

2016年4月15日発行（毎月1回発行）

確かな経営情報、企業が発展するために

# 新・人事マネジメント戦略

2016.4 Vol.1604

## 長時間労働対策

～社員の意識をかえるヒント～



皇居の御濠

### 業務案内

#### 【コンサルティング業務】

- ・就業規則、給与規程等の作成、運用サポート
- ・人事、給与、退職金制度の構築
- ・募集、採用、教育、評価システムの設計
- ・個別労使紛争（労使間トラブル）の解決支援
- ・労働基準監督署による是正勧告対応

#### 【アウトソーシング業務】

- ・社会保険に関する事務手続きおよび提出代行
- ・労働保険に関する事務手続きおよび提出代行
- ・給与計算業務
- ・各種助成金、奨励金申請
- ・経営者、一人親方の労災保険加入

# 新・人事マネジメント戦略



**長時間労働対策**  
～社員の意識をかえるヒント～

田中社会保険労務士事務所  
特定社会保険労務士 田中 洋

いよいよ新年度のスタートとなり、街では多くの新入社員を目にします。平成28年度 新入社員のタイプは「ドローン型」(日本生産性本部) だそうです。『飛行姿勢を自動制御する機能が進歩したため、特別な専門家でなくても扱え、広く普及し始めたドローンですが、一方、使用者(上司や先輩)の操縦ミスや使用方法の誤りによって、機体を傷つけてしまったり、紛失(早期離職)してしまったりの恐れがある。また、充電式なので、長時間の酷使には耐えない。夜間飛行の禁止や目視できる範囲で操縦しなければならないルールもあるため、当然のことながらルールを守った運用や一定の技量(ワークライフ・バランスへの配慮や適性の見極め)が要求される』とのこと…。今月号では、多くの会社で課題となっている長時間労働問題とその対策(社員の意識)について考えてみたいと思います。



## 長時間労働に関するトピックス？！

これまでも本誌で取り挙げてきました「長時間労働・サービス残業・残業代不払い等に関する問題」ですが…、その数は減るところか、増加傾向にあると言わざるを得ません。

- うつ病発症、自殺は長時間労働が原因 店長の遺族が提訴！  
弁当チェーン「ほっともっと」の店長だった男性(当時30)がうつ病を患って自殺したのは、長時間労働などが原因だとして、従業員の父親(70)らが、弁当チェーンを展開する「プレナス」(福岡市)に対し、約9,300万円の損害賠償を求める訴えを長野地裁に起こした。
- ディスカウント大手 ドン・キホーテが従業員に違法な長時間労働！  
違法な長時間労働をさせたとして、東京労働局が執行役員ら8人と同社を1月28日に書類送検。ある店舗では2人に最長415時間、他店舗では4人に最長265時間の残業をさせていた。
- クレジットカード会社 JCB 1ヵ月当たりの残業時間が147時間！  
東京・三田労働基準監督署(武藤一雄署長)は、特別条項付き36協定の限度を超えて労働者を働かせた大手クレジットカード会社の㈱ジェーシービー(東京都港区)と同社取締役兼常務執行役員2人、同社部長2人の計4人を、労働基準法第32条(労働時間)違反の疑いで東京地検に書類送検した。

マイナンバー制度への対応策 ご相談受付中 [info@sr-tanakaoffice.com](mailto:info@sr-tanakaoffice.com)

## 今すぐできる長時間労働対策、社員の意識から変えよう…？！

長時間労働を抑制する対策としては、労働時間管理を徹底する、残業の許可制などを導入するといった手法がありますが、今回は、新入社員への教育も含め、働くスタッフへの意識づけという観点から、いくつかご紹介したいと思います。

### ■残業はあたり前という固定観念を捨てさせる！

「定時になんて終われるはずがない！」「定時で仕事をあがったらお客様に迷惑をかけてしまいます」、これらの言葉は一生懸命働いているからこそ出てくる反発に近い言葉です。また、違う言い方では「遅くまで仕事をするのはあたり前です」「定時であがる人なんて誰もいません」、半分愚痴っぽいですが、あきらめ状態から出てくる言葉です。

