

支部研修会から



『働き方改革を考える（Ⅱ）』

宮川安江

先月は政府は「働き方改革」を打ち出して、労基署が全国大手の指導に入った実態を紹介した。今回は「働き方改革」の根幹である長時間労働のホンネを検証し、改善に向けた企業を紹介する。

“労基署”

長時間労働を監視する部署が労働基準監督署。ここにいる労働基準監督官は次の権限を持っている。「帳簿書類の提出要求権」、「使用者・労働者への尋問権」、「事業場などへの立ち入り調査権」、「使用者・労働者へに報告・出頭命令権」、「使用停止命令」、「逮捕、書類送検」などで、仕事の内容は、定期監督（計画的に対象事業場を決めて立ち入る）、申告監督（労働者からのたれ込み）、災害調査（災害現場に立ち入り、原因究明、再発防止策の立案）を行う。

この労働基準監督官は、全国で4,000人、厚生労働省労働基準局に40人、都道府県労働局47カ所に721人、労働基準監督署321カ所に3,241人が配置されている。

監督の実施状況は、2013年度17万8,133件で実施率4.2%、2014年度16万6,449件で実施率3.9%である。少なく見えるが、国内事業場は約430万ある。その中で16年度の監督官は4,002人。ちなみに国税専門官は約5万5,000人、警察官は約26万人である。

“かとか”

大企業の長時間労働問題に特化した厚生労働省の特別部隊「過重労働撲滅特別対策

班」通称「かとか」が2015年4月東京労働局と大阪労働局に設立された。悪質な長時間労働が疑われる企業の対応に特化した専従組織である。一つの労基署だけでは対応できない大規模事案や、立証に高い捜査技術を要する困難事案に対応するため、厚生労働省によって東京労働局と大阪労働局に新設し、全国展開する大企業を主なターゲットに定めている。

「いくら現場の工事を監督しても、結局は制度を作る本社をたたいて変えないと意味がない」。労基署の通常のやり方と異なり、違反が認められた場合、「是正勧告」に留めるのではなく、「書類送検」に持ち込むのが特徴だ。

「かとか」がこれまで書類送検にこぎ着けた案件は全部で5件ある。「大阪かとか」は、フジオフードシステム、サトレストランシステムズ、コノミヤで、「東京かとか」はエービーシー・マート、ドンキ・ホーテで、さらに、空前の規模となった電通に対する強制捜査を主導した。

“労基署が次ぎに狙う業界は”

次ぎに労基署が監督に入りそうな業種は、ゲーム専門職（服装もルーズだけど時間もルーズ）、医師（自分の休憩か患者の命か）、不動産業（土日出勤でも代休は1日だけ）、弁護士（残業代訴訟で儲けたいが実は自分も）、教員（労基には入られないが実はブラック職場）。

“何故長時間労働の問題は無くならないのか”

その一つに、経営陣本社では是正をえが

く理想と、現場の実体がかげ離れていることである。職場で長時間労働が常態化していると思う人が 44 %であった。その理由は「仕事の性質」や「顧客の都合上」、「人手不足で業務量が多い」等が上げられる。

その対策として、①出勤時間を早める、②パソコンのシャットダウンや消灯によって働けなくなる、③ノー残業デーを設ける、④労働時間の短縮を人事評価に反映させる、⑤業務の外部委託を増やす、⑥事前に上司の承認を取るなど、残業申請を厳格化する等が挙げられます。この対策は現場には厳しい現実が広がっていた。

①出勤時間を早める…「まだ時間があると思ひ、益々ダラダラすることとなった」

「朝早くきた分だけ労働時間が増えたケースが散見される」。

②パソコンのシャットダウン、消灯…「一カ所に集まりそこだけ電気を付けて働く」、「業務を自宅に持ち帰るためおもてに出ない残業が増えた」、「暗い中でも仕事をやる羽目になった」。

③ノー残業デーを設ける…「上司との飲み会だと仕事と何ら変わらない」、「突発トラブル対応という例外が多く、例外が増えると形骸化する」、「業務量や取引先の納期についてはノー残業デーを理由に出来ない」、「仕事が雑になりミスが増えた」、「声かけをしている人事担当自身が定時退社できない」。

