

杉浦事務所便り



連絡先：〒060-0041
 札幌市中央区大通東 2 丁目 8-5 プレジデント札幌ビル 5 階
 電話：011-207-7771 FAX：011-207-7772
 e-mail：k.sugi@sr-roumu.com
 URL http://www.sr-roumu.com
 すぎうらブログ随時更新中！http://ameblo.jp/sr-sugi/

「労働時間削減」に関する各企業の取組事例

◆ワークライフバランスの実現に向けて

近年、企業にとって「ワークライフバランス」（仕事と生活の調和）の実現が大きな課題となっていますが、厚生労働省では、昨年 12 月に「仕事と生活の調和の実現に向けた取組事例」と題する、「所定外労働時間の削減」や「年次有給休暇の取得促進」などに関する企業（主に中小企業）の取組事例を公表しました。

ここでは、この取組事例の中から、所定外労働時間の削減に関する事例をご紹介しますので、参考にしてみてはいかがでしょうか？

◆所定外労働時間の削減の事例

- (1) 所定の曜日を「ノー残業デー」とし、所定終業時刻の 30 分後に強制的に施錠するなど、取組を徹底した。（建設業）
- (2) 管理者・従業員双方による業務計画等の見直しを行い、時間外労働の必要性の有無の確認、事前の時間外労働申請の徹底を周知した。（建設業）
- (3) 業務改善に伴う超過勤務時間の減少による賃金の低下に対処するため、賃金の改定を行うとともに、一定の限度時間を超えた超過勤務があった従業員に対して、上司とともに「超過原因」を分析し、「改善方法」を考えさせるようにした。（製造業）
- (4) 業務に必要な知識を電子掲示板で可視化することで、業務

に関する情報の共有化を図り、業務分担による情報の偏りをなくし、所定外労働の削減に努めた。（情報通信業）

(5) 終業時刻の前後にまたがって開催していた定例の会議の所要時間を 2 時間から 1 時間半に短縮し、開始時刻も繰り上げ、終業時刻内に会議が終了するよう改善したほか、子育て中の従業員に時間外労働をさせないために午後 4 時から勤務する短時間勤務者を採用した。（卸売・小売業）

(6) 所定外労働時間の状況と削減目標について、社長以下管理職のミーティングや朝礼にて報告を行い、部署ごとに上長から従業員に伝えるようにした。（卸売・小売業）

(7) 各従業員の業務量を平準化させるため、業務量の多い従業員に対して、他の従業員を応援に向かわせるなどして、業務分担や人員配置の両面から所定外労働を必要としない業務体制になるように改善し、残業時間削減に結びつけた。（医療・福祉）

(8) 残業を行う場合、所属長の承認をもらう申請書提出制度を導入したところ、時間外労働の集中部署、職種等が明確になり、業務配分や要員の見直しを的確に行うことができ、時間外労働の削減へとつながった。（医療・福祉）

「希望者全員の 65 歳までの雇用」義務化に向けた動き

◆非常に注目すべき内容

年明けの 1 月 6 日に、厚生労働省の労働政策審議会から、「今後の高齢者雇用対策について」と題する、希望者全員の 65 歳までの雇用確保措置等を求める内容の文書が発表されました。

今後、わが国の高齢者雇用対策はどのように動いていくのか、非常に注目すべき内容が含まれています。

◆高齢者雇用の状況

厚生労働省が昨年 10 月に発表した「平成 23 年 高齢者の雇用状況集計結果」によれば、現在の法律で定めている、高齢者を 65 歳まで雇用するための高齢者雇用確保措置（「定年の廃止」「定年の引上げ」「継続雇用制度の導入」のいずれか）を「実施済み」の企業の割合は 95.7%（前年比 0.9 ポイント減）となっています。

また、希望者全員が 65 歳以上まで働ける企業の割合は 47.9%（同 1.7 ポイント増）、同じく 70 歳まで働ける企業の割合は 17.6%（同 0.5 ポイント増）となっています。

