

6.ホワイトカラー等の残業を削減しよう

近年、定型的でない仕事が増加する中で、特にホワイトカラーにおいて労働時間の管理が困難となり、残業がなかなか減らないという状況がみられます。研究開発職など時間管理になじまない職種については、裁量労働制を導入し、勤労者の自主的な活動を尊重することが望まれます。

一方、労働時間管理が可能な職種については、適正な労働時間管理を行い、サービス残業を生むことのないよう、労使で注意を払っていく必要があります。このため、残業や休日労働を行わせる場合の手続きを厳正にし、使用者が、始業・終業時刻を確認し記録することや、タイムカード・ICカード等の客観的な記録を基礎として始業・終業時刻を確認し記録するなど、労働時間の適正な把握を心がけましょう。

7.時間外労働協定の延長時間を短縮しよう

時間外労働協定の延長時間は適切に設定されていますか？

時間外労働を行う場合には労使協定を締結し、労働基準監督署に届け出ることが必要です。時間外労働協定を締結する労使は、一定期間について厚生労働大臣が定める時間外労働の延長時間の限度を超えないように延長時間を設定し、業務の改善を進めながら徐々にその時間を短縮していくことが求められます。

ミニ知識

フレックスタイム制とは……

就業規則及び労使協定で所定の事項を定めた場合には、1箇月以内の清算期間を平均し1週間の労働時間が法定労働時間を超えない範囲内で、労働者の選択により、週又は1日の法定労働時間を超えて労働させることができます。

変形労働時間制とは……

● 1箇月単位の変形労働時間制

労使協定又は就業規則等で1箇月以内の一定の期間を平均し1週当たりの労働時間が法定労働時間を超えない定めをした場合においては、その定め範囲で特定の週又は特定の日の法定労働時間を法定労働時間を超えたものとすることができます。

● 1年単位の変形労働時間制

労使協定で1箇月を超え1年以内の期間を平均し週40時間を超えない定めをした場合には、その定め範囲で特定の週又は特定の日に1週40時間又は1日8時間を超えたものとすることができます。

● 1週間単位の非定型的変形労働時間制

規模30人未満の小売業、旅館、料理店、飲食店については、労使協定において1週間の労働時間を40時間とした場合に、1日について10時間まで労働させることができます。

三二知識

時間外労働の延長時間の限度

時間外労働協定の延長時間の限度となる時間であり、右表のとおり一定期間ごとに定められています。

※ただし、対象期間が3か月を超える1年単位の変形労働時間制により働く者については、右表よりも短い限度時間が設けられています。

- 平成13年に育児・介護休業法が改正され、平成14年4月からは、小学校就学前の子を養育する労働者又は要介護状態の家族を介護する労働者が請求した場合には、1月について24時間、1年について150時間を超える時間外労働をさせることができないこととされました。

期間	限度時間
1週間	15時間
2週間	27時間
4週間	43時間
1箇月	45時間
2箇月	81時間
3箇月	120時間
1年間	360時間

8.「原則限度時間」を設定しよう

時間外労働協定の延長時間は、文字どおり所定外労働が可能な最大限度の時間数であり、通常からその時間数を目途として業務を行っていたのでは、なかなか所定外労働を減らすことはできません。そこで、その時間外労働協定の延長時間とは別にそれを下回るように「原則限度時間」を設定し、原則として、これを超える所定外労働は行わないようにすることが効果的です。また、原則としてある時刻以降は残業を行わないという「原則限度時刻」を定めることも考えられます。

9.所定外労働を行う理由を限定しよう

「ノー残業デー」や「原則限度時間」を定めても、単に仕事があるというような理由で残業をしていたのでは、実効はあがりません。そこで所定外労働を行うに当たっては、できる限り事前に労使で話し合い、特にノー残業デーの残業や休日労働は、よほどの具体的・限定的な理由がない限り行わないというように労使で取り決めておくことが望まれます。

10.休日を確保しよう

家庭生活への影響や健康の維持、回復を図る観点から、休日をきちんと確保していくことが大切です。そこで残業や休日労働を行った場合は、それに応じた代休を与えるといった代休制度を導入することが望まれます。休日労働は行わないというのが原則ですが、労使双方が十分話し合い回数制限などの取組を行いつつ、やむを得ない場合はあらかじめ休日の振替を行うようにしましょう。

特に、家庭的責任を有する労働者は、他の労働者以上に負担を負うことになるため、配慮が必要です。振替を行う場合においても、育児や介護等の調整を図る必要が出てくることから十分な時間的余裕をもたせるようにしましょう。

さらに、休日の振替等を行う際には1週間に1日も休日が取れていないということがないように気をつけ、休日労働が集中している者に対してはメンタルヘルスも含めた健康確保措置をとるように心がけましょう。

社会全体として取り組むべきこと

1. 企業系列・業界団体の一体となった取組を推進しよう

所定外労働がなかなか減らない理由の一つに、取引先からの発注や顧客へのサービスといった問題があります。取引先からの無理な発注が恒常化している状態では、所定外労働を計画的に減らしていくことはできません。そこで、まず、親企業や取引先が下請中小企業に十分配慮した発注を行うよう努めるとともに、企業系列や業界団体が一体となって労働時間短縮のための基本方針や計画を定めて推進していくことが求められます。

2. 過剰サービスを見直そう

翌日配送の宅急便や、24時間営業の店舗などのサービスの高度化は、消費者の利便の点では、好ましいことですが、中には過剰サービスを提供しようとしてサービスを提供する側の所定外労働時間が長くなるという例もみられます。そこで、営業時間と労働時間を区別し、営業時間の延長が労働時間を長くすることがないようにするとともに、消費者側も、過剰サービスはサービスを提供する側の長時間労働を引きおこすということを十分認識し、サービスのあり方について考え直していく必要があります。

労働時間の問題について詳しく知りたいときは、最寄りの都道府県労働局、労働基準監督署にお問い合わせ下さい。

厚生労働省

都道府県労働局
労働基準監督署