

2018.01.23

働き方改革 ～長時間労働について～

社労士事務所 Office Follow 代表
社会保険労務士
働き方改革支援コンサルタント 松岡勇人

働き方改革支援コンサルタント協会のHP
<http://workstyle-reform.org/>



働き方改革とは？

働き方改革って何ですか？



働き方改革とは？

多様な働き方を整備すること



働き方改革とは？

労働生産性を向上させること



働き方改革とは？

労働時間を短縮すること
売上(利益)を増やすこと



働き方改革とは？

社員の賃金を増やすこと

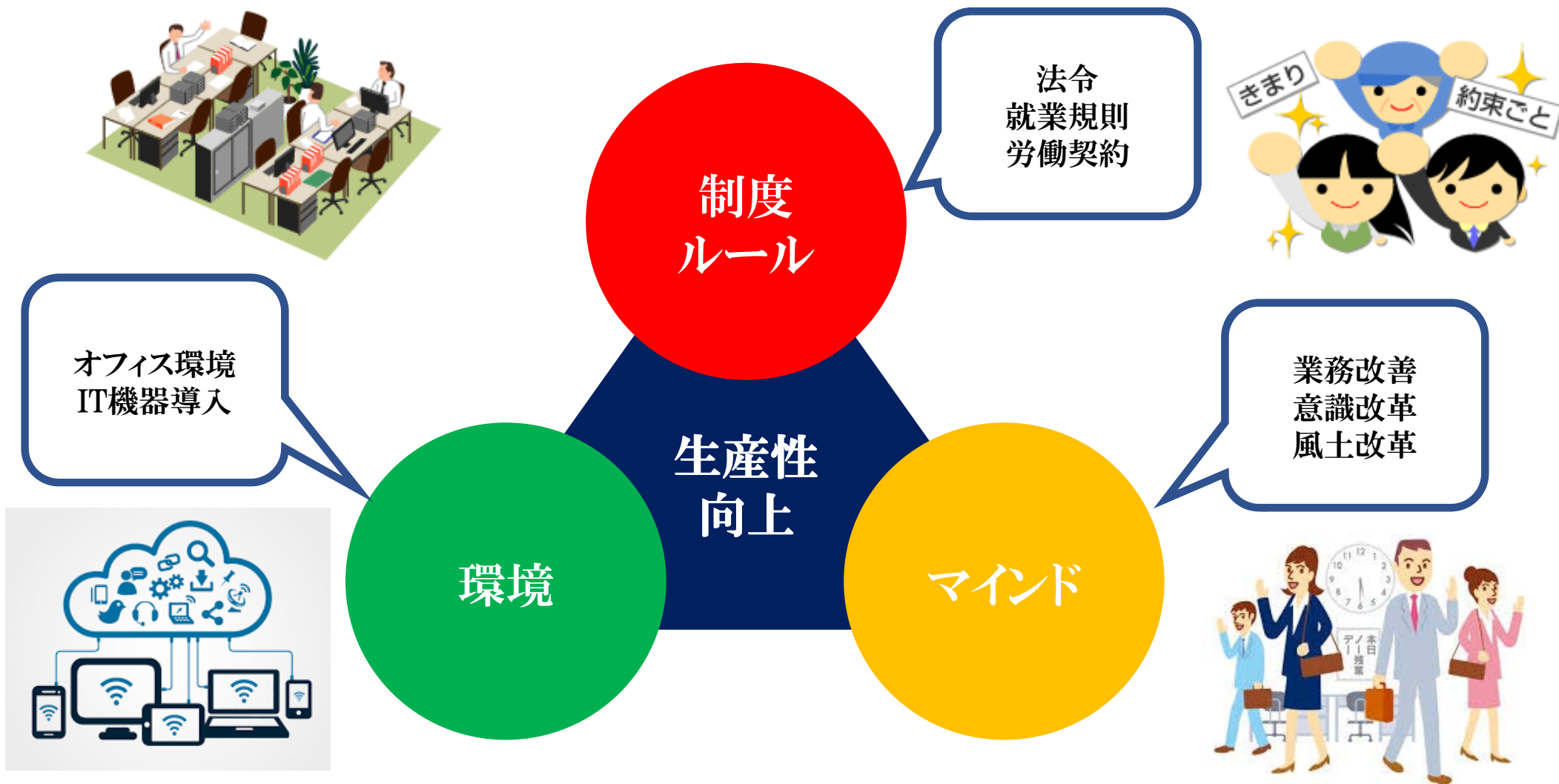


働き方改革とは？

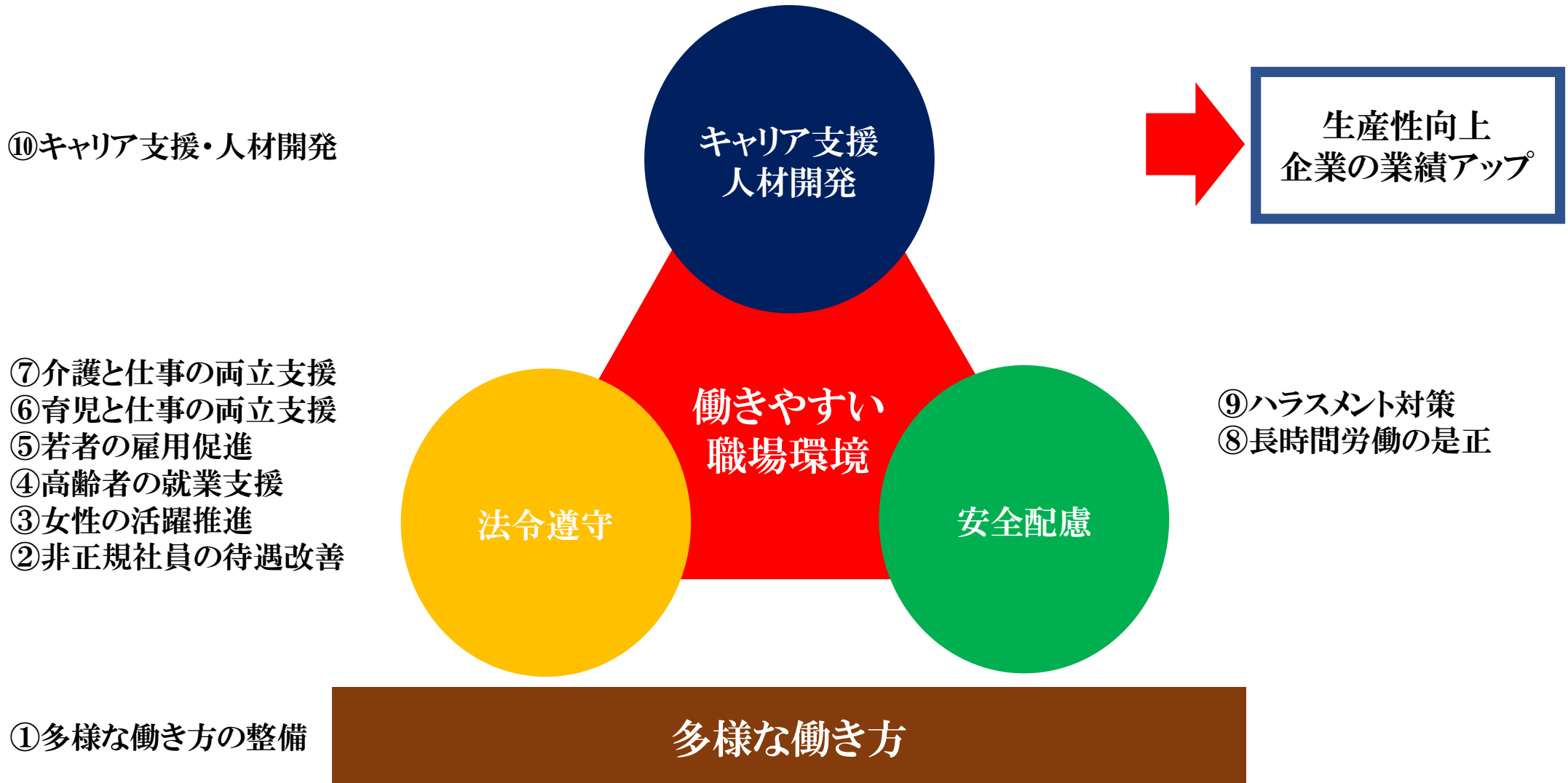
社員が働きやすい環境を整備し、
労働生産性を高めることで
会社の業績をアップさせ、
社員の賃金アップを図ること



働き方改革へのアプローチ



働き方改革の全体像



「企業の“責任”」から「企業の“戦略”」へ

企業の業績アップ

生産性向上
(労働時間の適正化)

