

チコ労務管理事務所通信

残業時間削減効果の高い 企業における取組みとは？

7 割以上の企業で

1 カ月当たり 45 時間超の所定外労働

独立行政法人労働政策研究・研修機構（以下、「JILPT」）が従業員数 100 人以上の企業 2,412 社から回答を得た調査の結果、過去 1 年間における 1 カ月当たり所定外労働時間は平均 24.5 時間でした。

過去 1 年間に 1 カ月当たり 45 時間超の所定外労働を行った正社員が 1 人でもいた企業の割合は 76.5%で、60 時間超が 61.4%、80 時間超が 39.9%でした。

1 カ月当たりの所定外労働時間が 45、60、80 時間を超えた正社員がいた割合が高かった業種は、「建設業」「製造業」「情報通信業」「運輸業、郵便業」「学術研究、専門・技術サービス業」でした。

約半数の企業が年間総実労働時間を

「短縮していく」と回答

上記の現状を受け、年間総実労働時間の今後の方向性について尋ねると、「現状通りで良い」との回答が 49.2%、「短縮していく」との回答が 45.7%でした。

残業時間削減を経営戦略に位置付けるのが効果的

エン・ジャパンが 2014 年 7 月から 8 月にかけて行った調査では、「業務分担やフローの見直し」「管理職への教育」「残業の事前申請制」の 3 つが、実施効果のあった取組内容となっていました。

今回の調査でも、効果があつた上位 3 つは「経営トップからの呼び掛けや経営戦略化による意識啓発」「所定外労働の事前届出制の導入」「仕事の内容・分担の見直し」で、経営戦略として残業削減に取り組むことが効果的であると言えます。



残業時間削減に効果的な取組みとは？

なお、JILPT の調査結果では、実施企業で所定外労働時間の短縮効果が高かったのは、「強制消灯、PC の一斉電源オフ」「経営トップからの呼び掛けや経営戦略化による意識啓発」「社内放送等による就業の呼び掛け」「労働時間管理や健康確保に係る管理職向けの研修・意識啓発」などの取組みとなっています。

残業削減に取り組んでいるものの満足な効果が得られていないという場合、上記のような取組みの導入を検討してみてもいいかもしれません。

これから求められる職場での LGBT（性的少数者）への対応

「LGBT」とは？

雑誌や情報誌、報道番組等で最近よく耳にする「LGBT」は、性的少数者を限定的に指し、L：レズビアン（女性同性愛者）G：ゲイ（男性同性愛者）B：バイセクシャル（両性愛者）T：トランスジェンダー（心と体の性の不一致）の頭文字をとった総称と位置付けられています（その他の性的少数者は含まれない）。

広がる自治体の対応

平成 27 年 3 月に、東京都渋谷区で同性カップルに対して「結婚に相当する関係」を認める証明書を発行する条例が成立しました。証明書を取得したカップルは区営

住宅への申込みができたり、病院での緊急手術の際にサインができたりしますが、相続や扶養についての効力はないようです。

また、東京都世田谷区でも同年 7 月に、同性カップルの宣誓を認める公的書類を発行すると定めた要綱が出されました。

企業の対応は？

民間企業では、自治体が発行する証明書（公的書類）を提出すれば、同性カップル社員に結婚祝い金を出したり、結婚休暇を与えたりといった制度を採用している企業もあり、その数もじわりと増えてきています。

求められる職場の対応

今年 4 月に電通が行ったインターネット調査によると、全国の 20～59 歳の 7 万人のうち 7.6%が性的少数者だったという結果が出ています。

身近な職場にも性的少数者は存在します。しかし、周囲に伝えていない、または、伝えられる雰囲気ではない状況であることがほとんどのようです。

性的少数者を支援する『虹色ダイバーシティ』では、職場でできる LGBT 対策として、以下のことを掲げています。多様な従業員が個々の能力を発揮でき、差別のない理想的な職場対応が求められています。

- ・ステップ 1：支援体制を作ろう
...相談窓口の設置や人事研修、職場のネットワークを作る等
- ・ステップ 2：制度を見直そう
...差別禁止規程に LGBT を盛り込む、福利厚生を見直す等
- ・ステップ 3：意識を変えよう
...管理職研修、従業員の意識調査を行う等

平成 27 年度最低賃金額 引上げの目安と企業の対応

地域別最低賃金額改定の目安

地域別最低賃金額が 10 月から引上げとなる見込みです。引上げ額の目安については、都道府県の経済実態に応じ、次の通り提示されています。

- ・A ランク 19 円（千葉・東京・神奈川・愛知・大阪）

- ・B ランク 18 円（茨城・栃木・埼玉・富山・長野・静岡・三重・滋賀・京都・兵庫・広島）
- ・C ランク 16 円（北海道・宮城・群馬・新潟・石川・福井・山梨・岐阜・奈良・和歌山・岡山・山口・香川・福岡）
- ・D ランク 16 円（青森・岩手・秋田・山形・福島・鳥取・島根・徳島・愛媛・高知・佐賀・長崎・熊本・大分・宮崎・鹿児島・沖縄）

今後の流れ

現在、各地方最低賃金審議会で上記の目安を参考に調査審議が行われており、その答申を経て、各都道府県労働局長が地域別最低賃金を決定することとなります。もっとも、提示された目安と異なる地域別最低賃金額が定められた例は過去ほとんどなく、目安額通りに決定されるものと考えられます。

引上げ前のチェックが必要

最低賃金額に近い額で雇用契約を結んでいる従業員が多い事業場では、引上げ後の最低賃金額を上回る額が支払われているか、注意が必要です。時間給を計算してみると最低賃金額を割り込んでしまっているケースが、アルバイト・パートタイマーはもちろん、正社員の場合であっても散見されます。時給制の場合にはわかりやすいのですが、月給制や日給制の場合は、賃金額を労働時間数で割り戻して時間給を算出し、最低賃金額と比較してみてください。賃金額が最低賃金額を下回る場合には刑事罰が定められており（最低賃金法 40 条、50 万円以下の罰金）、悪質な場合には書類送検の可能性もあります。「引上げにきちんと対応できていなかった」という「うっかりミス」が多い部分ですので、10 月の引上げ前に、再度、最低賃金額関連の管理について見直しておきましょう。

人事労務に関する手続き・ご相談・お問合せは...
チコ労務管理事務所

連絡先：〒130-0014 東京都墨田区亀沢 4-19-3

電話：03-3625-2927 fax：03-6751-8185