

経営サプリメント



長時間労働是正はトップの務め

I 働き過ぎの日本人

昨年6月に成立した働き方改革が4月1日から順次施行されています。

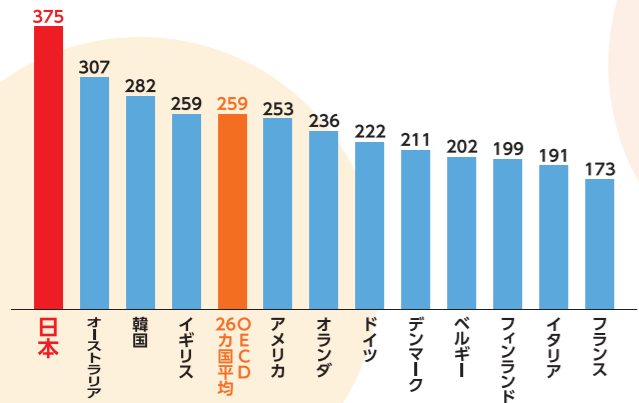
今回の改革の最大のテーマは「長時間労働の是正」。

政府がこの問題を取り上げた背景には、平成25年5月に国連社会権規約委員会から「多くの労働者が長時間労働に従事し過労死が職場で発生し続けていることを懸念する」として、防止対策を求める勧告を受けたことも要因としてあると思われます。

では、日本の労働時間は国際的に比較してどういう状態にあるのでしょうか。

図1は、わが国の年間総労働時間の推移を見たものです。この図からは、パートタイマーを除く一般労働者の年間総労働時間は、平成6年以降ほとんど変わらず、2000時間を割り込めないでいることがわかります。

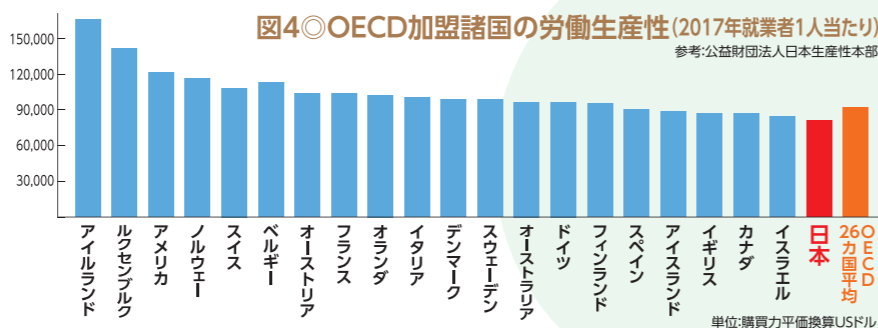
図2は、1日当りの男性の労働時間を見たものです。日本の男性の労働時間は1日375分で最も多く、最も少ないフランスは1日173分。実に日本の男性は、フランスの男性の2倍以上の時間働いています。



参考:OECD2014年3月7日発表データ

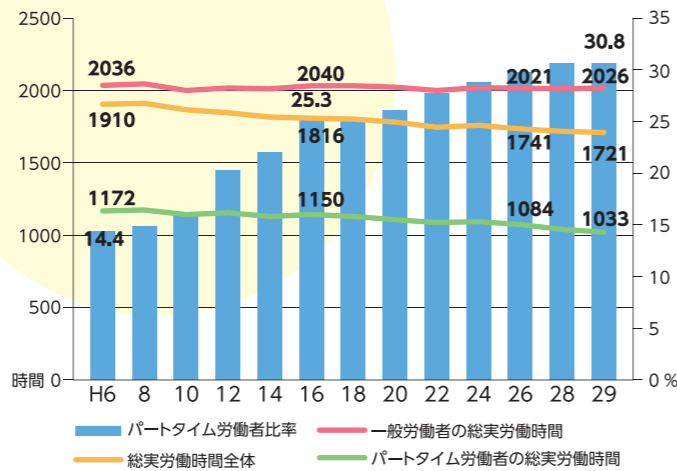
それでも、働いた分だけ生産量や利益が得られれば「よし」ですが、そうではないところに問題があります。

図4は、OECD加盟35カ国の就業1人当たりの労働生産性を見たものです。



単位:購買力平価換算USD

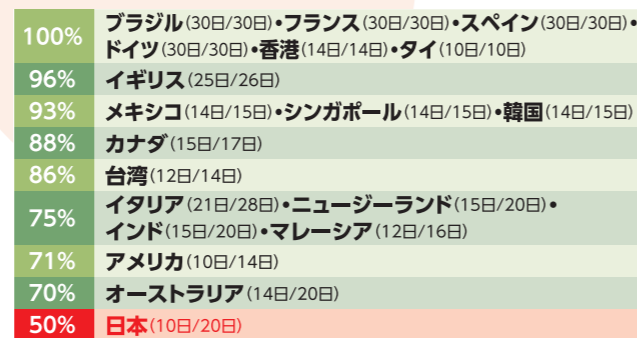
図1◎年間総労働時間



出展:H29毎月労働統計調査(厚生労働省)

