

# 大滝・馬場人事労務研究所便り

## 「長時間労働削減」に関する動向と 是正対策の効果



### ◆長時間労働の是正に取り組む企業が増加

大手広告会社の女性新入社員が長時間労働による過労が原因で自殺したという事件を受けて、長時間労働の問題点については各方面で議論されているところです。

上記事件では、労働基準法違反の疑いで、法人としての同社と自殺した社員の直属の上司であった幹部社員の1人が書類送検される事態となりました。

このような痛ましい事件がきっかけとなることは残念なことですが、国や企業も長時間労働削減への取組を各方面で進めており、「長時間労働是正」が喫緊のテーマとなっています。

### ◆企業はどのような取組をしているか？

NPO 法人ファザーリング・ジャパンが実施した長時間労働削減施策の取組に関するアンケート結果によると、取り組んでいる社数が多い長時間労働削減施策としては、「経営層から社内に向けて長時間労働是正へのメッセージを発信している」「各人の労働時間を集計し、役員会に報告。長時間労働部署へ是正措置求める」「新任管理職に対し労働時間管理を含む研修を行っている」「有給休暇取得の進捗等を管理する仕組み」「ノー残業デーの実施」「定刻に帰宅を促す一斉アナウンス」などが上位に挙がっています。各社様々な取組を実行しているようです。

### ◆ある程度強制力のある施策ほど効果が出やすい

一方、上記の調査結果から得られた「効果が3割以上の長時間労働削減施策」としては、「PC 強制シャットダウン」「ノー残業デーの実施」「強制消灯（その後、点灯不可）」「PC ログ管理（タイムカードと PC ログオフ時間かい離の把握）」「管理職による見回りと残業者への声掛け」「一斉消灯（その後、点灯可能）」などが挙げられています。

ある程度強制力のある施策ほど効果がすぐに出やすいことがわかります。

### ◆管理職の教育や業務の見直しも重要

また、エン・ジャパン株式会社が実施した「時間外労働（残業）」についてのアンケート調査によれば、効果的な施策として「管理職への教育（時間管理）」（実施：47%、効果的：32%）、「業務分担やフローの見直し」（同：47%、27%）などが上位に挙がったそうです。

見かけ上の「残業時間」を減らすことに躍起になって、労働時間の過少申告や持ち帰り残業などの事態を招いては本末転倒となってしまいます。

各企業の状況に合わせて実態に即した施策を考えることが必要でしょう。

## 2017 年は副業元年？

### 「副業」に関する企業のホンネとは？

#### ◆副業についての気運の高まり

個人による輸入ビジネス、Web メディアのライター、アフィリエイト、営業代行、民泊…。これまであまり一般的ではなかった「副業」ビジネスが、いま注目されています。

これらのノウハウを紹介する書籍が数多く出版されたり、人材サービス会社が副業斡旋ビジネスをはじめたりしています。

「週刊東洋経済」2016 年 10 月 29 日号によれば、79.1%の人が「副業に関心あり」とのことですが、世の働く人にとって、副業の第一義は「収入の補助」です。特に近年は、残業削減の

## ～当事務所よりひと言～

今回の事件は、二人体制（従業員X、A）の部署でリーダーを務めるXから会社YのB部長に対し、Aの問題点、実情について具体的な報告（Aとの業務分担が不均衡、Aに仕事を割り振っても自分の仕事ではないと応じないこと、Aに対して社内外からの苦情等が寄せられ、その苦情対応がXに回ってくること等）し、他部署の異動を検討してほしい、サポート体制を検討してほしいと繰り返し訴えていた（AがXからパワハラを受けたとYのコンプライアンス機関に訴える出来事も生じていた）にもかかわらず、B部長が配置転換やサポート体制の変更等について何ら具体的な対策を検討し、又は実行しなかったことに対し、XがY会社を訴えた事件です。東京地裁平成 27.3.27 判決は、XA間の対立が非常に大きく深刻であること、客観的にみてXに相当強い心理的な負荷を与えたとみるのが相当で、Y会社は強い心理的負荷を与えるようなトラブルの再発を防止し、Xの心理的負荷等が過度に蓄積することがないように適切な対応をとるべきであり、具体的には、X又はAを他部署へ配転してXとAを完全に分離するか又は少なくともXとAとの業務上の関わりを極力少なくし、Xに業務上の負担が偏ることがない体制をとる必要があったとして、Yに50万円の慰謝料の支払いを命じました。この事件は、電通事件と同じ問題点を示唆しています。会社は労働契約上の義務として安全配慮義務又は労働者が労働しやすい職場環境を整える義務を負っています。この事件でXにうつ病等が発症、その先の自殺等が生じてしまった後であるならば50万円の損害賠償では済まなかったはずで、管理者は職場の人間関係についても十分注意をしなければならないとする典型的な例であったと思います。（大滝）

昨年11月末で、法制化初年度のストレスチェック実施の終了期限を迎えました。担当された方は、実施体制の構築、規程の策定、産業医への協力依頼、業者の選定、社員一覧の準備、受検等の勧奨などなど、きっと各プロセスでご苦労があったことと思います。今回はとにかく事前の準備が大変だったのではないかと思います。実施してみて気づいた問題も多かったのではないのでしょうか。特に結果の取り扱いに関しては、データのとりまとめ方、衛生委員会等での結果報告の仕方、現場管理職に伝える範囲の問題など、様々な課題が見つかったのではないのでしょうか。ストレスチェックは、実施するだけでなく「職場の環境改善」にそのデータを生かして、行くことが大切です。ぜひポジティブアプローチでデータの有効活用をしていただきたいと思います（馬場）

時流もあり、“長時間労働により残業代を稼ぐ”という働き方が難しくなってきていますので、「残業から副業へ」という流れが出てくるのも当然です。

また、近年の副業の特徴として、収入面以外にも人脈やスキル、やりがいなど、いわゆるパラレルキャリア形成も目的となってきたと「週刊東洋経済」は指摘しています。

### ◆政府も副業を奨励

政府も副業を後押ししています。

昨年10月、安倍首相は働き方改革会議において、副業・兼業について「ガイドライン制定も含めて検討する」といった趣旨の発言を行いました。

また、昨年末には厚生労働省が、今までモデル就業規則に記載されていた副業・兼業に関する規定を「原則禁止」から「原則容認」に転換する方針を示しました。

政府としては、いずれ訪れる労働力減少時代への備えとして、働き方の選択肢の1つとして副業を奨励したい考えのようです。

### ◆企業の8割は「不許可」

企業の多くは現在、自社の従業員が副業を持つことを禁じています。中小企業庁「平成26年度兼業・副業に係る取り組み実態調査事業報告書」によれば、「副業を認めていない」企業は全体の85.3%でした。

また、日本経済新聞社が昨年実施した「社長100人アンケート」でも、経営者の8割が「副業を認めない」と回答しています。認めない理由としては「本業がおろそかになる」「情報漏洩のリスクがある」などが挙げられています。

他にも、企業にとっては、「副業を社員に奨励することで、業績への不安を煽ってしまう」「労災が発生した場合、本業と副業の判断基準が難しい」といった問題もあります。多くの企業にとって「副業を積極的に奨励するメリットは少ない」というのが本音ではないでしょうか。

一方で、ロート製薬やヤフージャパンなどは、副業を解禁したことで本業との相乗効果が出たと、数多くのメディアにて報道されています。副業と上手に付き合えば、企業にとってもメリットがあるということです。

副業が世間的に定着するのはまだ時間がかかりそうですが、自社において従業員の副業をどうすべきか、今から準備しておくともいかもしれません。