しかし、残業は「あたり前」のことではありません。『残業は例外』という価値観を教えることが大切です。長時間労働は、①ストレスを溜め、②商品・サービスの品質を低下させます。③そして、残業代を支払うことにより、会社の利益も少なくなります（ここで残業代を支払わないということになると、前ページでご紹介したようなブラック企業となり、大きな労務問題となります）。

### ■朝一の仕事は、今日の帰社目標時間を決めさせる！

小学生が規則正しい生活を送れるのは、なぜ？ かご存知でしょうか？

それは、時間割があるからです。仕事も同じです。もちろん、予定外の事もあるのが仕事ですので、そうキッチリとはいかないことも多いですが、朝一番で、本日の時間割を立ててみましょう！

じかんわりひょう  
～時間割表～

	げつ	か	すい	もく	きん	ど
	月	火	水	木	金	土
1						
2						
3						
4						
5						
6						

ねん ぐみ なまえ  
年 組 名前

### ■仕事のリストアップと優先順位づけ！

今日 ↑ 明日以降	A	C
	B	D

他の人に頼める      自分でやる  
誰がやるの？

上記リストアップ表を使ってあなたの仕事を洗い出ししてみましょう。縦軸は、今日やらないとクレームになったり、納期遅れとなったりする仕事。横軸は、本当に自分がやらなければならない仕事、他人にお願いできる仕事。このように仕事のリストアップをしてみると、仕事のスピードが格段に早くなるはずですよ。

## ■できる人はすぐに聞く！

### 仕事が早い社員

分からないこと  
↓  
まず考える  
↓  
抱え込まない  
↓  
聞きに行く  
↓  
聞いたうえで実行  
↓  
仕事が完了

### 仕事が遅い社員

分からないこと  
↓  
まず考える  
↓  
悩む  
↓  
さらにひとりで悩む  
↓  
ようやく聞きに行く  
↓  
聞いたうえで実行  
↓  
遅れて完了



「早くてミスがある仕事」と「遅くてミスのない仕事」、どちらが良い仕事のやり方でしょうか？ 究極の選択のような気もしますが…。これはもちろん「早くてミスがない仕事」が理想ですが、早くてミスがない仕事をしてもらうためには「早くてミスがある仕事」が近道です。早ければチェックやリカバリーができ、結果としてミスのない仕事となります。ミスがあった所は、次回の再確認事項に入れられます。

## ■1日30分の無駄は、年間15日の無駄？！

1日0.5時間 × 年間労働日240日 = 120時間です。120時間と言うのは、1日の所定労働時間を8時間とすれば、120時間 ÷ 8時間 = 15日になります。1日単位でみると気にもかけない小さな時間が、大きな無駄となっているのです。タイムスケジュールを立て、その時間内にできなかった場合は原因を考えてみましょう！

## ■そうは言っても必要な残業はあるもの…？

そうは言っても必要な残業はあるもの

です。お客様対応などです。あたり前のことですが、会社はお客様あって成り立っているものです。ここは勘違いしないようにすることも大切な社員教育です。

## 日頃から半分の時間、半分の経費、半分の人数でできないかを考える…？

是非チャレンジしていただきたいことです。「今の半分の時間」「半分の経費」「半分の人数」でできないかを考えて行動しましょう。きっと新しいやり方のヒントが生れるはずです。無駄な残業をしないためだけでなく、「今までの半分でやるためには」といった深い視点で考えることです。

**田中社会保険労務士事務所相談室**  
**固定残業手当の運用にあたっての注意点…？！**

当社は、スマートフォンなどのアプリの企画・開発を行っています。当社の固定残業手当に関する質問です。当社では、基本給の中に、月 30 時間分の残業代が含まれているという設定で賃金を支払っています。同業の社長からも同じ方法で「他に残業代は支払っていない」と聞きました。当社のような固定残業手当の運用にあたって何か注意する点がありましたら、教えてください。



## Answer

固定残業手当とは、毎月定額で支給する賃金の中に一定時間分の割増賃金が含まれている賃金設計をすることです。これにより会社は時間外労働の時間が含まれている一定時間数を超えない限り、毎月決められた賃金を支給すればいいことになります。

