

事務所だより

平成26年4月号

安藤社会保険労務士事務所
TEL 03-6206-2320

こんにちは。あっという間に桜が満開になりましたね。事務所近くの茅場町から日本橋へと続くさくら通りも見事に咲きました。私はこの時期は、お昼にぶらっと隅田川まで歩いたり、朝ひとつ前の門前仲町駅で電車を降りて川沿いを歩いたりして桜を楽しんでいます。なかなか良いものですね。

さて、この4月から育児休業中の社会保険料免除と同様に「産前産後休業期間中」についても保険料の免除が始まります。(育児休業と同様に届け出が必要になります。)詳細は改めてご案内致しますが、何か不明点等あればご連絡下さい。今月もどうぞよろしく申し上げます。 安藤

Contents

- 長時間労働対策～残業削減へのアプローチ
- 安全配慮義務～事例とその対応について
- 事務所スタッフより



長時間労働対策

～残業削減へのアプローチ

◇長時間労働をすることの弊害

厚生労働省の調査では、1ヶ月に行われた残業(時間外・休日労働時間)が45時間を超える企業の割合が44.9%にも上るという結果が出ています。長時間労働が生産性の低下につながるのは周知のことと思いますが、連続9時間以上仕事を続けるとミスの発生率が急増し、12時間では通常の2倍、16時間では3倍のミスが発生するという報告もあります。加えて、昨今では長時間労働を起因とした過労死が労災として認定されるなど、従業員の命に関わる問題として数多くのメディアで取り上げられています。

厚生労働省の過労死に関わる認定基準では、時間外労働時間数が発症直前1ヶ月間におおむね100時間または、発症前2ヶ月間もしくは6ヶ月間にわたって1ヶ月あたりおおよそ80時間を超えれば業務起因性が認められるとされています。最近では脳や心臓疾患による過労死に加え、精神疾患(いわゆるメンタルヘルス不全)も著しく増加しており、長時間労働の弊害は以前にも増して拡大しています。また、長時間労働は従業員のモチベーションを低下させ、組織力ひいては企業競争力の低下をも引き起こすなど企業経営に関わる問題としての側面もあります。

◇長時間労働を見直すポイント

とはいえ、多くの企業では「必要に応じて残業をさせている」「業務量が多いから」など、漠然とした回答が多いのが実情です。さらに、企業によっては残業が所定の勤務時間のような位置づけになっていることもあります。

残業削減のためには、まず、「なぜ長時間労働が発生するのか」の原因を突き止めることが第一歩となります。そのために、長時間労働発生要因を①従業員個人の仕事の仕方・意識、②上司のマネジメント、③企業の制度、④企業の風土の4つの視点から客観的に分析し、分析結果を現在の業務に照らし合わせ、業務の進め方・管理職のマネジメント・労働時間制度などを必要に応じて見直す作業が必要となります。

◇属人的視点から見た残業削減

～①従業員個人の仕事の仕方・意識、②上司のマネジメント

従業員個人の残業については、上司のマネジメントと密接に関係があります。例えば、従業員の労働時間・残業に対する意識が低い為、当然のように所定労働時間を超えて業務に取り組み、その結果長時間労働へとつながるケースがあり

ます。このような状況に対し、上司は労働時間の適正な把握、そして残業管理を徹底して行うと同時に、残業に対する従業員の意識改革を推し進めることが必要となってきます。その為には、管理職自らが率先して早く帰るなど、部下に残業削減していく姿勢を見せることが、まずやるべきことだと言えます。また、残業を許可制にするなど安易に残業ができない状況を作りだし、与えられた所定労働時間内で業務を終わらせる「生産性」の意識を持たせることも重要です。その上で、管理職は部下の能力・業務の進め方などを把握し、時間の使い方に無駄がないか確認のうえ、具体的な指示や指導を行う必要があります。また、企業によっては特定の従業員に業務が集中してしまうことによる長時間労働も見受けられます。ですが、その方に万が一何かあったときのことを考え、他の方へ業務を振り分けるなど、同時にリスクマネジメントも図ることが適切な対処だと言えます。

