



社会保険労務士法人柳澤会計Support Letter

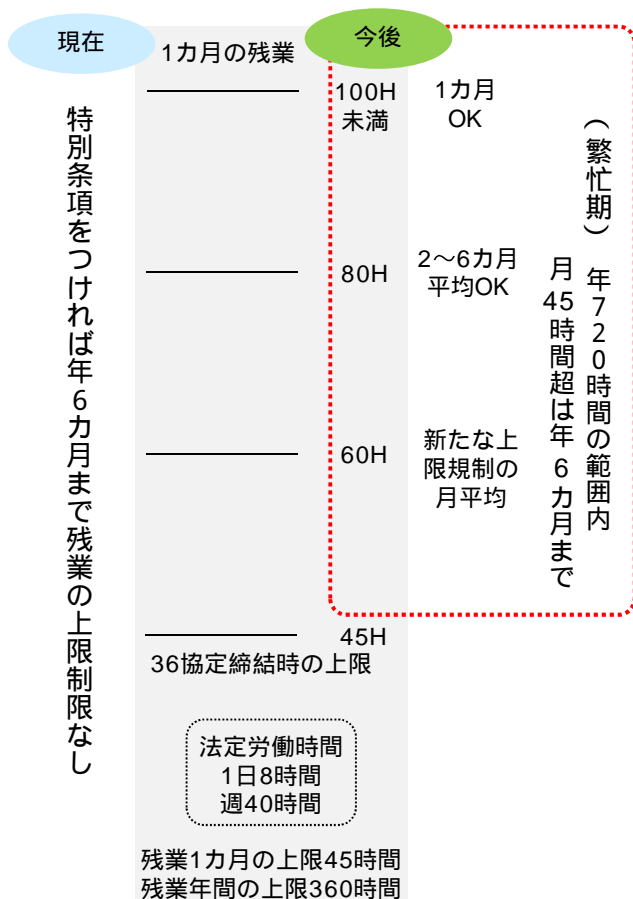
トピックス！ 働き方改革実行計画が決定！

安倍晋三首相が「最大のチャレンジ」と位置付ける働き方改革。3月28日、政府は働き方改革実行計画を発表しました。今年の国会に関連法の改正案を提出し、2019年度からの実現をめざします。

残業時間規制

現在の労働基準法は、労働時間の上限を「1日8時間」「1週間40時間」と定めていますが、労使が36協定を結ぶと、法律の上限を超えた残業が認められます。さらに労使が特別条項付きの36協定を結べば、6か月間の残業は上限なしとすることができます。

今後は労使合意では引き続き残業時間の原則は月45時間までという点は変わりません。その上で業務の繁忙などの理由により、「年間720時間」の上限を設け、720時間の枠内であれば、2カ月～6カ月の平均では「80時間」、1カ月では「100時間未満」を基準に時間外労働をできるようにします。運輸や建設は上限規制の全面適用が猶予されます。



非正規社員の処遇

非正規社員は16年に2000万人を超え、全雇用者の約4割を占めています。

日本は正社員と非正規社員との待遇格差が大きい。基本給は正社員の6割にとどまり、賞与を含めればさらにその差が開くため、

- 業績
- 責任の範囲
- 勤続年数

などが正社員と同じであれば同一に支給。福利厚生は、食堂、休憩室など施設利用や転勤者用住宅、慶弔休暇、健康診断に伴う有給・勤務免除などは同一にしなければなりません。

説明義務

非正規社員から求めがあった場合に、企業は正社員との待遇格差を説明する義務を負います。現在は労働者が裁判を起こすには立証する負担が重いいため、労働者が不利にならないよう配慮しなければなりません。

柔軟な働き方

子育てや介護と仕事を両立するため、テレワーク（在宅勤務）や兼業を推進。また在宅以外でも利用可能とし、IT技術の向上でサテライトオフィスや携帯端末を使ったモバイル勤務も可能とするなど、時間や場所に縛られない働き方を広げます。

最低賃金引き上げ

年率3%程度の引き上げを続け、2016年全国平均の823円から1000円を目指します。賃上げに向け、下請けいじめ防止や取引条件の改善を徹底します。

シニアの活躍

毎年現役世代が50万人減っていくため、65歳までの定年延長や65歳以降の継続雇用延長を支援します。

外国人の就労

非高度外国人材受け入れは、移民と誤解されないような仕組みや国民コンサスを踏まえ検討します。



マンスリーピックアップ

～働き方改革～

武蔵野の残業撲滅作戦

=====
昨今、少子高齢と人数が多い世代の定年退職にともない労働力人口が減少し、人手不足が顕著化しています。いまや労働市場は売り手市場となり、退職者が出て、採用は思うように行かないのが実情です。