④時間短縮が人事評価に反映…「時間短縮を努力したとは認識していない」、「具体的にフィードバックがあるわけではないので分かりにくい」、「中間管理層の意識が変わっていない」。

⑤外部委託を増やす…「教える時間が手間になり、マニュアルの整備も必要になり、結局労働時間が増える」、「空いた時間新たに仕事が増え、それが残業となる」、「委託と同時に人員も削減される」。

これが労働者の偽ざるホンネだろう。現場の実態に合わせ、本当に出来る環境を整えた上で導入するのが真の対策が実現となろう。

“働き方改革で年収減少”

世の中の流れは残業時間短縮に向かっているが、数年前、製薬トップの第一三共に労基署が監督に入った。名ばかり課長は年収 1000 万円超の高給取りだ。労基署の指摘通り平社員に格下げて残業代を払うと、多くのケースで年収が減少してしまう事情があった。残業時間が減る場合の残業代の行方も気になるポイントだろう。

「貴方は残業代を安定的収入と見込んでいますか」のアンケートに 23 %がはいと答えている。「1 ヶ月何時間の残業を安定収入として見込んでいますか」については、30 時間と答えた人が 50 %以上を占めている。さらに労働者は残業代が減少するだけでなく、長時間労働は日本社会の常識と化している働き方や職場環境を変えなければ是正できない。従業員たちは形式上それを守るために、サービス残業せざるえなくなる可能性が考えられる。連合が 15 年に発表した「労働時間に関する調査」で「賃金不払い残業をせざるを得ないことがある」が 51・9%に上った。労働問題を扱うある弁護士は、「政府は労働者の手取り収入を引き上げるために企業に賃上げを要求しているが、それよりも企業に未払い残業代を払わせた方が手っ取り早い」と訴える。

“「残業代もらい過ぎ社員」、ホンネ”

○年収に組み込んでいます。

残業代ハンター

家計が苦しい。共稼ぎではない。子供が多い。管理職になったとたん残業しなくなった。仕事をダラダラやる。まもなく定時という時間から急に忙しそうにする。残業代を生活の糧にしている。

○アフター 5 が始業時間

夜型ダラダラ社員

日中ぼんやり、5時から仕事。時間内はダラダラ定時後に忙しい。

○労働時間と成果が見合わず

能力不足ワーカー

要領が悪く効率的な業務遂行が出来ていない。他人と比べて明らかに能力が落ちる。

仕事が遅い者ほど残業する。午前中は殆ど仕事をしていないが毎晩10時過ぎまで残業する。

○あいにく席を外しております

休憩過多スモーカー

上司がいないのをいいことに、1時間ぐらい談笑したりたばこを吸いに行く。日中のたばこ等の休憩時間が長く忙しいをアピールする傾向が強い。

「残業代貰いすぎ社員」がはびころうとも、残業代が出るだけその職場はましだ。

“ブラック企業から残業代が出ないパターン”

正当な残業代をはらわないブラック企業から未払い残業代を奪還する方法

うちは「みなし残業だから残業代は出ない」と言われた。みなし残業の場合次の3つのパターンがある。

(1) 裁量労働

対象職種は、記者、デザイナー、証券アナリスト、弁護士など19職種と経営企画などで本人の同意など厳格な基準がある。

(2) 固定残業代

雇用契約書の中で、給料のうち固定残業代がいくらか明示されていないと無効であり、実際の残業の差額は請求できる。

(3) 事業場外労働みなし

職場外で働く従業員の労働時間を会社が把握するのが難しい場合に適用されるが、携帯電話があり、職場外にいる労働者の管理が出来ないという論法は通じにくい。

ブラック企業の嘘を見破ったら、残業の証拠集めをする。

始業と終業の時間の記録を取る

出勤表やタイムカードのコピー、パソコンの起動やメール送受信履歴、会社にある時計の写真、メモは後で書き足したと思われないよう毎日こまめに記録する。

弁護士の報酬は決まりはないが、請求額や獲得額の4分の1程度が多い。

“働き方改革”

