

# 元 氣 の 源 通 信

充実した人生を送るために心・技・体を磨き続ける

特定社労士・経営士・高齢者雇用AD 深川順次

福岡市博多区比恵町 11-7-701

TEL092-409-9257 FAX092-409-9258

(今月の言葉) 働き方を見直す-生産性向上が大きな課題に

- ① 労働時間法制変更の主な内容とその目的
- ② 労働生産性向上が大きな課題
- ③ 生産性を高め週休2日制を実現
- ④ 成長支援制度を導入し生産性を高める

2015年2月号(第143号)

## 「有給休暇5日消化義務」

2月6日、「今後の労働時間法制等のあり方について」の最終報告書案が明らかにされました。その中でもっとも注目すべきは、冒頭の「有給休暇義務化」です。その他、中小企業に対して適用猶予となっている残業時間の割増率50%以上への引き上げ時期や労働時間規制の適用から除外されるいわゆる「高度プロフェッショナル制度」についても明確にしています。

今回は、労働法制の変更内容とそれを踏まえた働き方(働かせ方)の見直しについて検討したいと思います。

## 働き方を見直す-生産性向上が大きな課題に

### 労働時間法制変更の主な内容とその目的

2つの方向が同時一体的に進められています。

1つ目は、「働きすぎ防止」「過重労働」対策としての規制の強化です。その代表例が「有給休暇義務化」であり「残業時間割増率アップ」です。

- ①「有給休暇義務化」・・・有給休暇の取得率は48.8%、とくに正社員の16%が1日も取得なし、という現状の中で年5日以上義務化を行う(付与日数10日以上である社員を対象に、5日については使用者が時季指定しなければならない) 2016年4月から導入予定
- ②「残業時間割増率アップ」・・・「月60時間を超える残業時間については割増率を50%以上にする。すでに大企業には適用されているが、中小企業には適用猶予となっていた。来年2016年4月から予定されていたが、運送業界などの強い反発があり、3年後の2019年度から導入するとしている。

以上2点については、とくに中小企業には影響が大きい内容となっています。

2つ目は、労働時間規制の緩和です。その代表例が「フレックスタイム制の見直し」「裁量労働制の見直し」「特定高度専門業務・成果型労働制(高度プロフェッショナル制度)の創設」です。

- ③「フレックスタイム制の見直し」・・・労働時間の調整を、現行の1ヶ月から3ヶ月にし、労働時間に柔軟性をもたせる。
- ④「裁量労働制の見直し」・・・企画業務型裁量労働制の拡大。「問題解決型提案営業」「品質管理を企画立案する業務」この2つを追加する。
- ⑤「特定高度専門業務・成果型労働制(高度プロフェッショナル制度)の創設」・・・労働時間規制の適用から除外される制度の創設。今回は業務(金融ディーラーなど5業務)と年収(1075万円以上)で歯止めをかけている。

規制緩和のほうは、中小企業にはあまり関係がないような内容となっています。

目的については次のように述べています。

- ① 健康確保措置の一層の取組

## ② 次世代育成や女性の活躍推進

## ③ 経済のグローバル化に対応した高度専門職の労働時間の見直しなど

この流れが、更に強まっていくことは間違いありません。

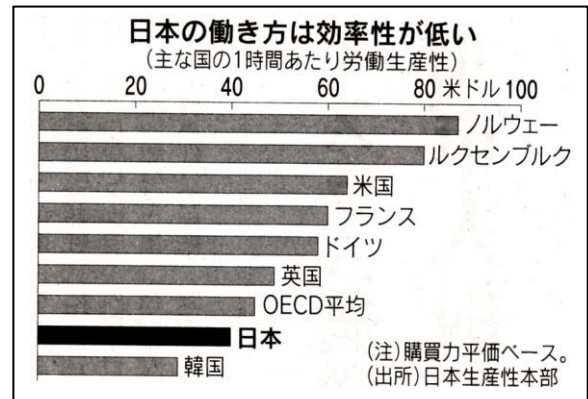
## 労働生産性向上が大きな課題

休日、休暇の増加や残業時間の割増率アップに対応するだけでは、さらに労働生産性や業績を低下させることになりかねません。

右図を見てください。欧米諸国に比べて圧倒的に労働生産性が低い。つまり効率の悪い働き方をしています。1時間あたりの労働生産性はノルウェーやルクセンブルグの2分の1、米国、フランス、ドイツの3分の2です。

しかも、内閣府の推計によると2030年の労働力人口は今よりも900万人少なくなる。労働力の減少を労働時間の延長で補おうとすれば家庭がおろそかになり、更に少子化を招きかねません。

働き方の見直しが求められています。メリハリの効いた生産性の高い働き方が求められています。



## 生産性を高め週休2日制を実現

魚力という会社があります。かつての鮮魚店の例に漏れず週1日も休日がない、しかも100時超のサービス残業ありの会社でした。それゆえ採用募集しても人が来ない、定着率も悪いという結果を招いていました。

社長は決断します。「週2日休めるようにしたい。これが私の願いだ」

① **出勤計画表の作成** 売上の多い日(曜日)、少ない日(曜日)を明確にしそれに合わせて出勤計画をたてることにしました。売上が少ないときに交替で休めるようにしたわけです。

② **技術習得一覧表の作成** しかし新たな問題が発生します。Aさんは〇〇技術、Bさんは△△技術を持っていて代替できない。交替で休めない。これを打破するためには技術の共有化が不可欠でした。それを推し進めるために技術習得一覧表を作成したわけです。同時に「自分の技術を他の社員に教えた人を最も高く評価する」という評価制度もつくりました。

こうして、生産性を飛躍的に向上させ、週休2日制も実現したのです。

## 成長支援制度を導入し生産性を高める

生産性を高めるためには、次のことが求められています。

① **優れたやり方を可視化すること**

② **優れたやり方を共有化すること**

③ **優れたやり方を仕組み化すること**

例えば10人の社員がいる事業所では優秀な社員2人、普通の社員6人、今一の社員2人という組織原則がはたらいっています。生産性を高めるためには、この優秀な社員のやり方を見える化し、共有化することです。そしてそれを成長支援制度としてしっかりと仕組み化することです。

この成長支援制度を導入することにより、生産性を高め、業績を向上させている企業が続出しています。前述した魚力もそうです。魚力は東証2部上場を果たしています。また2014年12月号で紹介したA社も3年弱で売上を2倍にしています。

成長支援制度を導入し、生産性を高め、残業時間、休日・休暇制度を改善しましょう。