

建設業・自動車運転業務・医師等の時間外労働上限規制 2024年問題に備えて

一般社団法人 名北労働基準協会 専務理事・事務局長
特定社会保険労務士・2024年問題対応支援コンサルタント

市之瀬 高司

今回は2024年問題への対応を阻害する要因と、行うべき対策の全体像について触れていきます。

1、2024年問題への対応を阻害する要因

今後本格的に時間外労働の上限規制への対応が必要な、建設・自動車運転業務・医師の業務を行われる企業に限らず、多くの企業が労働時間の改善に取り組んでみえますが、大きな成果を得られない場合が多いです。

改善が進まないことには根本的な原因があります。その原因が未解決のまま、時間外・休日労働の禁止、削減を図る等の対策を講ずることは、一時的には問題を是正できても、長期的には有効ではありません。

その原因として次の4つが考えられます。

(1) 規則の未整備・未徹底

時間外・休日労働を実施する手続等の規則が未整備、未徹底であり、労働者が独自の判断でこのような労働を行っており、企業の管理が及ばず、長時間労働となっ

ている場合があります。

(2) 働くことへの意識の問題

時間外・休日労働を行うことを美徳と考える等の、経営者、管理者、一般労働者の働くことについての意識、慣習に問題がある場合があります。一般労働者が必要な業務がないにも関わらず、時間外労働を行い毎月一定額の割増賃金を得ることを、当然と思っている場合もあります。

◎(1)・(2)は、人事・総務等の労務管理部門が、管理の徹底と労働者等への教育、指導を行うことで改善が可能です。

(3) 業務と労働力とのミスマッチ 行うべき業務と、それをこなす

人員のミスマッチにより、慢性的な人手不足となり、時間外・休日労働となる場合があります。企業としては業務を減らすことも、人を増やすことも、簡単にはできず難しい問題です。

(4) 生産性の低い労働

日本の時間当たりの労働生産性は、OECD加盟国38カ国中27位。これはムリ・ムダ・ムラが多い仕事によるものです。長時間の会議、

伝達不足によるやり直し業務、過去の慣習で長年行っている仕事のスタイル。その中にムリ・ムダ・ムラなものはありませんか。

◎(3)・(4)は、労務管理部門のみ



全社一丸となる改善を

の動きでは対応が難しく、経営者、労務管理部門、現場管理者、一般労働者の全てが参加し、業務体制、業務処理方法、要員配置等の改善を行う必要があります。

このような改善を行わずに、労働者に一方的に労働時間についての命令、要請を行っても、労働時間の問題は解決せず、業務に悪影響が生じ、時には賃金不払い残業を発生させてしまい、労働者の勤

労意欲を奪い、企業の人的環境さえも悪化させます。

2、行うべき対策の全体像

2024年問題への対応策として、次の事項が考えられます。

(1) 改革推進体制確立

まずは対策を立案し進める、プロジェクトチーム・委員会・労使協議会等の設置、または推進担当者の選任を行います。管理者・一般労働者の協力も不可欠ですので、社内研修も実施します。

(2) 実態把握

次に自社の労働時間の課題を明らかにします。部署・労働者・季節別の業務量、時間外・休日労働時間、有給休暇取得状況、長時間労働となる業務上の事由を調査します。現場が困っていることに耳を傾け、できるだけその要望に 대응することができる対策を探します。

(3) 各種労働時間制度の導入・改善検討

適正に労働時間を把握・管理することは、労働時間改善の一丁目一番地。問題がある場合は、適正なものに改善します。また、変

形・みなし労働時間制等、各種労働時間制度の導入・改善を検討し、業務改善のための提案制度の導入、優良提案者への表彰・人事考課制度も、対応策として有効です。

(4) 要員配置の見直し・改善

部署・労働者別の業務量・処理時間の均一化を図り、併せて業務処理能力の向上、多能工の育成を行い、非正規労働者、女性・若者・高齢者の有効活用を進めます。

(5) 業務の見直し・改善

生産性を上げ、長時間労働を防ぐため、業務計画・業務体制・処理方法を見直し、業務に潜むあらゆるムリ・ムダ・ムラを見つけこれを排除します。

(6) 計画立案・推進

(1)から(5)を考慮して、労働時間改善のための計画の作成・実行・効果検証・見直しを繰り返していきます。

企業にとって「労働時間の円滑な管理は重要な課題である」とも、繁栄のチャンスでもある」ことを全社一丸となって胸に刻むことが必要です。



「2024年問題
対応総合支援
事業」案内パン
フレット