人材育成・能力開発
(働き方を考慮した個別のキャリア支援)

非正規
社員の
待遇改善

女性活躍
推進

高齢者の
就業支援

若者の
雇用促進

育児・介護と
仕事の
両立支援

多様な働き方の整備

キャリア支援

安全配慮

法令遵守

企業の責任

企業の人材活用戦略
としての「働き方改革」

長時間労働の是正
ハラスメント
メンタルヘルス

働き方改革の成果は・・・

社員のモチベーションアップ
会社の採用力アップ
社員の定着率アップ
会社の業績アップ

等々



働き方改革とは？

では、どうやって“**ウチの会社で**”
働き方改革を実施するのか？



生産性向上
(労働時間の適正化)

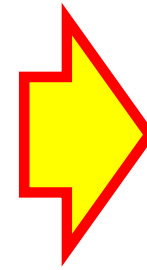


- * 長時間労働対策
- * 残業対策

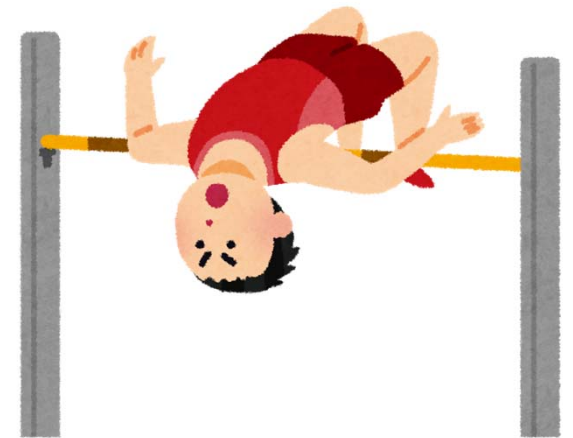
今後の法改正対応

- 勤務間インターバル制度
- 労働時間の上限制
- 有給休暇消化の義務化
- 女性活躍推進法
- 若者雇用対策法

等々



長時間労働の削減に
取り組まないと、
対応できません！



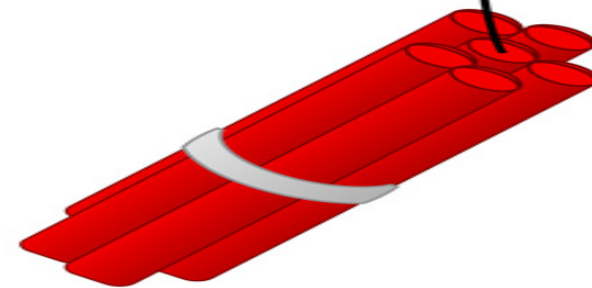
11月19日 日経新聞の記事より

厚生労働省は働き手が企業に対し、**未払い賃金の支払い**を請求できる期間を延長する方針。

労働基準法は過去2年にさかのぼって請求できるとしているが、**最長5年**を軸に調整する。

サービス残業を減らし、**長時間労働の抑制**につなげる狙いだが、企業の負担を増やす面もある。

残業代の請求が過去5年に遡って請求できることになると、企業にとっては**死活問題になる**ので、労働時間の改善が一気に進むかもしれません。



残業代、計算してみましょう

【月給25万円の従業員が10名いる会社】

残業代単価 : $250,000円 \div 177時間 \times 1.25 = 1,765円$

1カ月20日勤務、1勤務につき1時間の残業を削減できたら…。

$$\begin{aligned} &1,765円 \times 20時間 \times 10名 = 353,000円 \\ &\quad \times \\ &\quad 12ヶ月 = 4,236,000円 \end{aligned}$$

社員、1名分です！



そもそも長時間労働は付加価値を生むのか？

長時間労働 ≠ 会社に貢献

◆ 長時間労働は、疲弊を生む

人間の気力・体力には**限界があります**。
毎日、朝から晩まで会社にいると疲れます。



◆ 長時間労働は、発想が枯渇する

仕事のための生活では**充実がない**ので、
発想の枯渇が生じます。



残業削減と残業代削減は異なる論理

	残業削減	残業代削減
どちらの論理？	従業員側	会社側
効果	残業代も連動して減る！	残業も連動して減る？



36協定～時間外労働をさせる必要のある具体的事由～

時間外労働・ 休日労働に関する協定(36協定)

