

2018.Mar.

Vol.24

ねっとWORK

人をつなぎ、新しい動きを創る情報マガジン

薄赤き 顔並びけり 桃の酒

今の特集



今の特集 労働時間短縮の秘策

最近「働き方改革」という言葉を聞かない日がないくらい、話題となっています。この働き方改革は、将来の深刻な労働力不足を解消するために取り組まれていることです。

情報BOX

協会/庁	H30 新料率
東京都	9.90%
労働・社会保険料率が変わります	
埼玉県	9.85%

情報BOX ご注意ください！労働・社会保険料率が変わります。

本レター12月号でもすでにご案内した通り、労災保険率および労務比率が一部改定されます。毎月の給与計算時での変更はありませんが、本年4月以降の労働保険年度更新時に関係してきます。

エキスパートコラム



エキスパートコラム 働き方改革の目的は？

最近ではみなさまも働き方改革という言葉が耳慣れるようになってきたのではないのでしょうか。国会では裁量労働制に関するデータの不備で議論が本来とは別の方向に行ってしまうようにも感じますが、働き方改革の本来の意義・目的とは何でしょうか？

MRパートナーズNOW ビジョンマップ発表会

先月もお伝えした沖縄での社員研修では、ビジョンマップを作る研修を行いました。ビジョンマップとは、自分の欲しい未来を好き勝手に想像して、写真やイラストを切り貼りして作る、別名夢マップと呼ばれるものです。



MRパートナーズ NOW

今月の特集

Weekly Timesheet

Employee Name:

Employee Identification #:

Department / Team:

Title:

Employee Type:

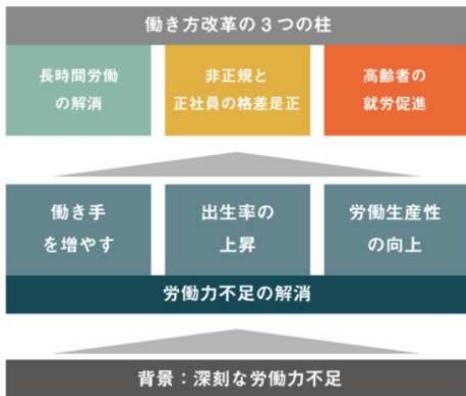
Active Supervisor:

労働時間短縮の秘策

文: MRパートナーズ 猶木 貴彦

働き方改革の柱「時短」

最近「働き方改革」という言葉を聞かない日がないくらい、話題となっていますね。この働き方改革は、将来の深刻な労働力不足を解消するための取り組みであることをご存知でしたか？そして、その改革の柱のひとつとして挙げられているのが「長時間労働の解消」。そのための労働基準法改正案が、今国会で審議されています。



残業する理由は

では、なぜ長時間労働になるほど残業をするのでしょうか？そこには理由があるはず。その理由を2010年労働政策研究・研修機構が報告書にまとめていました。

そこからみると、残業する理由の第1位は「**仕事量が多**

いから」、第2位は「**予定外の仕事**が突発的に飛び込んでくるから」、第3位は「**人手不足だから**」だそうです。

では、仕事量を減らし、計画的に余裕をもって仕事をすすめれば、残業は減るのでしょうか？実はそんなに単純でもないそうです。

仕事特性と個人特性で分析

この調査ではさらに細かく分析していて、仕事特性（仕事と上司の性質）と個人特性（仕事意識と余暇とのバランス）が労働時間にどのように影響しているかを報告しています。その結果がとても興味深かったのでご紹介します。

仕事特性・個人特性と労働時間

- 「自分で仕事のペースや手順を変えられる」は短い
- 「企画・判断を求められる」「会議や打ち合わせが多い」は長い
- 「上司が残業前提」「部下の仕事の平準化をしていない」は長い
- 「断れない」「上司に付き合う」「自己評価が高い」は長い
- 「部下が多い」「プレー度の高い管理職」は長い
- 「管理職の出退勤時刻の自由度」は無関係

労働時間の長短を決めるのは、単純に仕事量だけでなく、仕事の質や個人の意識にもあるようです。

長時間労働対策の効果

これらの分析結果を裏付けるように、企業で実施されている長時間労働対策の効果についても調査しています。その結果は、「ノー残業デー、呼び掛け、強制消灯、注意・助言」など直接的に長時間労働をなくそうとする対策は有効であり、「IDカードなどの機械等による管理の仕組み」や「カウンセリング」など、間接的な仕組み施策はあまり関係ないそうです。

