

## 企業としての働き方改革

(二社)名北労働基準協会 専務理事・事務局長  
長時間労働削減相談室長

特定社会保険労務士 市之瀬 高 司

衆議院の解散で審議予定の働き方改革関連法案は、今後の政局の流れでどのようなものになるかは未知数ですが、その重要な部分を占める長時間労働の是正は、企業の繁栄、労働者の幸福、日本の未来に直結し、決して止めてはならない日本の国策です。

加えて労働時間が長い企業は、求人が困難となり社員の定着率も悪化し、優秀な人材を確保できず、過労死、過労自殺、賃金不払残業が発生した企業は「ブラック企業」のレッテルを張られ、社会的糾弾を受け、指名停止、顧客離れ等で、経営の危機に瀕することともなります。

しかし、その解消はなかなか進んでいません。企業には行うべき業務があり、利益を上げることを目的としており、人員増強は経費を要し、また、

国が進める働き方改革も、企業には大きな負担を強いるところもあり、重要性は認識できても、労働時間対策は実施しづらいのが現状です。

そのような状況下で、この対策を企業内で確実に進めるには、長時間労働の是正が、日本の将来、労働者だけでなく、企業にとっても大きなメリットをもたらすものである必要があります。

日本の男性の労働時間は、世界で最も長いと言われているとされます。しかし、平成27年の日本の時間当たりの労働生産性は、OECD（経済開発協力機構）加盟国35カ国中20位で、1位のルクセンブルクで、44%の数字です。

先進諸国で長時間労働を行い生産性が低いのは、日本と韓国だけです。日本では働くことへの考えと、仕事の進め

方に、根本的な問題があるのではないのでしょうか。



手直し業務、必要ない会議が長時間労働の元となる

政府も、生産性向上国民運動推進協議会を開催し、働き方改革とともに、生産性向上運動を全政府的な動きとすることとしています。

今多くの企業で、成果ではなく見せかけの勤勉さを美德とし、非効率な会議、調整不足によるやり直し作業等が生産性を下げ、長時間労働を生

ずる原因となっており。

勤務方法、要員配置、業務処置方法に潜む、あらゆるムリ・ムダ・ムラを見つけ、これを省く、業務の合理化が求められます。そして、合理的に働くことは、長時間労働を是正するだけでなく、経費を抑え、迅速、確実、丁重、安全で、顧客満足度の高い仕事を行うことに繋がります。

そのような仕事を実現することが、労働者だけでなく、企業にとっても大きなメリットをもたらす、本当の意味での「働き方改革」ではないでしょうか。

そして、そのような働き方改革を実現するためには、全社一体となる取組が必要です。まず、改革のためのプロジェクトチーム等の全社的改革体制を作り、経営トップが方針を打ち出し、研修等で社員の働き方の意識を変える必要があります。

次に、部署・労働者・時期等の労働時間と、長時間となる原因等の実態調査を行い、労働時間対策の第一歩となる、正確、迅速に労働者の労働時

間を把握する仕組みを作ります。また、自社の業務に適した、変形労働時間制、在宅勤務、テレワーク等の各種労働時間制度の導入、効果的な運用を検討します。

部署、労働者により業務量に偏りがある場合はこれを均衡化し、繁忙期の業務応援体制の整備のため、業務のマニユアル化・見える化・多能工化（多業務対応社員の育成）、他部署実地研修等を実施し、女性、若者、高齢者の活躍の場の拡大等人材の有効活用も行います。

そして、最後に業務改善です。仕事に分かる自社の人間だからこそ、企業・労働者・お客様に有益な業務改善が可能です。その土壌を作る提案制度、提案検討委員会の創設も効果的です。

なお、当協会では年3回、同封案内文書のとおり、労働時間の適正管理・改善のための「労働時間研修」を開催します。ぜひとも長時間労働削減の抜本的な対策を行うためご参加ください。