

経営のための辞書

キーワード
Key Word

中小企業の経営者が知っておきたいビジネス用語や各種制度などを紹介します。

【 残業とその削減方法 】

所定外労働(残業)時間の現状

労働時間の最近の状況をみると、パート労働者の比率の上昇により、年間総労働時間は減少傾向で推移していますが、長時間残業の問題はまだまだ顕在しています。

独立行政法人労働政策研究・研修機構が、従業員100人以上の企業2,412社から得た調査の結果、過去1年間における1カ月当たりの残業時間は平均24.5時間となっており、1カ月の残業時間が45時間を超えた正社員がいる企業の割合は76.5%、60時間超の企業は61.4%、80時間超の企業は39.9%でした。

残業時間の発生原因と対策

残業時間の発生原因は各社各様ですが、業務量・人員不足・短納期等といったことが主なものです。以下のような管理体制の改善によって、削減することが可能です。

①「自社は特殊」として、対策をしていない

- 季節や時間帯によって繁閑の差がある場合は、自社にあった変形労働時間制を導入する。

②社員の要領や資質の問題

- 個人の作業のムダの削減はもちろん、資質向上のための教育を行う。

③タイムカードのみで時間管理している

- 業務が終了すれば直ちにタイムカードを打刻し、業務外の居残りをさせない。

④残業をするかしないかが社員まかせになっている

- 上司の指示命令又は事前の申請・許可制にする。

⑤探し物等、ムダな時間の削減ができていない

- 5S特に2S(整理・整頓)を徹底する。

⑥残業する人を評価している

- 残業に対しては、月々の賃金で清算し、賞与や昇給に連動させない。

⑦付き合い残業が社風となっている

- 残業しなくてはならない業務とそうでない業務を明確に区別してムダな残業をなくす。

⑧残業の多い部門と少ない部門がある

- 教育による多能工化を図り、部門間の協力体制を図る。

⑨管理職のマネジメント力不足

- 業務の処理時間を把握し、社内で共有する。

⑩営業の交渉力不足による無理な受注

- 取引先の言いなりになるのではなく、案件ごとに納期交渉をする。

削減効果の高い取組事例

発生原因からも分かるように、残業発生は社員の資質に関係ないことが多く、管理職を含めた、会社のマネジメント不足によるものが大半といえます。

先の調査結果の中で、残業時間削減の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かけや経営戦略化による意識啓発」、「社内放送等による終業の呼び掛け」、「労働時間管理や健康確保に係る管理職向け研修・意識啓発」などの取組となっています。他にも、厚生労働省「時間外労働削減の好事例集」のなかで業種別に効果のあった事例が紹介されています。同省のHPで閲覧できますから、残業改善の参考にしてください。

● 社会保険労務士 庄司 茂 氏

社会保険労務士法人庄司茂事務所代表。
中小企業を中心とした労務管理の分析を行い「就業規則」「評価制度」「賃金規定」などの導入、制定を助言。