



森田恵三社会保険労務士事務所 労働保険事務組合 関西社労懇

便り No.48

〒610-1101 京都市西京区大枝北沓掛町2丁目12-3 サンシティ桂坂参番館 415
TEL 075-203-6224 FAX 075-203-1573 E-MAIL sugi-sr@maia.eonet.ne.jp

謹んで新春の

御慶びを申し上げます



旧年中は格別のお引き立てを賜り、厚く御礼を申し上げます。今年一月一日より、雇用保険の加入要件が65歳以上の方も対象になりました。育児介護休業法においては、介護離職防止に向けての諸改正、育児に関してはマタハラ防止の規定を定めるよう改正されました。障害者雇用促進法においては、障がい者でない者との均等な雇用の機会若しくは待遇の確保、雇用する上での合理的配慮が指針で定められました。また、若年者雇用促進法においては、若者の就職活動時や就職後のトラブル防止のために、労働法制に関する知識等の理解を深めることを目的として、厚生労働省はパンフレットや冊子の配布、労働条件チェックのHPなど開設しました。今、女性も高齢者も若者も障がい者も一億総活躍社会実現に向けて、働き方改革、法改正が行われています。しかしながら、昨年末に激震が走った電通過労死事件において、ご遺族のお母様は手記の中で、「人は、自分や家族の幸せのために、働いているのだと思います。仕事のために不幸になったり、命を落とすことはあつてはなりません。」と述べられ、様々な法改正がなされても、人の意識が変わらなければ、社会は変わらないのだとも述べられています。私共、社会保険労務士事務所、労働保険事務組合の社会的使命を再度確認し、労使双方に安心した暮らし、働き方、安定した経営とは何かを一緒に考えさせていたきたいと思います。労務相談、助成金、社会保険、年金何事によらずお気軽にご相談ください。本年も何卒宜しくお願い申し上げます。

平成二十九年 元旦

「残業規制」の見直しが始まっています 今こそ残業削減の取組みを

◆「残業」に対して厳しい時代

政府が取り組んでいる「働き方改革」において長時間労働の是正が重要な柱とされており、さらに電通事件の社会問題化、過労死等防止対策推進法の施行、初の「過労死白書」発行などもあり、「残業」には特に厳しい目を向けて規制する気運が高まっています。

◆現行法における残業時間の上限は？

労働基準法において定められた労働時間（法定労働時間といえます）は「1日8時間、週40時間」

（常時使用する労働者が9人未満の事業所①商業、②映画・演劇業③医院など保健衛生業④接客娯楽業は週44時間）とされていますが、業務の繁忙や、納期が迫っているなどの理由で、法定労働時間を超えて働かせる場合は、労働基準法36条に定める「時間外労働、休日労働に関する協定届」、いわゆる「三六協定」を締結し、労働基準監督署に届け出ること、「月45時間、年360時間」までの時間外労働をさせることが認められます。

さらに三六協定に「特別条項」を付けることで、繁忙期や納期直前といった臨時の場合にのみ、1年の半分を限度として「限度を超える」時間外労働までもが可能となります。



◆特別条項付三六協定だけでは対応不足

しかし、「特別条項付三六協定」を締結しているからといって安心できません。前述の電通事件でも「月間70時間まで」とする特別条項付三六協定を締結していましたが、実際の労働時間と乖離しており、事件を未然に防ぐことができませんでした。また、政府は現在「残業時間の上限規制強化」や「違反企業への罰則の厳罰化」「企業名公表の基準の拡大」を検討しています。

企業にとっては、法的対応は当然として、さらに抜本的な残業削減の取組みが必要です。

◆独）労働政策研究・研修機構の「労働時間管理と効率的な働き方に関する調査」の結果

機構が平成27年7月に行った調査によると、実際に所定外労働時間が「短縮された」企業と「変わらない（よく分からない含む）」企業の間で、取り組み内容を比較すると、

- ・強制消灯、パソコンの一齐電源オフ
- ・経営トップからの呼び掛け
- ・経営戦略化による意識啓発
- ・社内放送等による終業の呼び掛け
- ・労働時間管理や健康確保に係る管理職向けの研修
- ・意識啓発

など具体的に実施できている企業で労働時間短縮の効果が高くなっています。

◆労働生産性をあげるためには

さらに、労働生産性（従業員一人当たりの付加価値）を高めるため、必要なものは何だと思うかとの企業への問いでは、（複数回答）

- ・仕事内容の見直し（ムダな業務の削減）
- ・仕事の進め方を見直し（決裁プロセスの簡素化、会議の短縮化等）
- ・既存の商品、サービスの付加価値を高める技術力（現場力）
- ・若年人材の確保・定着
- ・顧客・販路の拡大
- ・営業力
- ・職場のコミュニケーションの円滑化
- ・長時間労働の解消（残業の解消等）
- ・教育訓練、能力開発のテコ入れ

などとなっています。



一方、労働者への仕事の効率性を高めるために必要なもの（複数回答）の回答トップは

- ・組織間、従業員間の業務配分のムラをなくす
 - ・人員数を増やす
 - ・仕事中心の職場風土や社会慣行を見直す
- などとなりました。



◆労働者の満足度と企業収益

調査結果で「所定外労働の発生状況や年次有給休暇の取得状況」と、「仕事のやりがいや賃金水準」、「仕事と生活のバランス」、「能力開発・自己啓発の機会に対する満足度」の関係をみると、「仕事と生活のバランス」については、過去1年間に、より長時間の労働経験がある人や年次有給休暇の取得率の低い人ほど企業に対する不満度合いが高く、また、「能力開発や自己啓発の機会」についても、不満度合いが高まる結果となっています。

さらに、「年次有給休暇の取得率」と「人材定着」の関係をみると、年次有給休暇を取得しやすい職場ほど、平均在籍率は高くなり、この平均在籍率が高いほど、企業収益が高くなっているという調査結果も出ています。長時間労働が企業に貢献しているという意識を改善し、時間の効率化が企業の好循環を生み出すことを念頭に今一度業務の見直しをされてはいかがでしょうか。

～当事務所よりひと言～

★当事務所として、これからますます労働力不足が社会問題となっていく中、経営トップ、管理職が意識を変え⇒労働時間削減に向けた具体的な施策をとることで、⇒仕事と生活、自己啓発とのバランスや、働き方を見直すことができ、⇒職場の満足度、人材の定着を図れ、⇒企業の収益増加につながられる。そうすることで、また新たな投資や人材の雇用が確保できるといった企業の好循環サイクルのお手伝いをさせていただきたいと思えます。お気軽にご相談ください。

★昨年、永年の検討課題であった社会保険、労働保険諸届における電子申請を始めることができました。その他新たに職員を雇用し、当事務所のホームページも開設致しました。今年も皆様にお力添えできるよう努めてまいりたいと思っております。今年も宜しく願いいたします。

