

5.働きやすい職場環境

体力的に個人差のある高齢者や、育児や介護など家庭的責任を負う勤労者にとって残業が毎日長時間行われたり休日労働が行われたりするような状態で働くのは難しいものです。特に家庭的責任を有する労働者についてはその責任を果たすための活動や調整に困難を伴いがちです。働く意欲のあるすべての勤労者が十分能力をいかして働けるようにするには、所定外労働を減らし、働きやすい職場環境づくりをしていく必要があります。



■ 所定外労働削減の目標

1

所定外労働は削減する。

各企業においては、自企業の所定外労働の現状や部門・職種による違いを踏まえ、重点削減対象を設定するなど一層の所定外労働の削減を図る。

2

サービス残業はなくす。

適正な労働時間管理を実施し、サービス残業を生むような土壌をなくしていく。

3

休日労働は極力行わない。

休日労働をさせた場合でも1週間に1日は休めるようにするとともに、休日労働の現状を踏まえ、労使双方が十分に話し合い、回数制限などの取組みを行う。



■ 所定外労働を減らすために何をすべきか

企業の労使が取り組むべきこと

1. 労働時間に対する意識を改革しよう

あなたの職場では、特別な仕事もないのにつきあいで見逃しているという「つきあい残業」はありませんか？残業や休日出勤を当然視するような雰囲気がある場合は、所定外労働の削減は望めません。まずは、「職場に長時間いることが善である」という風潮を改め、「所定外労働は臨時・緊急のときにのみ行うもの」という原則を認識することが大切です。

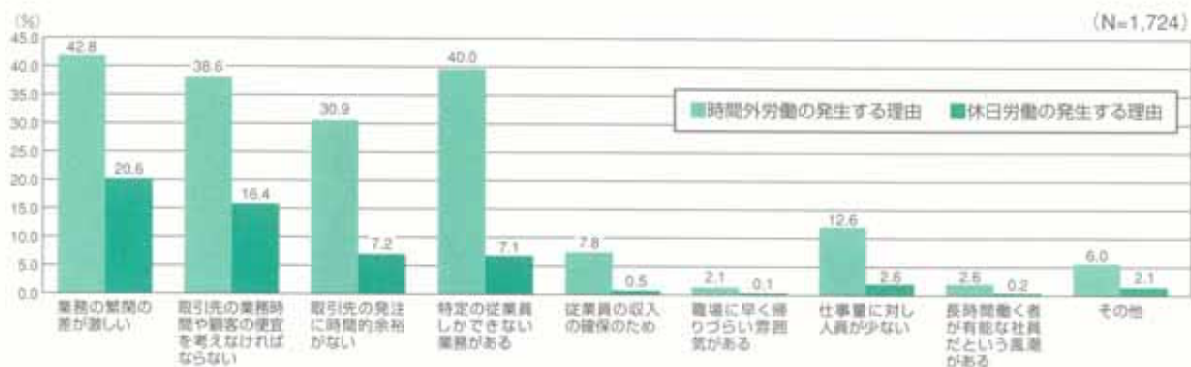
特に、恒常的に所定外労働が行われている職場では、所定外労働による手当が生計費に組み込まれているといった問題もあって、所定外労働の削減が難しい面もありますが、働く人自らも所定外労働による手当のために残業や休日労働をするといった考え方があればそれを払拭するように務めることが望めます。

2. 業務体制を改善しよう

あなたの職場では、業務体制が所定外労働を前提にしたものになっていませんか？仕事にムダやムラが生じるような業務体制は思い切って見直していくことが求められます。本当に必要な業務だけをやるようにし、特定の人に集中している仕事をできるだけほかの人に分担させるようにすることが大切です。業務ごとに必要な人員をきちんと確保し、残業や休日出勤をしなくても業務が処理できるような体制をとっていくことが求められます。

特に、休日労働については特定の人や部門に集中する傾向が強いことからその理由、状況に応じ、業務体制の見直しや人材育成を図ることが大切です。このほか在宅勤務や情報機器を利用した勤務形態の導入も業務体制の改善につながります。

時間外労働・休日労働の発生する理由（複数回答）



(資料出所) 平成10年度労働省委託「所定外労働の実態に関する調査報告((株)日本能率協会総合研究所)」

3. 所定外労働削減のための労使委員会を設置しよう

所定外労働の削減は、労使のいずれか一方だけが取り組んでもなかなか進むものではありません。所定外労働を減らすためには何をすべきか労使でよく話し合うことが必要です。こうした観点から、労使一体となった委員会を設けて、残業や休日労働の削減に向けた目標の設定、具体策の検討及び実施、所定外労働の実態把握等の取組を行い、労使が一体となって目標管理を行い、主体性を持って取り組む体制を整備することが望まれます。

4. 「ノー残業デー」「ノー残業ウィーク」をつくろう

残業を効果的に減らす方策の一つとして、一定の曜日や週を「ノー残業デー」又は「ノー残業ウィーク」として、その曜日・週には残業を行わないというルールをつくることが考えられます。「ノー残業デー」「ノー残業ウィーク」を定めたら、ポスターの掲示、機関誌でのPR等により、社内に十分広報し、実効あるものとなるよう徹底していく必要があります。この場合、業務のしわ寄せがその他の曜日・週に回ることがないように注意しなければなりません。

5. フレックスタイム制や変形労働時間制を活用しよう

所定外労働を減らすことができない理由としては、「業務の繁閑の差が激しい」、「取引先の業務時間や顧客の便宜を考えなければならない」、「取引先の発注に時間的余裕がない」、「特定の従業員しかできない業務がある」が多く挙げられています。(7頁の図を参照)

特にホワイトカラーの場合は仕事が定型的でなく、時間が不規則になりがちなので、フレックスタイム制を採用し、時間を効率的に配分して全体の労働時間を減らしていくことが有効です。ただし、在宅勤務等の場合でも同様ですが、フレックスタイム制が導入された場合には、勤労者も労働時間の自己管理をきちんと行うことが大切です。

また、月単位や季節的に業務の繁閑が生じるような場合には、変形労働時間制を採用し、ムダを省いて労働時間を短縮していくことが大切です。