また最近の若者は、仕事が楽で休みの多い会社を選ぶようになってきているため、残業の多い会社は敬遠されるという傾向にあります。しかし、まだ日本では残業により労働時間を確保し業績を上げることが主流です。そんな中、株式会社武蔵野が行った取り組み（2015年の経営計画で月45時間未満を目標に掲げ、大幅に残業を減らし、生産性を向上させた）は、大変参考になります。書籍にもなり、雑誌でも特集されるなど話題になっており、今月はその一部を紹介したいと思います。

武蔵野の「残業撲滅」作戦

従業員30名以上の経営者向けコンサルティングで高い実績を誇る、株式会社武蔵野。3年前まで社員1人当たりの月平均残業時間は76時間。多い人で100時間近く行っていました。



< 残業撲滅のための取り組み目標 >

○売り上げが下がりず残業が減ったら、賞与を対前年比120%（パートは200%）増とする。

○残業をして月々の残業代を稼ぐ人より、残業しない人の年収を多くする

< 具体的な取り組み >

○IT化

全員にiPadを支給し、いつでもどこでも情報を送れるようにしたことで、担当間のタイムロスがなくなった。その結果、それまで3時間かかっていた棚卸しが30秒でできるようになった。

○全営業所に監視カメラを設置

管理職であれば、いつでもどこでもiPadに映る監視カメラ映像を確認できるため、残業の抑止力になった。

○21時以降社内システムへのアクセス不可

○警備会社から施錠時間を取り寄せ、会議で発表

○「早帰り推進チーム」を発足し社員が取り組み実施

これらの取り組みにより人件費は1億5000万円減り、経常利益は2倍になりました。

残業を減らした方がトクをするという文化が根付いた効果といえます。小山昇社長いわく、「残業を減らすことは会社に革命を起こすこと、社長が先頭に立ち強権を発動しない限りうまくいかない」。まさにその言葉はとても重く感じました。

 株式会社武蔵野

すぐに取り組める残業撲滅施策

ところで、皆さまの会社で残業を減らすためにすぐに取り組めるものはいくつもあります。

残業の事前申請制の導入

退社時間の設定

ノー残業デーの設定

休日出勤は振替休日とする

変形労働時間制の導入

固定残業代の導入

上記の取り組みをしても効果が低ければ、さらに以下の取組みもしてみましょう。

残業が多い社員とその上長への個別改善指導

残業申請書に残業時に行う仕事内容の明記と実施後に上長承認をさせる

残業の多い担当の業務を担当内でシェアする
管理監督者、幹部社員も早く帰社

今後は、日々残業に追われ、帰宅時間が遅い大手よりも、大手ではないけれど残業時間が少なく、ゆとりある毎日を送れる会社が選ばれていく時代になります。経営者の皆さん、今後はマンパワーで業績を伸ばすやり方から、効率を重視し、短時間で成果を出すやり方を考える必要があることを意識してください。

< かつての日本型経営の特徴 >

新卒一括採用

メンバーシップ型雇用 職務範囲が曖昧で、職能給に重点 人に仕事をはりつける

（欧米はジョブ型 仕事に人がはりつく。職務給が基本で仕事に報酬が連動しており、年齢や家庭の事情は関係なし。

終身雇用・年功序列制度

高度成長期から1990年代前半のモデル。従業員を長時間働かせて100%を120%にすることで競争力を上げてきた。社員も残業代がもらえ所得が増えた。

今後、この伝統的な3モデルで会社が成長していくことは難しく、まさに変革期を迎えていると言えます。



春です。いろんな新しいスタートがあり、心地のよいワクワクする季節ですね。我が家の長女は、ただ今バレーボールに夢中。新チームが発足し、先日の県大会ではサブもレシーブも乱れ力を出し切れず初戦敗退で終わってしまいました。相手に負けたというよりも勝たなきゃとプレッシャーに負けた試合。やはり何事にも



「準備」がポイント。勝負は戦う前に決まっていると格言もあるくらいです。緊張するのは人間当たり前でその感情とどう向き合い修正できるか。そんな体験の積み重ねと、自分の中でOKラインを持つことがメンタルを強くします。今年1年は長女にとっても私？にとっても涙あり笑顔ありになりそうです。

いい「準備」ができるよう家族みんなで長女をサポートしてあげたいと思っています。（五味八重）