務管理や時間管理をしっかりすることで、時間外労働を削減、残業代を削減することにより発生した原資を、会社への貢献度に応じた賃金（賞与等）に振り分けることができます。そうすることにより、業務効率や会社への貢献という意識が高まると思います。

⑤無駄な会議・打ち合わせ

無駄な会議、無駄な打ち合わせが多発していませんか。

時間外労働の削減に当たっては、所定労働時間における業務効率の見直しは欠かせません。会議や打ち合わせにあたっては、そのルール（時間・場所・参加者・方法等）を明確化し、無駄と思われる部分は改善しなければなりません。

MINAGINE NEWS LETTER

発行：株式会社ミナジ 顧問サービス部

住所：〒101-0054 東京都千代田区神田錦町2丁目4番 ダヴィンチ小川町3F

[TEL] 050-5490-1329 [FAX] 03-5244-5534 [Mail] roumu@minagine.co.jp [Web] <https://minagine.co.jp>