時間外労働をさせる
必要のある具体的事由

- ◆ 臨時の受注
- ◆ 納期の変更
- ◆ クレーム対応
- ◆ 緊急対応など

様式第9号(第17条関係) 時間外労働 休日労働 に関する協定書

事業の種類	事業の名称	業務の種類	労働者数 (18歳以上の者)	所定休日	労働させることができる休日 (並びに休業及び休業の時刻)	期間
時間外労働をさせる 必要のある具体的事由						
下記の該当しない労働者						
① 1年単位の変形労働時間制により 労働する労働者						
休日労働をさせる必要のある具体的事由						

協定の成立年月日 年 月 日

協定の当事者である労働組合の名称又は労働者の過半数を代表する者の 署名 氏名

協定の当事者(労働者の過半数を代表する場合)の選出方法 (年 月 日)

使用者 署名 氏名

労働基準監督署長殿

記載心得

- 「業務の種類」の欄には、時間外労働又は休日労働をさせる必要のある業務を具体的に記入し、労働基準法第36条第1項ただし書の健康上特に有害な業務について協定をした場合には、当該業務を他の業務と区別して記入すること。
- 「延長することができる時間」の欄の記入に当たっては、次のとおりとする。
 - 「1日」の欄には、労働基準法第92条から第94条の5まで又は第40条の規定により労働させることができる最長の労働時間を超過して延長することができる時間であつて、1日についての限度となる時間を記入すること。
 - 「1日を超える一定の期間(超算日)」の欄には、労働基準法第92条から第94条の5まで又は第40条の規定により労働させることができる最長の労働時間を超過して延長することができる時間であつて、同法第96条第1項の協定で定められた1日を超え3ヶ月以内の期間及び1年間についての延長することができる時間の限度に関して、その上限に当該協定で定められたすべての期間を記入し、当該期間の超算日を括弧書きし、その下欄に、当該期間に応じ、それぞれ当該期間についての限度となる時間を記入すること。
- この欄は、労働基準法第92条の4の規定による労働時間により労働する労働者(対象期間が3ヶ月を超える変形労働時間制により労働する者に限る。)について記入すること。
- 「労働させることができる休日並びに休業及び休業の時刻」の欄には、労働基準法第35条の規定による休日であつて労働させることができる日並びに当該休日の労働の休業及び休業の時刻を記入すること。
- 「期間」の欄には、時間外労働又は休日労働をさせることができる日の属する期間を記入すること。