従来の残業手当を廃止した会社

ネレス日本

残業手当をなくして浮いた資金を月次賞与のベースに上乗せした上で、そのベースと個人の成果などを掛け合わせて最終的な月次賞与を決定する。より生産性の高い働き方をした社員を評価する仕組み。

SCSK

全社員に対して、残業時間の有無にかかわらず34時間（または20時間）分の残業手当相当額を、従来の基本給に一律上乗せ支給。生活給の一部となっていた残業手当の減少を社員が案ずることなく、残業時間を削減しながら効率的な働き方を模索していく。

伊藤忠商事

深夜勤務（22～翌5時）を禁止し、その代わり、早朝勤務（5～8時）にはインセンティブとして、深夜と同等の割増賃金（150%）を支給する。健康管理のため、8時前に始業した社員には軽食を支給する。

ランクアップ

就業時間は午前8時半から午後5時半までですが、仕事が終わったら午後5時で帰ってもいいと言う暫定ルールを作り、業績が下がれば、いつでも廃止するとの約束で実施した。

残業をなくすために取組

「システム化、外部委託、他の社員にお願いする、やめる」を見直し。

更に社内の無駄と思う慣例を徹底的にやめた。(1)社内資料は作り込まない、(2)

会議は 30 分、(3) 社内メールで「お疲れ様です」は使わない、(4) 社内スケジュールは勝手に入れる、(5) 担当部署が明確でない仕事は少数精悦プロジェクト化で効率化、(6) 企画段階のヒヤリングを徹底することで致命的な問題の事前把握。の 6 つのルールを徹底した。

新商品「キッズバブル」は生活の中で子供と向き合う時間のなかでのママ社員が生み出した商品だ

“ホワイト企業”

新入社員の過労自殺問題で批判の集中砲火を浴びている大手広告代理店の電通。働きやすい企業としてお国のお墨付きである「子育てサポート企業」として、厚生労働省が「くるみん」マークの認定を行っている。そこで週刊ダイヤモンドが社員口コミサイト「Vorkers」の協力を得て、ホワイト企業を選出した。310 万件の中から、① 月間平均残業時間、② 有給休暇消化率、③ 待遇面の満足度、④ 法令遵守意識の 4 指標を各 25 点満点で総合得点によって 8 業種のランキングを作成した。

上位を見るに

「電機・半導体分野では、インテル、パ

ナソニックコンシューマーマーケティング」。「消費財分野では JT、麒麟ビールマーケティング」。「自動車・機械・重工分野では豊田自動織機、ホンダ」。「不動産・建設分野では三井不動産、森トラスト」。「IT 分野では NTT ドコモ、エヌ・テーエムイー」。「小売・外食・レジャー分野ではオリエンタルランド、JAL ナビア」。金融部門では NTT ファイナンス、新生ファイナンシャル」。「広告・マスコミ部門ではブルームバーグエル・ビー、トムソン・ロイター・マーケッツ」となっているが、以外に電通が 15 位にランキングされている。

注意が必要なのは、必ずしも「ホワイト＝仕事が楽」と言うことではない点だ。残業が少なく有休も消化できると言うことは、集中して短時間で効率よく仕事をこなすことが求められている。そして、労働時間の短縮を生産性の向上で補い、国や企業としての競争力を維持、向上できれば言うことなしだろう。ランキング上位の競争力を持つ企業は、日本の「働き方改革」の最前線を走る企業と言える。

おわり



『漢字の成り立ち』

漢字の成り立ちについて、人生を学ぶことができます。

例えば「忙しい」という漢字は、「心（りっしんべん）を亡くす」と書きます。日々の用事に追われて、ついお礼状を送るのを忘れてしまうと、相手に不義理をしてしまうことになるでしょう。それは心がなくなっている状態です。「忙しいときは他人に失礼をしてしまいがちになるから気をつけなさい」と言う先人の教えであると受け取ることが出来ます。

事業や商売で欠かせない「儲」という漢字です。これは「にんべん」と「諸」と組み合わせた文字ですが、「信」と「者」とを組み合わせた漢字とみることができます。つまり、お客様に「信者」になっていただいた結果として「儲ける」ことができる、と言う解釈が成り立つのです。

企業経営の基である「ファンづくり」は「儲」という漢字から教わったことでもあります。