◇組織的視点から見た残業削減

～③企業の制度、④企業の風土

企業の労働時間制度や風土も長時間労働の要因となっている場合があります。今日においては、メンタルヘルス不全の予防やコンプライアンス、ワークライフバランスの観点から長時間労働の問題を重要視する企業も増えてきました。しかしながら、時間外労働の申請ルールが明確になっておらず、残業の可否を管理職に確認するというプロセスが確立していない企業もまだまだ多いのが現状です。また、他の従業員が残業していることにより、定時に帰りづらかったり、業務の関係上、早退や有給休暇を取得しづらいということもあります。そのような状況は、個人の取

り組みだけでは、対応しきれない部分も出てきます。まずは人事部門が残業削減に向けた取り組みに着手し、経営トップ主導で推進していくことが望まれます。先の上司と部下の関係同様、企業が残業削減を本気で取り組んでいるということを全職場、全従業員の意識に植え付けるためには、経営トップが積極的に動かなければなりません。また、それぞれの部署から1名ずつメンバーを出してプロジェクトチームを発足させ、各部署の問題点と企業全体の改善点を洗い出し、それらに全社一体となって取り組むことも、風土や労働時間の管理の改善につながる方法の一つです。

また、業務特性と労働時間制度との間のギャップを埋める手段として、「1ヶ月単位の変形労働時間制」や「1年単位の変形労働時間制」を取り入れることも考えられます。

◇今後の長時間労働への取り組み

これまで残業削減に取り組んできた企業様も多いことと思われま。しかしながら、なかなか成果が出なかったり、取り組みが続かないなど、残業削減は容易なことではありません。下表に長時間労働の主な原因を例示しましたが、原因は一つの要素だけではなく、複数の要素が絡み合い複雑化している場合もあります。そのような状況では、内部で働く方は長時間労働の本当の原因が何であるのか、なかなか気づきにくく問題解決に至らないことが往々にしてあります。

先入観や固定概念を取り除くためにも、一度外部の視点を取り入れ、労働時間について見直してみることをお勧めします。弊所では、客観的な視点で実情に見合ったアドバイスを行ってまいりますので、長時間労働に係るお悩みがございましたら、お気軽にご相談ください。

【 長時間労働の主な原因 】

主な原因	具体的内容
従業員個人の仕事の仕方・意識	<input type="checkbox"/> 仕事のやり方にムダがある
	<input type="checkbox"/> 所定の時間内で仕事を終わらせるという意識が欠如している
	<input type="checkbox"/> サービス残業や持ち帰り残業が横行しており、上司が部下の正確な残業時間を把握しきれない
上司のマネジメント	<input type="checkbox"/> 優秀な部下に業務を集中させてしまう
	<input type="checkbox"/> 部下の仕事の進め方に関心がなく、結果だけしか見ていない
	<input type="checkbox"/> 部下に対する仕事の指示があいまいで、必要のない仕事まで部下に振ってしまっている
企業風土	<input type="checkbox"/> 管理職である本人の労働時間が極度に長時間化している
	<input type="checkbox"/> 労働時間が長い従業員ほど評価される風土がある
	<input type="checkbox"/> 長時間の会議が頻繁にあり、社内資料作成などの業務が膨大化している
企業の仕組み	<input type="checkbox"/> 早退や有給休暇を取得しにくい雰囲気がある
	<input type="checkbox"/> 時間外労働の申請ルールが明確になっておらず、残業の可否を管理職に確認するというプロセスが存在しない
	<input type="checkbox"/> 部署横断のプロジェクト活動など、ライン外の業務が多く、業務状況を捉えにくい
	<input type="checkbox"/> 裁量労働制などを導入した結果、従業員の働き方にメリハリがなくなっている
	<input type="checkbox"/> 「ノー残業デー」など残業削減に向けた制度を導入したが、実行されていない

安全配慮義務 ～事例とその対応について

◇安全配慮義務とは？

使用者と労働者が結ぶ「労働契約」は継続的な契約関係であるため、当事者間における信頼関係が極めて重要であり、1回限りの契約関係に比べて、より信義誠実の関係が重視されます。

使用者は、労働者を雇用して自らの管理下に置き、その労働力を利用して企業活動を行っていることから、労働者の労働内容や健康状態を把握し、その過程で労働者の生命・健康が損なわれないよう安全を確保するための措置を講じる義務があります。これを安全配慮義務といいます。

この内容は、労働基準法や労働安全衛生法、民法等の規定では明らかにされておらず、裁判例により確立されたものでした。このため、近年、労働契約法第5条に、使用者は当然に安全配慮義務を負うことが規定されました。

