

長時間労働に対する人事考課と無許可残業への懲戒

船岡社会保険労務士事務所 所長

(一社) 名北労働基準協会専門相談員

社会保険労務士

船岡 和彦

長時間労働の問題は、ここ数年重要なテーマとなっており、当協会への相談も増えていきます。社員の残業時間を減らすための考え方・進め方のポイントをご説明します。

1、適正な人事考課と意識改革を行う

日本の企業風土には、同じ成果を上げた場合に、長い労働時間を費やしたとしても、創意工夫を行って残業をせずに成し遂げたとしても、人事考課上は全く優劣がないどころか、長時間残業している社員の方が「よく頑張っている」といった高い評価になる傾向があります。

そこで重要なのが、実際に会社に貢献している

度合いとして、いかに効率にどれだけ労働時間で実績を上げているかの「労働生産性」で社員を評価する人事考課の仕組みを構築し、長時間労働が単に評価されないようにすることです。

2、風土改革を行う

夜遅くまで会社に残っていることを当然とする意識・風土を変えることが必要です。また残業代を毎月の給与に見込んである場合もあります。残業する必要性がないのに社内に残ること労働時間が無駄が増えるだけでなく、会社が残業代を余計に支払うことにもなります。そのためには残業が多い社員ほど評価が下がる人事考課制度にする



ことで、無駄な残業の削減や効率的な仕事への改

善を意識させ、悪しき風土を変えていくことが長時間労働の削減に繋がるのです。

3、業務体制・業務処理を見直しムリ、ムダ、ムラを無くす

具体的には、①社員・部署の業務量を把握し隔

たりを無くす、②職位・職域を超えてオーバーペイスで業務処理しない、③他の社員、他部署の相互の応援体制を整え業務の偏りを適宜調整する、等を行うことで効率的な業務が長時間労働の削減にもなるのです。

4、残業は社員の申請と上司の許可制にする

残業を社員からの申請と上司の許可制にすることで、本場に必要ない残業なのか、効率的な働き方なのかを上司が適宜判断・指示することで長時間労働の削減を行います。また、万が一、無許可で残業を行った場合は懲戒処分もあり得ることをきちんと説明し、サービス残業をさせない厳格な労務管理が必要で

但し、長時間労働の削減が最大の目標であり、処分することが目的であってはならないため、処

分を検討する場合は、①現場業務の改善の必要性、②現場上司のマネジメントの検証、③残業申請・許可ルールの確認・徹底等なども合わせて検証した上で慎重な処分の決定が求められます。以上のポイントをふまえ、社員がはつらつと働きやすい職場作りを目指しましょう。

当協会では2月16日(金)、ウイנקあいちにおいて「長時間労働の是正と働き方改革の実現について」をテーマに、労働問題総合対策セミナーを開催します。セミナーでは、中日新聞東京本社(東京新聞) 中澤社会部記者による特別講演「過労死・過労自殺の舞台裏」、パネルディスカッション「企業に求められる働き方改革について」を行います。お問い合わせ・お申し込みは、当協会総合受付(☎052-961-1666)まで。