◆「無年金・無収入」となる者の防止

現行の年金制度に基づき、平成 25 年以降は、公的年金（報酬比例部分）の支給開始年齢が段階的



に 65 歳まで引き上げられることが決まっていることから、現状の高齢者雇用確保措置のままでは、「無年金・無収入」となる者が生じる可能性があります。

そこで、昨年 9 月から、厚生労働省内に設置された専門部会において、「雇用」と「年金」が確実に接続するよう、希望者全員の 65 歳までの雇用確保措置等について検討がなされており、今回の文書発表となりました。

◆2013 年度から施行となるか？

この文書に含まれる「希望者全員の 65 歳までの雇用確保措置」が実施されるとなると、企業にとっては非常に大きな負担となります。早ければ、今年の通常国会に改正法案が提出され、2013 年度から施行されるとも報道されています。中小企業には猶予期間が設けられるとも言われていますが、いざいざにしても、今後の動きに注目しておく必要があるでしょう。

「人材への投資」を「企業の収益」に

◆好業績企業の秘訣は？

長引く不況や円高など、企業を取り巻く環境が非常に厳しい中、好業績を維持している企業の秘訣は「人材の育成」や「人材の上手な活用」にあるようです。

新聞報道によれば、2012 年 3 月期まで 5 期連続（5 期以上も含む）で経常増益を予想する 3 月期決算の上場企業を調査したところ、小売業やネット関連事業など、内需型企業を中心に 32 社が並んだそうです。

事業が国内中心であるため海外景気の影響を受けにくいメリットもありますが、それだけではなく、これら好業績企業の多くが、「待遇」や「人づくり」の面で独自の手法を確立し、人材活性化を果たしているようです。

◆パート社員の戦力化を果たしたスーパー

関東を中心に営業展開する食品スーパーでは、1 万人以上いるパート社員の戦力化を図ったことが、企業成長の原動力となったそうです。例えば、従来は正社員が行っていた業務（価格設定、商品発注など）をパート社員に移管し、また、地域トップ水準の給料を確保してパート社員の士気を高めたそうです。これにより、店舗に常駐する正社員を削減することができたとのことです。

なお、上記の連続増益が見込まれる 32 社の過去 5 年の人件費をみると、毎年平均で 2.9%増加しており、全上場企業の平均で 0.8%減っているのとは対照的に、人材投資・待遇確保に意欲的であることがわかりました。

◆企業にとっての課題は？

人材への投資を企業の収益に繋げる仕組みは企業によって様々ですが、ある専門家は「仕事を通じて自らが成長できる道筋を企業が示すことが人材活性化には不可欠である」と語っています。

不景気による市場の縮小を乗り越えるため、人件費削減で利益を確保するケースもありますが、収入増を伴わなければ持続的な成長を望むことはできません。

限られた経営資源をもとに人材に投資し、次の収益拡大に繋がれるかが、これからの企業にとつ

ての課題となっているようです。

うつ病などの精神障害に関する労災認定の新基準

◆迅速な審査の必要性

近年、精神障害による労災請求件数が増加し、各事案の審査に平均約 8.6 カ月を要していたことから、迅速な審査を行う必要性が指摘されていました。

厚生労働省では、平成 22 年 10 月から「精神障害の労災認定の基準に関する専門検討会」を開催し、昨年 12 月に「心理的負荷による精神障害の労災認定基準」を発表しました。

◆新しい認定基準のポイントは？

この新しい認定基準のポイントは、次の通りです。

- (1) わかりやすい心理的負荷評価表（ストレスの強度の評価表）を定めた。
- (2) いじめやセクハラのように出来事が繰り返されるものについては、その開始時からすべての行為を対象として心理的負荷を評価することにした。
- (3) これまですべての事案について必要としていた精神科医の合議による判定を、判断が難しい事案のみに限定した。

厚生労働省では、今後はこの新しい基準に基づいて審査の迅速化を図り、精神障害の労災請求事案については「6 カ月以内」の決定を目指すとしています。

また、わかりやすくなった新基準を周知することにより、業務によって精神障害を発病した人の認定の促進も図るとしています。