労働契約法第5条（労働者の安全への配慮）

使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする。

なお、安全配慮義務に違反した場合、民事上の損害賠償責任を問われることがあります。これを踏まえて具体例を2つ挙げますので、参考にしてください。

◇具体的事例と対応方法について

① 期健康診断の受診を拒否した場合

Q. 従業員が労働安全衛生法に基づく社内の定期健康診断の受診を拒否しています。この場合、法的な問題はあ

るでしょうか。また人間ドックのような労働安全衛生法とは関係のない健康診断の場合はどうでしょうか。

A. 企業は、受診を拒否する従業員に対して懲戒処分を行うことができます。なお、法定・法定外を問わず、従業員による健康診断の受診拒否は、のちに従業員に健康障害が発見された場合に事業者に対する安全配慮義務違反に基づく損害賠償を請求する際に、過失相殺の対象となる可能性があります。

②自殺と損害賠償責任

Q. 精神障害により自殺した従業員の遺族から、「自殺の原因は企業での長時間労働であり、企業には損害賠償責任がある」との訴訟提起がありました。

A. 当該従業員の過重労働につき使用者の労務管理に落ち度があり、それが原因となって自殺に至ったような場合には、企業が損害賠償責任を負う可能性があります。

これらの具体例から分かるように、安全配慮義務という言葉の“安全”が指す範囲はとても広いものです。例えば、設備機械を扱う企業の場合、機械の整備点検といったイメージを超えて、労働条件の管理、健康管理、配置転換など幅広い措置を講じる義務が課せられているのです。さらに常に一義的で画一的な義務ではなく、企業や職務内容あるいは労働者の個人的な事情によって異なる義務です。

何よりも企業のルールが不明瞭であることが大きな問題につながってきますので、まずは最低限、法令を守って粛々と実行することから始め、徐々に各種制度の導入や運用、教育と安全配慮義務違反とならないための対応策を広げていくのが良いでしょう。

参考：「法人経営のための憲法・民法・刑法の基礎と実践労務相談」

延増拓郎、盛太輔、柗木野一紀



いつも元気な「まめ男先生」から今月もお知らせ豆知識。

今回は、1ページ目の『長時間労働対策～残業削減へのアプローチ』に関連する豆知識をお伝えします。

Q. 「変形労働時間制」とはどのようなものですか？

A. 時期や季節によって業務に繁閑の差がある場合に、労働時間を弾力的に設定できる制度です。

変形労働時間制は、一定の単位期間について、労働基準法上の労働時間の規制を1週および1日単位ではなく、単位期間における週あたりの平均労働時間によって考える制度です。①1カ月単位の変形労働時間制、②1年単位の変形労働時間制、③1週間単位の非定型的変形労働時間制、の3つの種類があります

❖事務所スタッフより❖ …労務とは関係のないコーナーです。

はじめまして。昨年度、11月から事務所に加わりました野村と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

最近、寒さも緩み、暖かい日が続くようになりましたね。桜も見ごろを迎え、ふらっと散歩をするだけでも楽しめる季節となりました。

ところで春も麗らかな四月四日が皆様は何の日かご存知でしょうか。なんと“あんぱんの日”なのです。なんだか一年中いつでも食べられるあんぱんの日があるって意外ではないですか？

実は明治八年四月四日は、木村屋さんがあんぱんを、明治天皇のお花見の席でのお茶菓子として献上された日なのです。献上されるにあたり、季節を表現するために吉野山から、八重桜の花びらの塩漬けを取り寄せあんぱんの臍に埋め込まれたそうです。目でも口でも桜を愛でられるようにされたのですから粋な心遣いですよ。



そうして今ではお馴染みの桜あんぱんが出来、記念日にまでなっているのだから、あんぱんひとつにも歴史を感じさせられます。

今年は桜あんぱん片手に花見というのも良いかもしれません。なんだか雅な気持ちになれそうではないですか。

野村

＜お知らせ＞

H26年2月24日から、住所が次の通りに変更になりました。大変お手数をお掛け致しますが住所録等の変更をお願い致します。

電話番号、FAX番号の変更はございません。

＜新住所＞

〒103-0025
東京都中央区日本橋茅場町2-14-7
日本橋ティュービル 3階
安藤社会保険労務士事務所
TEL03-6206-2320 FAX03-6206-2321
URL <http://www.ando-sr.jp/>
e-mail ando@ando-sr.jp
どうぞお気軽にお問い合わせください

