

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
共働・共育・共生社会を実現しよう

特定社労士・高齢者雇用AD 深川順次
福岡市博多区比恵町 11-7-701
深川経営労務事務所・(株)グッジョブ
TEL092-409-9257 FAX092-409-9258

(今月の言葉) 長時間労働を改善する

- ① 長時間労働の現状
- ② 生産性を高め長時間労働を改善する
- ③ 定額残業制を導入するときの注意点

2016年4月号(第157号)

「残業 80 時間で立ち入り」(日経新聞 2016 年 3 月 24 日朝刊)

政府は、「1 億総活躍社会」の実現に向けた一環として、長時間労働の抑制指導を強めています。労働基準監督署の立ち入り調査対象を、1ヶ月の残業時間 100 時間から 80 時間の企業に拡大する方向を明らかにしました。これにより 20 万超の事業所が調査対象となる見込みです。

また、3 月 28 日「企業にとって不利な裁判事例が相次ぎ、導入要件の厳格化が進む定額残業制」セミナーに参加しました。定額残業制を導入している企業も多いと思います。しかし、安易な制度ではリスクが大きい。

今回は、この 2 点から「長時間労働の改善策」について考えていきたいと思います。

長時間労働を改善する

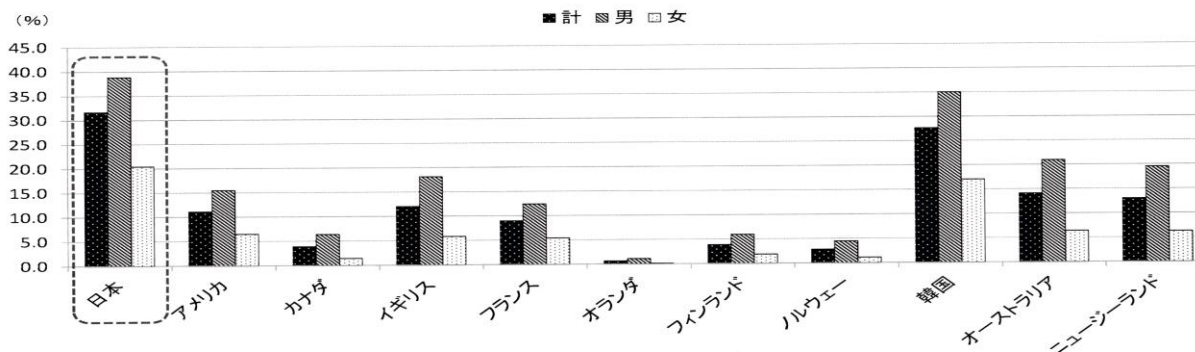
■ 長時間労働の現状 ■

「長時間労働は企業の生産性向上の阻害要因」(経団連 榊原会長)

長時間労働の是正が大きな社会的課題となってきました。

まず、下図を見てください。

図：長時間労働者の割合(雇用者、2011年)



注：長時間とは、週50時間以上を指す。

資料出所：JILPT「データブック国際労働比較2014」

週 50 時間以上働く者の割合が、他国に比べて非常に高い。まさに長時間労働大国日本の現状を表現しています。この是正が次の 3 点から求められています。

1 つ目が、女性の活躍推進のためです。女性が安心して働きかつ子供を生き育てていける環境は長時間労働の是正なしには実現できません。長時間労働が女性の活躍を困難にしているからです。日本では女性は子供ができた段階で「仕事か家庭か」の二者択一を迫られています。

2 つ目は、脳・心臓疾患や精神障害を防ぐためです。「うつ」などの心疾患患者が急激に増えています。もちろんいろいろな要因に起因して発症しますが、その要因の一つが長時間労働にあると言われています。

3 つ目は、生産性向上のためです。1 時間あたりの生産性は G7 の中では最低です。最も高いノルウェーやルクセンブルグの 50%、アメリカ、ドイツ、フランスの 3 分の 2 程度しかありません。この生産性を上げることが大きな課題となっています。長時間労働は生産性向上の阻害要因となっているのです。

■生産性を高め長時間労働を改善する■

A.「アトリエはるか」(ヘアメイク専門店)では、教育内容を標準化して、生産性を高めています。

- ①一人前になるまでに必要な技術を書き出し整理した。
- ②一通りの研修を受けると、店長やスーパーバイザーがテストを実施
- ③現場の従業員全員の習得状況を一覧で見られるようにした。
- ④毎月の全体ミーティングでこの一覧表を見ながら、どうすればもっと育成のスピードを上げられるか検討している。

一人前の美容師にするために3年かかるところを、10.5ヶ月で育成するシステムを作り上げることによって、生産性を高め長時間労働の改善を進めています。

B.「おかやま工房」(パンの製造販売など)では、作業のマニュアル化で生産性を高めています。

- ①製造現場の室温を一定に保つ工夫を行い、マニュアル化できる環境をつくった。
- ②1人で担当するパンを15種類に限定し、即戦力化した。
- ③手間のかかるパンはつからないことを選択した。

同社では、マニュアルの完成度を高めるなどして、1日4時間もあつた残業時間をゼロに削減しています。

C.「ビジネスアシスト」(情報サービス)では、「成長支援制度」を活用して生産性を高めています。

- ①成長(評価)する内容、基準を明確にした。
- ②成長(評価)する内容は上司により本人にフィードバックした。
- ③成長(評価)結果を、昇給、賞与、昇進・昇格にリンクした。
- ④制度の内容を全社員にすべてオープンにし、納得性を高めた。

同社では、生産性を高めることにより10ヶ月分の賞与を支給できるまでになっています。

■定額残業制を導入するときの注意点■

最近、長時間労働の温床として槍玉に上げられているのが「定額残業制」です。裁判でもテックジャパン事件をはじめとして会社側の敗訴が相次いでいます。裁判所も「定額残業制」の導入要件を厳しく求めています。

【定額残業制とは】

2つのパターンがあります。

- ①基本給のうち一部を残業代とするパターン 基本給20万円(基本給に残業代5万円を含む)
- ②基本給とは別に残業代を支払うパターン 支給総額20万円(基本給15万円 定額残業代5万円)
このように、残業代を固定的、定額的賃金として支払う方法です。

【定額残業制の運用ルール】

定額残業代を支払っているからといって「何時間働いてもこれ以上の残業代は支払わない」とか「労働時間を管理しない」ということでは違法となります。しっかりした運用ルールの下で行うことです。

- ①定額残業代が、他の賃金と明確に区別されていること
「職務手当の一部に残業代を含む」ではNG(区別されていない) 職務手当を残業代として支給する場合は「職務手当は残業代として支給する」と明確にする。
- ②定額残業代の金額及び何時間分の割増賃金を含むのかを明示すること
「基本給20万円に20時間分の残業代含む」ではNG(金額が明らかでない) 基本給と定額残業代は明確に分ける。例えば「基本給15万円、残業代5万円とし45時間分の割増賃金を含む」などと明示する。
- ③定額残業代を超えて残業を行ったときは「差額を支給する」旨を明示すること
以上の点を、就業規則なり雇用契約書で明らかにする必要があります。
また、「月45時間を超える定額残業制」についてです。特別条項付の36協定(時間外協定)を監督署に届出し、その範囲内で働き、その分の残業代も支払っていれば法違反ではありませんが、長時間労働を常態化した環境とみなされ、監督署の調査(臨検監督)を受けやすくなります。
定額残業制は、「月45時間以内」で設計することが求められています。