ただし、このような割増賃金の支払方法が合法と認められるためには、その設計にあたり次の要件を全て満たしていることが必要となります。

- ①固定残業代部分と通常の労働時間に対応する賃金部分とが明確に区分されていること
- ②見込んでいる残業時間数が雇用契約書や就業規則で明確になっていること
- ③実際の時間外労働が見込み時間数を超過した場合は、超過分の割増賃金が別途支給されること

上記の要件を満たしていない場合、固定残業代を支払っているものとは認められず、労働基準監督署の是正勧告などにより、固定残業代を含めた給与全額を算定基礎とした未払い残業代の支給を命じられる危険性がありますので注意が必要です。

判例で見ると「時間外労働手当を固定額で支払うことは、実際の時間外労働等によって支払われる限り、必ずしも違法ではない」(関西ソニー販売事件 大阪地裁昭 63.10.26) とされており、また別の判例でも「基本給に割増賃金が含まれているというためには、1.割増賃金にあたる部分が明確に区分されていること、2.法定の割増賃金との差額を支払う旨が合意されていること、が必要である」(国際情報産業事件 東京地裁平 3.8.27) と、きちんとルールを定めて行えば賃金に割増賃金を含めることは適法であるとしています。

～ その他ご不明な点は、お問合せください～

相談室では、皆様からのご質問・取り上げて欲しい記事のリクエストを募集しています。

## 2016年4月の人事・総務カレンダー

### ■健康保険料率、標準報酬月額上限の変更

協会けんぽの健康保険料率、標準報酬月額の上限が変更となっています。3月分（4月納付分）からの適用となっていますので、4月の給与計算の際にはご注意ください。（介護保険料率に変更はありません。）※ 健保組合加入の事業所様は各健保組合にお問い合わせ下さい。

### ■雇用保険料率の変更

雇用保険料率が4月より、以下のように引下げとなりました。

なお、労災保険料率については、前年度と変更はありません。

	労働者負担	事業主負担	雇用保険料率
一般の事業	4/1,000	7/1,000	11/1,000
農林水産・清酒製造業	5/1,000	8/1,000	13/1,000
建設業	5/1,000	9/1,000	14/1,000

### ■4月11日（月）

3月分の源泉所得税・復興特別所得税・住民税特別徴収税額の納付期限となります。



## Current Topics

### ★採用予定企業、6年ぶりに前年を下回る！

帝国データバンクが発表した「2016年度の雇用動向に関する企業の意識調査」結果によると、正社員採用予定企業は62.9%と2年連続で6割を超えたものの、6年ぶりに前年を下回り、非正社員採用予定についても48.8%で同じく6年ぶりに減少。逆に採用予定のない企業は38.8%で7年ぶりの増加となったことが分かった…。

### ★長時間労働で社員自殺、1億円支払いで終結

電子機器製造大手（岐阜県）の30代男性社員が自殺したのは、長時間労働と上司のパワハラが原因として遺族が計約1億500万円の損害賠償を求めていた訴訟で、会社と上司は遺族側請求を全面的に受け入れ、訴訟は終結した。男性社員は岐阜県内の事業所で設計などを担当していた2013年10月に自殺。自殺前の6カ月間は月67～140時間の超過勤務があり、大垣労基署が労災と認定していた。

### ■編集後記

今月から電力の自由化が始まり、来年の4月からはガスも小売が自由化されます。これらのエネルギー市場の変化は大きなものですが、今まで当たり前と思っていたことも当たり前ではなく、出来ないと思いついでいたことも出来るようになる…。世の中はどんどん変化しています。スマートフォンの普及など30年前は誰も想像していなかったことでしょう。温故知新も大切ですが、新しい技術は業務を飛躍的に効率化することも多いものです。何でもかんでも飛びついて、ではなく本当に必要なものを上手に活用していきたいものですね…。

田中社会保険事務所だより Vol.1604

「新・人事マネジメント戦略」

発行日 2016年4月15日

発行人 特定社会保険労務士 田中 洋

田中社会保険労務士事務所

労働保険事務組合

愛知中央SR経営労務センター

〒465-0054

名古屋市名東区高針台1-810-2

TEL052-703-7688 FAX052-701-8559

<http://www.sr-tanakaoffice.com>

Mail: [info@sr-tanakaoffice.com](mailto:info@sr-tanakaoffice.com)