

経営トピックス

Management topics



「働き方改革」残業の問題
～時間外の身近な問題を
無視していませんか～

町田市経営診断協会 猿山 康継 (中小企業診断士)

「働き方改革」では、効率的な仕事の仕方や変則的な勤務など、様々な工夫をして多くの人が働きやすくするためなのですが、小さな問題が置いてきぼりをくっているケースがあります。ここでは、日々の問題で無視している「改善命令」もしくは「訴訟の種類」になりかねないものを取り上げてみます。

●使用者が日々注意しないといけないこと……基本です

(1) 使用者は、時間外の無用な社内滞在社員に対して、注意をうながす必要がある。
(2) 残務かたづけ等を自発的に行っている場合でも、客観的には「業務」であり、必要でないなら退社するように促す必要がある。もしくは残業として認める。

- (3) 時間外労働は、事前の残業届と承認を励行する。
- (4) 積極的に健康管理の体制を強化すべきである。(後述)
- (5) 自己啓発は社外でするように指示する。
- (6) 残業でない研修は、日常のOJTとは分離して、参加任意性のもとに、明確化する。
- (7) 勤務時刻について、タイムカードなどを時々チェック確認して、確認した日付も含めて確認の記録を残す。監督官の調査の場合、タイムカードは「参考」であり、「管理」をどのようにしているかが大きな問題点になる。

時間外が多くなり「ブラック企業」になるのは困りますが、日々の「残業かどうかのまぎらわしい時間」について、おろそかにして、困った時にそれが大きな問題になったりします。以降の「留意点」で、思い当たる部分がありましたら、すみやかに改善をしておくことをお勧めいたします。

●勤務時間などの把握について

「自己申告形式」をとっていますか？

タイムカード等の時刻記録のできる方式ではなく、自己申告による場合、以下の注意事項が使用者の側にありますので、注意しないと「たいへんです」。

- ① 対象従業員に、適正に自己申告を行うことなどについて十分な説明を行うこと。

- ② 労働時間が実際の労働時間と合致しているか否かについて「実態調査を実施」すること。
- ③ 労働時間の適正な申告を阻害する目的で時間外労働時間数の上限を設定するなどの措置を講じないこと。

●以降は、残業とみなされることが多いので、なるべく避けましょう

- (1) 入門後、始業前の時間帯について「残業」とみなされるもの
 - ① 自分の意思でパソコンの勉強をしている。
 - ② 機械の周辺を自発的に掃除している
 - ③ 当番制で時間前にかかるお客さんからの電話対応をしている。
 - ④ 社員同志で、今日の仕事の打ち合わせがてら雑談をしているが、今日の仕事に必要な打合せが入っている。
 - ⑤ 始業前に「朝礼」をしていて、朝礼に遅れると注意される。このような朝礼は時間外(残業)です。
- (2) 終業後退社するまでの時間帯について「残業」とみなされるもの
 - ① 会社がOKしているのでパソコンでゲームまたはインターネットを見るなどして、パソコンに早くなじむようにしている。
 - ② 上司(先輩)に指導を受けながら機械の使い方を習っている。時間中は機械が稼働するので、あいている時間に自分がお願いで教えてもらっている。
 - ③ 自分がミスしてしまったので、少しのことだから、居残って直し作業を

- ④ 入社して間もないので、早く習得できるように、機械の操作を1時間程度居残って勉強しているが、残業ではないと自分は思っている。
- ⑤ 上司が残っているので帰りにくいから、なんとなく残っている。(帰らせなければ、黙認の残業)
- ⑥ 明日の準備のために、すべきことのメモを作成している。
- ⑦ 終礼を開始しようとしているが、まだ電話中の人がいるためにスタート遅くなり、みんながいつしよに遅くなっている。

今回は、特によくある事例を紹介いたしました。「社員の善意の意思による」時間外での積極的な行動である：という使用者の「言いわけ」は通用しませんので、ご注意ください。

参考・健康管理について「過重労働による健康障害防止運動実施要綱」より事業者の実施事項について

- ① 時間外労働の削減および労働時間の適正管理。
- ② 年次有給休暇の取得促進(積極的な付与)。
- ③ 健康診断の実施の徹底と事後措置の実施。
- ④ 深夜業に従事する労働者の自発的健康診断受診支援制度。
- ⑤ 産業医による事業者への助言指導、労働者への保健指導等の実施。
- ⑥ 労働者の健康保持増進対策の推進。