

●ズバリ解説

中小企業のための残業問題対策

～小さなことからコツコツと！残業代と長時間労働を是正しよう～

関総研人事労務事務所 所長 下村 勝光

◆すぐに着手し継続するために

主な労使トラブルとしては、残業代未払い・不当解雇・労働条件不利益変更やセクハラ・パワハラなどを挙げることができます。この中でセクハラやパワハラについては、「苦情発生者側の捉え方」という、法律では判断しきれない要素が絡んでいるため、企業側としての対策も非常に難しい面があります。しかし、残業代未払いへの対策を含め、今回のテーマである長時間労働による残業問題への企業側の対応策あるいは考え方については、複雑そうに思えて意外とシンプルに整理することができます。最終的には長時間労働を減らしていくための業務効率化をいかに継続実行していけるかがポイントになります。

そのような視点で本稿では、中小企業の経営者・人事担当者の皆さんが「これならできるかもしれない」「ここから手をつけてみよう!」と、すぐに実行に移してもらえよう、極力難しい表現は避けました。次の3つの現実的な観点で分かりやすくお伝えしていきます。

- 残業代を払うなら、上手に賢く払いましょう!
- 残業代を払うと業績が悪化し雇用の確保ができないということであれば、払わないことによるリスクの認識と、従業員の心のケアを!
- 現状を把握し、根本的な対策を!

しもむらかつみつ
（株）関総研オフィスソリューション
人事労務コンサルタント
関総研人事労務事務所 所長
社会保険労務士



（株）関総研オフィスソリューションに入社後、関総研人事労務事務所を立ち上げ、所長に就任。中小企業の経営者の苦悩と向き合い、自らの現場体験に裏打ちされた人事コンサルティングを展開。セミナー講師としては「難しいことをおもしろく」をモットーに、中小の現場に即した内容が好評を博す。

E-mail simomura@sekisoken.co.jp URL <http://jinjikaiketsu.com>

構成

- まずは確認を
- 1 残業代を払う場合
 - 労基署の主なチェックポイント
 - 上手に賢く残業代を払う
 - 変形労働時間制の活用
 - 割増率を再確認しムダをなくす
 - 残業単価を下げる
 - 年俸制該当者には注意が必要
 - 賞与も含めた年収ベースで考える
- 2 払わない場合のメリット・デメリット
 - 労基署の調査が入るケース
- 3 業務効率が悪い
 - 昼間だらだらしている
 - 業務能力が不足している
 - 業務量が単純に多い
- 4 業務量が少ない
 - 業務の効率が良い
- 5 長時間労働削減のための具体策
 - パソコンテクニック
 - 継続実行が重要