

大滝人事労務研究所便り

残業時間の削減を進めるには？

長時間労働の短縮に向けて

過去に「働きバチ」と揶揄されたこともある日本人の残業時間は、以前よりは短くなっているものの、国際的にみるとまだまだ長いと言われています。

1人あたりの平均年間総実労働時間は減少傾向にあるものの、正社員については、今も2,000時間前後で推移しています。働き盛りの30～40代男性では、フルタイム勤務者のうち週60時間以上働く人が全体の2割を超えています

ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を実現させるためにも長時間労働の短縮は必要不可欠ですし、また、この4月からは改正労働基準法が施行され、月60時間を超える残業に支払う賃金割増率が25%から50%以上へと引き上げられており（中小企業は猶予期間あり）人件費抑制の対策としても労働時間の短縮が急務と言えます。

残業時間削減への各社の取組み

残業時間削減に向けて、ある企業では、会議で使用するディスプレイ上に、社員1秒あたりの平均賃金と会議時間を基に算出した「会議コスト」を秒刻みで表示しているそうです。一人ひとりにコストを意識させ、会議を効率的に進めることが狙いです。この企業では、全スタッフが1日の予定をパソコンに入力し、共有できる仕組みも導入したことにより、月間の平均残業時間が2年前に比べ半分以下となったそうです。

また、他の企業では、1日の予定を管理職に報告させることに加え、全員の時間の使い方を分析することで、長時間労働の原因を分析し、残業削減に取り組んでいるそうです。



個人でもできる残業削減

残業時間を減らすには、社員の協力も必要不可欠です。仕事を効率的に終わらせるスキルを身につけることができれば、個人でも残業の削減は可能です。

まずは、日常業務を徹底的に見直し、始業から就業までの間にどんな仕事をするのか、スケジュールを書き出すことから始めます。このとき、例えば「13時～17時：資料作成」などと大まかに計画しがちですが、資料作成といっても「データ収集」「情報分析」「入力作業」などいくつかの作業に分かれます。業務を細分化し、事前に準備しておく事項や人に任せられる事項を明確にしておけば、時間を効率的に使えるようになります。

残業時間の削減は労使双方にとって大きなメリットがあります。まずは、会議や打合せ、資料作成などの身近なムダを排除することから始める必要があります。

職業生活上のピークは何歳？

30代前半がピーク？

独立行政法人労働政策研究・研修機構が行った「成人キャリア発達に関する調査研究」によれば、現在50代の方は、自らの職業生活を「30代

前半がピーク、40代後半が底であった」と振り返っているという結果になりました。

この調査は、2009年1月時点で50～59歳の常勤労働者を対象として行われたものです。

自分の能力や努力で決まる満足感

「現在の年収」および「勤務先の従業員数」(勤務先全体の従業員数でパート・アルバイトを除くおよその数)と満足感の関係からみると、年収が高い人ほど、また、勤務先の従業員数が多いほど、これまでの職業生活やキャリアに対する満足感が高い人が多いことがわかりました。

また、「学校での知識が役立っている」と思う人や、「特定の分野で1つの仕事をしてきた」と思う人ほど、仕事への満足感が高くなっています。

重要だった出来事は何か？

10代から50代の各年代で一番重要だった出来事を質問したところ、10代では「大学への進学」、
「正社員として就職」、
「学校卒業」、
20代では「正社員として就職」、
30代では「昇進・昇格」、
「転職」、
「仕事内容の変更」、
40代では「管理職になる」、
「昇進・昇格」、
「仕事内容の変更」、
50代では「仕事内容の変更」、
「管理職になる」、
「配属先の変更」という結果になりました。

また、学校卒業から現在に至るまでの「職業生活の浮き沈み」を曲線で描いてもらうと、男性は30代前半をピークに40代後半で底を打ち、50代で再び上昇するS字曲線を描く傾向にありました。これに対し、女性は30代～40代では平板な曲線になりますが、50代からの上昇が著しくなっています。

職業生活上の危機はいつだったか？

過去の自分の職業生活上の危機があった時期は40代が中心となっており、危機の内容としては、会社の仕事面が中心ですが、倒産や転職、上司との人間関係なども挙げられました。

これは、調査対象者のキャリアの大部分につい

て、「雇用情勢悪化期が労働市場参入時期に当たること」や、バブル期を経験後、30代前半～40代前半時以降に経済環境の激変の中で雇用・失業情勢の急激な悪化、40代以降の中期キャリアで経済社会の変革を経験し続けているためと推測されています。

当事務所よりひとこと

先日、私の社労士受験講師時代の教え子から「職場でいじめにあい、働けなくなった」との電話がありました。でも話をしているとどうも様子がおかしいのです。「先生、この電話も盗聴されているかもしれない。」「(いじめの加害者)と会社はグルになっており襲われるようで夜も眠れない」と言い出すのです。病気は何？と聴くと統合失調症だと。統合失調症の特徴の一つに被害妄想があると聞いていますので、いじめについても彼女の病気からくる被害妄想で気の迷いかもしれません。あるいはいじめが原因で統合失調症になったのかもしれませんが、どちらが正しいか私には判断が付きませんでした。一般的にうつ病を含む精神障害については、本人にとっても会社にとっても不幸なことには違いがありませんので、会社は事が起こってから解決を図るというのではなく、日常的にメンタルヘルス対策をとっていく必要があると改めて考えさせることでした。(大滝)

先日読んだ本のなかに、ある経営コンサルタントの方が、この不景気のなかでむしろ業績を伸ばしている企業がある、その秘密があるとしたらただひとつ「社員が生き生きと働いていること」これにつきる、そしてそのような働きかたをしてもらうコツは「社員の長所を見つけて伸ばすことだ」と書いていました。大滝のいう日常的にメンタルヘルス対策をとるということは、経営者が社員一人一人の長所を磨いていけるような社風(職場環境)を作っていくことなのではないかと私は考えます。メンタルヘルス対策は企業の業績を改善します。(馬場)