図3は、有給休暇の取得日数・取得率を見たものです。日本の労働者の取得日数・取得率は主要19カ国中で最下位。休暇は20日間与えられていますが、10日しか取っていません。フランスやドイツなどは、与えられている30日の休暇を100%取得しています。

図3◎有給休暇取得率(取得日数/支給日数)



参考:エクスベディア・ジャパン提供資料

労働生産性とは、投入した労働力から得られる生産量や付加価値を表す指標です。例えば1億円の生産量を得るために1万人または1万時間の労働力を投入したとき、8000人または8000時間の労働力を投入したときでは、後者の方が労働生産性が高いことになります。

日本の就業1人当たりの労働生産額は21位で84,027ドル。アメリカは3位で127,075ドル。労働時間が日本の半分以下のフランスは8位で106,998ドルです。

II 長時間労働是正にどう取り組むか

ではどうしたら長時間労働を是正できるのでしょうか。そのためには残業時間を少なくすること、年次有給休暇の取得日数を増やすこと、業務の効率化を進め、生産性を向上させることなどが挙げられるでしょう。

① なによりもトップの姿勢

証券会社大手の大和証券では、平成19年、だらだら残業を全廃させるために当時の社長が19時退社・施錠の方針を打ち出し、徹底させました。初めの頃は多少混乱があったようですが、今では月平均残業時間は20時間程度で推移し、営業成績も向上。「就職したい企業ランク」は平成19年の27位から現在は3位まで上昇しています。(東洋経済新報社調べ)

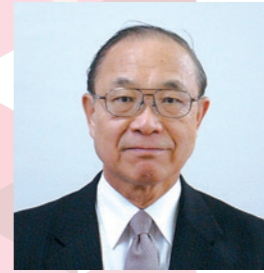
経営トップが目指すゴールを明確に示し、率先して取り組むことが基本です。

② 労働生産性を高めよう

残業時間を減らしても、それが原因で生産量や売上げが減ったというのでは元も子もありません。残業削減に取り組んだ結果、営業成績向上につながったと言えるような「業務の効率化」への取り組みが重要です。

③ 残業が特定の従業員に偏っていないか

秋田労働局の調査によれば、月80時間超えの残業の指摘を受けた企業では、規模を問わず、少数の従業員が長時間労働を行っている実態があります。



秋田働き方改革推進支援センター アドバイザー
社会保険労務士

関 徹彌

秋田市出身。秋田高校卒業後、県内社会保険事務所、県庁保険課、国民年金課勤務。
平成12年に社会保険労務士・行政書士事務所開設。
現在、顧問先事業所の労務管理を主業務としながら、秋田県内各地で労務管理、働き方改革、年金制度解説等の講演活動を行っている。

これらの数字から言えることは、有給休暇も取らず長時間働いても成果が少ない日本の働き方は、どこかおかしいということ。今回の改革は必然だったと言えるでしょう。

これまで私たちは「刻苦勉励」「身を粉にして働く」など、働くことは美德と教えられてきました。「働き方改革」は、この美德を少し変えて行こうという改革とも言えます。

社員同士の話し合いを深める、反復して社員教育を行う、適正な人員配置を行うなどして、業務の平準化を図りましょう。

④ 全社員に年5日の有給休暇を

今回の働き方改革では、全社員に年5日以上有給休暇を取得させることが義務づけられました。

日本人には「自分が休暇を取れば会社や同僚に迷惑がかかる」という習性が根強いことから、今回の時季指定休暇は法律で年休取得を義務化させたものです。年休は心身のリフレッシュの機会です。社員全員に5日以上有給休暇を取得させましょう。

⑤ タイムカードの導入を

使用者には労働時間を的確に把握する責務があります。今回の改正で事業主はタイムカードなど合理的な方法で労働時間を把握することが義務づけられました。従って、今後はタイムカード導入が進むものと思われそうですが、導入に当たっては打刻方法を周知させるなど、慎重に対応する必要があります。

⑥ 勤務間インターバル導入に取り組まよう

勤務間インターバルとは、終業時刻から次の始業時刻までの間の休憩時間のこと。インターバルが短いときには長時間労働につながりかねません。十分な睡眠時間を確保させ過重労働を防ぎましょう。