突発的な事由が
常態化してしてませんか？



常態として、
長時間労働が発生する…。



問題発生！

長時間労働の原因と対策

既に長時間労働の原因を把握している

①

③

②

④

既に長時間労働対策ができています

まだ長時間労働対策ができていない

まだ長時間労働の原因を把握していない

最大の成果を得るためには？



働き方改革の実現
長時間労働の削減

制度導入
業務改善

取り組み方が大切

あり方 注意点①

長時間労働とパワハラが密接な関係
「セクハラ・マタハラ」と「パワハラ」の決定的な違いとは？

	セクハラ・マタハラ	パワハラ
どのような 場面で起きるか？	業務とは 直接関係ない場面	業務に 直結した場面



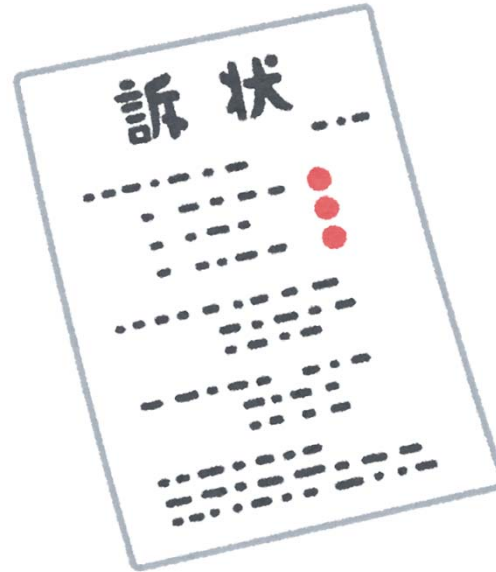
あり方 注意点②

パワハラは、**部下指導の場面で起きる**ケースが非常に多いということです。

全ての経営者・管理職にとって、重要な問題です。

さらに、最近のハラスメントトラブルの傾向として、**会社だけでなく行為者(加害者)を訴えるケースが増えている**ということも見逃せません。

つまり、**民事の損害賠償責任**です。



あり方 注意点③

時短ハラスメント(ジタハラ)って、知ってますか？
＝パワハラの一つ

ある調査によると、
約40%のビジネスマンがジタハラに悩まされている！

- *働き方改革は時短を推奨している・・・
- *過労死や過労自殺が起こらないよう労働時間は短くすべきだ・・・



「時短」は労働者にとってメリットの大きい…ハズ

なぜハラスメントとなってしまうのか？

業務実態を全く把握せず、

- ①労働時間をただ短くすること
- ②労働者を早く帰宅させること
だけを強要するから

「残業するな！」「早く帰れ！」

と言われることに対して、**責任感が強く真面目な人**
ほどストレスやプレッシャーを感じます。

チョッと間違うと、
パワハラ(ジタハラ)で訴えられる
可能性あり



労基法10条(使用者)



使用者とは・・・

労働基準法第10条

労働基準法で「使用者」とは、①**事業主**又は②**事業の経営担当者**その他その事業の労働者に関する事項について、③**事業主のために行為をするすべての者**をいう。

① 事業主

事業の経営主体をいいます。個人企業ならその企業主個人を、会社その他の法人組織ならその法人そのものを指します。

② 事業の経営担当者

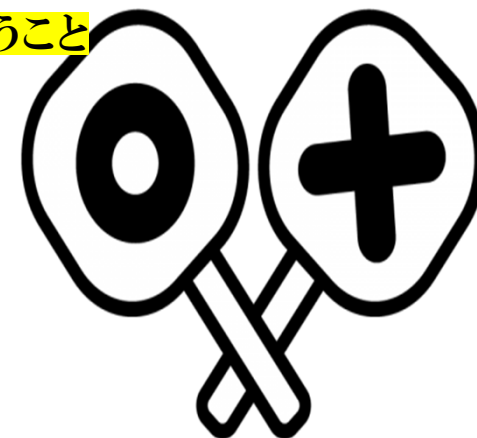
事業経営一般について権限と責任を負う者をいいます。法人の代表者や支配人が該当します。

③ その事業の労働者に関する事項について、事業主のために行為をするすべての者

「労働者に関する事項」とは、人事、給与、**厚生等の労働条件の決定や労務管理を行うこと**あるいは**業務命令を発したり、具体的な指揮監督等を行うこと**などをいいます。

これらの事項について事業主のために行為をする者は、すべて使用者となります。

皆様のことです！



【参考】労働時間マネジメント認証取得コンサルティング

労働時間関係の法改正予定



労働時間の管理が厳しくなる・・・。

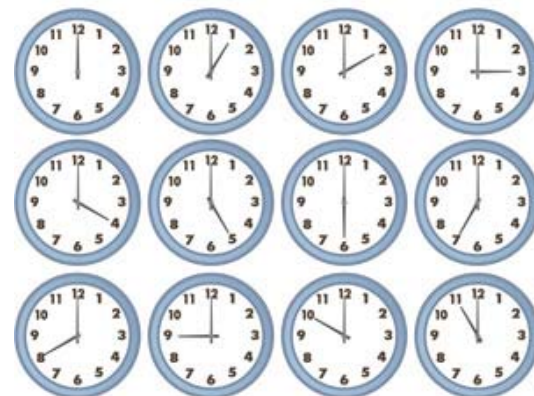
どう対応していくか？

- ①企業として労働時間の管理体制の整備
- ②現場レベルでの業務改善と意識改革



成果

しかも、**公表**していくことが、今後求められる時代が到来します。



働き方改革支援コンサルタント協会

労働時間マネジメント
認証取得コンサルティング

まとめ

働き方改革に真剣に取り組む

→多様な働き方に対応した企業のみが生き残る

ツールは、補助的なものです。

経営者はもちろんですが、

従業員1人ひとりの

**取り組み方(あり方)次第で
成果は異なります。**

最も強い者が生き残るのではなく、
最も賢い者が生き延びるのでもない。

唯一生き残ることができるのは、
変化できる者である。

ダーウィン



個別相談のご案内

「働き方改革」に関心をお持ち頂いた方に、
個別相談を実施しています。

具体的に働き方改革を進めていきたい・・・
とお考えならば、まずはお気軽にお問合せください！

社労士事務所 **Office Follow** 松岡勇人
ホームページのお問合せ <http://www.office-follow.jp>
又は、メール mail-box@office-follow.jp

働き方改革支援コンサルタント協会のHP
<http://workstyle-reform.org/>