労働時間短縮の秘策は！

この調査が結論づけるもっとも有効な長時間労働対策は「**長時間労働そのものに直接的に働きかける方法**」だと言っています。

それを踏まえ、私が考える労働時間短縮の秘策は以下です。

労働時間短縮の秘策

- 自分で仕事のペースや手順を変えられる**裁量労働制**
- 強制的な**残業上限規制**
- 判断業務を極力減らし業務を平準化する**マニュアル作成**

いかがでしょうか。まずは私たちの職場で実践し効果を試していきます。結果はまたお知らせします。

情報BOX ご注意ください！ 労働・社会保険料率が変わります。

【労災保険率】

本レター12月号でもすでにご案内した通り、労災保険率および労務比率が一部改定されます。毎月の給与計算時での変更はありませんが、**本年4月以降の労働保険年度更新時**に関係してきます。

【雇用保険料率】

雇用保険の料率は、今回据え置きとなりました。

一般事業	9 /1,000
農林水産・清酒製造	11 /1,000
建設の事業	12 /1,000

【介護保険料率】

介護保険料率が改定されます。

全国一律 **1.57%**です。

【厚生年金保険料率】

厚生年金保険料率は、これまで毎年段階的に上がってきましたが、平成29年9月に最後の引き上げが終了し、現在 **18.3%**で固定されています。

【健康保険料率】

協会けんぽの料率が改定されます。近隣の改訂は東京と埼玉だけ。それぞれの地域で確認が必要です。

協会けんぽ	H30 新料率	増減
東京都	9.90%	減
埼玉県	9.85%	減

【その他料率】

一般拠出金 : 石綿健康被害救済法に基づく拠出金。全国 **0.2%**です。これも労働保険年度更新時に関係します。

子供子育て拠出金 : 平成29年4月から **2.3%**に改定されています。

エキスパートコラム

働き方改革の目的は？

最近ではみなさまも働き方改革という言葉が耳慣れるようになってきたのではないのでしょうか。国会では裁量労働制に関するデータの不備で議論が本来とは別の方向に行ってしまうようにも感じますが、働き方改革の本来の意義・目的とは何でしょうか？

私見ですが、働き方改革とは、人口減少、高齢化、個々人のライフコースの多様性が進む日本において、従来の画一的な働き方ではなく、ある程度柔軟な働き方を取り入れることで、労働生産性をあげる、ということではないかと考えています。

生産性とは、インプットに対するアウトプットの割合のことです。今後日本では、インプットつまり労働人口の減少は明らかです。従って、インプットの量を増やしてアウトプットを増やすには限界があり、インプットの質を高めることでアウトプットを維持、向上させることが求められるでしょう。

であるならば、働き方改革も労働者がその能力を十全に発揮できる環境整備という観点で考えるべきではないのでしょうか。単に長時間労働の抑制（これも大事ではありますが）や残業代の削減、という観点ではなく、どうすれば効率よくインプットをアウトプットに変換できるか、そこに焦点をあてて「働き方」というものを考える必要があります。

労働者それぞれのライフコースが多様化している現状で、全員が同じ時間で始業、終業あるいは休日は必ず土日、というような働き方に無理がきているのではと思いますし、ある程度それぞれの事情に応じて時間や労働日、場所を柔軟に設定できる制度が必要になるのではないのでしょうか。具体的な制度としては、フレックスタイム制や変形労働時間制、テレワークの導入など既存の制度で十分に柔軟で自由な働き方に対応できます。

もちろん会社の規律を守ることや労働者の自己管理能力を高めることなど課題はありますが、会社にいること=仕事している、ではなく、成果を出す=仕事という観点で労使が忌憚のない意見を出し合ってお互いがシアワセになれるような環境やルール作りをすることで解決できると思います。

ぜひ働き方改革という言葉をきっかけに、将来の自社の社員の働き方というものを考え、シアワセ職場創りに役立ててはいかがでしょうか。



市来 貴
社会保険労務士
中小企業診断士

MRパートナーズ NOW

ビジョンマップ発表会



先月もお伝えした沖縄での社員研修では、ビジョンマップを作る研修を行いました。ビジョンマップとは、自分の欲しい未来を好き勝手に想像して、写真やイラストを切り貼りして作る、別名「夢マップ」と呼ばれるものです。その成果を社内コンパでみんなにお披露目しました。それぞれの夢、ビジョンがわかりやすく素敵に出来上がりました。あとは夢の実現に向けて頑張るだけ！安心して働ける明るい未来をみんなで創っていきます。

お仕事備忘録（3月）

- 1. 国外財産調書・財産債務調書の提出（3月15日まで）
- 2. 確定申告の税額延納の届出書の提出
- 3. 所得税の更生請求
- 4. 無期雇用転換ルールが来月からスタート。準備は大丈夫ですか！

編集後記♪

私たちの職場にも春が訪れています。
4月入社の新卒社員も待ちきれずにアルバイトに来てくれています。
そんな出会いと合わせて、巣立っていく仲間もいます。別れの無い出会いはないことはわかっていますが、すこしさみしいですね。
関わる全ての人の人生に花が咲きますように！

