

川端経営労務事務所 社会保険労務士 川端 努

〒540-0012

大阪市中央区谷町 2 丁目 5 番 4 号 ラドルビル 5F

TEL 06-6945-5518 / FAX 06-6945-5087

URL <http://roumu-support.com>

E-mail t-kawabata@roumu-support.com

メルマガ『忙しい中小企業経営者のための「ざっくり」知ろう！労働法』

<http://www.mag2.com/m/0001090720.html>



残業時間の削減を進めるには？

◆長時間労働の短縮に向けて

過去に「働きバチ」と揶揄されたこともある日本人の残業時間は、以前より短くなっているものの、国際的にみるとまだまだ長いと言われています。

1人あたりの平均年間総実労働時間は減少傾向にあるものの、正社員については、今も 2,000 時間前後で推移しています。働き盛りの 30～40 代男性では、フルタイム勤務者のうち週 60 時間以上働く人が全体の 2割を超えています

ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)を実現させるためにも長時間労働の短縮は必要不可欠ですし、また、この4月からは改正労働基準法が施行され、月 60 時間を超える残業に支払う賃金割増率が 25%から 50%以上へと引き上げられており(中小企業は猶予期間あり)、人件費抑制の対策としても労働時間の短縮が急務と言えます。

◆残業時間削減への各社の取り組み

残業時間削減に向けて、ある企業では、会議で使用するディスプレイ上に、社員1秒あたりの平均賃金と会議時間を基に算出した「会議コスト」を秒刻みで表示しているそうです。一人ひとりにコストを意識させ、会議を効率的に進めることが狙いです。この企業では、全スタッフが1日の予定をパソコンに入力し、共有できる仕組みも導入したことにより、月間の平均残業時間が2年前に比べ半分以下となったそうです。

また、他の企業では、1日の予定を管理職に

報告させることに加え、全員の時間の使い方を分析することで、長時間労働の原因を分析し、残業削減に取り組んでいるそうです。

◆個人でもできる残業削減

残業時間を減らすには、社員の協力も必要不可欠です。仕事を効率的に終わらせるスキルを身につけることができれば、個人でも残業の削減は可能です。

まずは、日常業務を徹底的に見直し、始業から就業までの間にどんな仕事をするのか、スケジュールを書き出すことから始めます。このとき、例えば「13時～17時：資料作成」などと大まかに計画しがちですが、資料作成といっても「データ収集」「情報分析」「入力作業」などいくつかの作業に分かれます。業務を細分化し、事前に準備しておく事項や人に任せられる事項を明確にしておけば、時間を効率的に使えるようになります。

残業時間の削減は労使双方にとって大きなメリットがあります。まずは、会議や打合せ、資料作成などの身近なムダを排除することから始める必要があります。

健康診断で「うつ病検査」を義務化へ

◆うつ病などの労災請求・認定件数

2008 年度のうつ病を含む精神障害などの労災請求件数は 927 件(3年で 41.3%増)、認定件数は 269 件(3年で 111.8%増)となっており、増加傾向にあります。

そこで、厚労省では、企業が実施している健

康診断において、うつ病などの精神疾患に関する検査を義務付ける方針を明らかにしました。

2011 年度からの実施を目指すとしており、同省が1月に設置した「自殺・うつ病等対策プロジェクトチーム」が今後まとめる報告書に盛り込まれる予定で、労働安全衛生法の改正(または厚生労働省令の改正)により対応していくものと思われます。

◆高い自殺率の背景にうつ病などの精神疾患

日本では、平成 10 年から 12 年連続で毎年3万人を超える人が自殺しており、人口 10 万人当たりの自殺死亡率(自殺による死亡率)は、欧米の先進諸国と比較して突出して高い水準にあります。また、うつ病の患者数は 2008 年には 100 万人を超えています。これらうつ病をはじめとする精神疾患の増加が、高い自殺死亡率の背景にあると言われているため、自殺防止対策とあわせて、うつ病・メンタルヘルス対策への対策が急務とされていました。

◆一体となった取組みが必要

健康診断における「うつ病検査」の実施が、うつ病などの精神疾患の減少につながる事が期待されていますが、政府・厚生労働省の対策に頼るだけでなく、職場・地域・家庭におけるうつ病・メンタルヘルス対策への一層の取組みが期待される所です。

「ワークルールチェッカー」の診断結果

◆15 万アクセス突破

連合は、今年2月に開設した、労働条件簡易診断「ワークルールチェッカー」のアクセス数が 15 万件(4/13 時点)に達したと発表しました。診断結果が「ひとまず安心」(チェック項目がゼロ)だったのは全体の約2割で、雇用形態を問わず、法令違反の可能性が示唆される結果が目立っているそうです。(http://www.work-check.jp/)

◆回答の多くに労働法令違反の可能性

この「ワークルールチェッカー」は、Web サイトにパソコンや携帯電話からアクセスし、9つの設問(派遣労働者は 14 問)の中から該当する項目にチェックを入れることで、職場の法令遵守度合いを点検できる仕組みです。

9つの設問は次の通りです。

- (1)労働時間・休日・賃金・業務内容などの労働条件を書面でもらっていない。
- (2)給与明細に「厚生年金保険料」「健康保険料」が載っていない。
- (3)給与明細に「雇用保険料」が載っていない。
- (4)残業したのに、残業代が全部または一部支払われない。
- (5)有給休暇がもらえない、あっても取りづらい。
- (6)会社で健康診断を受ける機会がないか、自腹で健康診断をしている。
- (7)仕事上の病気・ケガをしたら、会社から「自分で治せ」と言われた。
- (8)会社の都合で仕事が休みになったのに、賃金補償がない。
- (9)仕事中にミスをしたら、罰金をとられる。

◆有給休暇や残業、労働条件の明示に問題が

設問ごとにみると、利用者の約半数が「有給休暇がもらえない、あっても取りづらい」にチェックしており、次いで「残業したのに、残業代が全部または一部支払われない」、「労働時間・休日・賃金・業務内容などの労働条件を書面でもらっていない」がともに約 35%となっています。

派遣労働者のみの設問では、『「打合せ」、『見学』の名目で派遣先と事前に会ったことがある』をチェックした人の割合が約 53%で一番高かったようです。設問の内容は基本的なものが中心ですが、チェック項目がゼロの「ひとまず安心」が全体の2割ほどしかなかったということを考えると、労使トラブルが発生する可能性がある企業の割合は高く、その対策が急がれます。

当事務所よりひとこと

残業問題は今後クローズアップされていくことは間違いありません。早めの分析と対策を！

弊所は、中小企業経営者の身近な相談役です！

人事労務管理・就業規則・社会保険・年金でお困りのことがございましたら、お気軽にご相談下さい。