社労士が解説、長時間労働のない職場づくり（第2回）

「許可制」にして長時間労働を減らす

2021.01.19



連載第1回は長時間労働の実態把握について説明しました。第2回からは長時間労働削減の具体的な手段を紹介します。ワーク・ライフ・バランスを改善するためにも長時間労働のない職場づくりは不可欠です。今回は「許可制」を取り入れることによって長時間労働を削減するポイントを解説します。また、それを取り入れるための書式もダウンロードできるようにしていますから、ぜひ活用してください。

社員の時間外労働を減らすに当たって、口先だけで「帰れ」と言っても、先は開けません。なぜなら、職場の雰囲気や慣習、労務管理の制度、業務量、生産性などが変わらない限り、時間外労働を減らすことは難しいからです。逆に考えれば、これらを変えることによって、時間外労働を減らすことができる可能性があるともいえるわけです。それでは、時間外労働を減らすための具体的な施策について考えてみましょう。

●事例1 定時ぎりぎりになると上司が仕事を振ってくる

A社の企画部長のBは、根っからの仕事人間で、仕事中心の生活を送っています。それだけならまだいいのですが、自分の価値観を部下に押し付けて、定時に帰ろうとする部下に「本当に仕事はないのか？」とか、「他の社員の仕事を手伝ってやれ」とか、迷惑千万な指示を出してきます。また、もうすぐ定時という時間になって、やたらと会議を入れてくることもあります。A社の企画部の社員たちは、これでは定時後の予定が入れられないと不満に思っています。

〇定時に帰れる体制をつくる

私が会社員だった当時も、「定時に帰るのは悪いこと」のような雰囲気が会社の中に漂っていました。「残業は当たり前」「残業をすればするほど会社での評価が上がる」「定時に帰るのはできないやつ。やる気のない証拠」「定時に帰ると、仕事が少ないと思われて仕事を増やされそうだ」。そんな雰囲気のあふれ出ている職場です。これでは長時間労働が是正されるはずもありません。下手をすると、「仕事はないけど、ただ帰りづらいから残っている」という社員もいるはずです。

これは時間外労働が恒常化・慣習化しているからで、「定時に帰るのが当たり前」「時間外労働は普通ではない」という体制をつくる必要があります。そのために会社ができることは、「その日のうちにやらなければならない仕事がない社員は定時に帰るように促す」「定時後の会議を原則として認めない」「定時の直前や定時後に緊急な用件以外の指示を上司に出させない」などがあります。

また、上司から「定時に帰るように指示を出す」「上司と一緒に帰って親睦を深める」なども有効です。上司が残っているから帰りにくいという例もあるようですが、このような場合は、管理職が自ら定時で帰ってみてはどうでしょうか。まずは、「定時に帰ることが普通であって、時間外労働をすることが異常」という雰囲気をつくる努力をしてみましょう。

会社全体、または部署全体で、「定時に帰ることは悪いことではない。むしろ当然のことで、時間外労働をすることのほうが

特別なことである」という認識を深め、どのようにしたら定時に帰れるのかについて話し合いを行ってみましょう(図表1)。

■図表1　定時に帰る雰囲気を作るために必要なこと

1. 定時に帰るのが原則であることを社員に意識づける。
2. 定時に帰らせるのが原則であることを管理職に意識づける。
3. 時間外労働を人事考課などでプラスの評価対象としない。
4. 打ち合わせや会議は、定時までに終わるよう徹底する。
5. 管理職自らがなるべく早く帰社する。

許可制を取り入れ、就業規則も変更する… 続きを読む