

残業削減のための仕組みづくり

～過重労働リスクを踏まえ、残業削減事例に学ぶ～

坂本直紀社会保険労務士法人 代表社員 坂本 直紀

■ 長時間労働対策、待ったなし！

これまで、国は過重労働対策に積極的に取り組んできましたが、電通による過労自殺事件を契機に、さらに過重労働対策を強化している状況です。

また、働き方改革実行計画においても長時間労働是正の必要性が求められており、罰則付きの時間外労働の限度を具体的に定めた「働き方改革関連法」が6月29日に成立しました。

こうした状況にありますので、多くの企業におきまして、積極的に残業の抑制に努め、長時間労働の改善を図るケースが見られるようになりました。

しかし、一方で、労働力人口が減少し、人手不足が深刻化するなか、「残業を抑制する」といっても、対応に苦慮する面があります。

本稿では、最初に過重労働がもたらすリスク、過重労働における規制強化の内容に関して解説します。その上で、残業削減のための仕組みづくり、残業削減事例を取り上げて、残業削減方法についてご提案します。

本稿が、皆様の残業対策のご参考となれば幸いです。

目次

1. 過重労働リスク

- 1-1 多発する過労死、過労死問題
- 1-2 過重労働と労災
 - (1) 脳・心臓疾患の認定基準
 - (2) 精神障害の認定基準
- 1-3 安全配慮義務と過重労働に関する裁判例

2. 過重労働における規制強化

- 2-1 行政の動向
- 2-2 法改正による長時間労働の是正

3. 残業削減のための仕組みづくり

- 3-1 基本的な考え方
- 3-2 トップによる強いリーダーシップ
- 3-3 人事部による全社的な対策の実施
 - (1) 現状把握
 - (2) 就業規則規定例

4. 残業削減事例

- (1) 業種／港湾運送業 従業員数／430名
- (2) 業種／運送業 従業員数／9名
- (3) 業種／飲食業 従業員数／90名

<まとめ>



● 坂本 直紀 (さかもと なおき)

http://www.sakamoto-jinji.com/
特定社会保険労務士、中小企業診断士、公益財団法人21世紀職業財団認定セクシュアルハラスメント・パワーハラスメント防止コンサルタント、坂本直紀社会保険労務士法人代表社員
人事労務顧問、就業規則、メンタルヘルス・ハラスメント研修を中心に企業の人事労務管理を支援している。
著書：『職場のメンタルヘルス対策の実務 第2版』（民事法研究会 編著）、『ストレスチェック制度 導入と実施後の実務がわかる本』（日本実業出版社）等がある。
セミナー：「残業問題徹底対策セミナー」（公益財団法人川崎産業振興財団）、「メンタルヘルス対策セミナー」（燕商工会議所）等、多数実施している。

1. 過重労働リスク

1-1 多発する過労死、過労死問題

近年、過労死、過労自殺に関するニュースが多く取り上げられており、過重労働に関する問題がクローズアップされています。以下に事例をご紹介します。

①電通

東大卒で電通に入社した女性社員が自殺しました。この社員は入社後にインターネット広告を担当する部署に配属されましたが、月の残業時間が105時間を超えることもありました。三田労働基準監督署は労災を認定しています。

②日本放送協会

日本放送協会（NHK）の記者だった女性が、心不全で死亡しました。渋谷労働基準監督署によりますと、死亡する直前の1ヵ月間の時間外労働は、約159時間でした。その前月の時間外労働も、約146時間にのぼっていました。

③新国立競技場

新国立競技場の建設工事の現場監督だった男性が自殺しました。この自殺は長時間労働による精神疾患の発症が原因だったとして、新宿労働基準監督署が労災を認定しています。この男性は失踪前の1ヵ月間、約190時間の時間外労働をしていました。

④野村不動産

野村不動産は、「裁量労働制を違法に社員に適用した」ことにより、東京労働局から特別指導を受けていました。そのような状況下において、違法に適用されていた社員が自殺しました。この社員の1ヵ月の時間外労働は、月180時間を超えていることもありました。

このように、過重労働により、過労死や過労自殺に至るケースが見られます。過労死、過労自殺ともなりますと、労災認定以外に、場合によっては遺族が会社に民事上の損害賠償請求を行い、高額な損害賠償が認められる事例もあります。

また、インターネットが普及した今日では、こうした過労死、過労自殺を発生させた企業は「ブラック企業」として糾弾され、企業イメージが失墜し、経営に悪影響を及ぼすことも懸念されます。

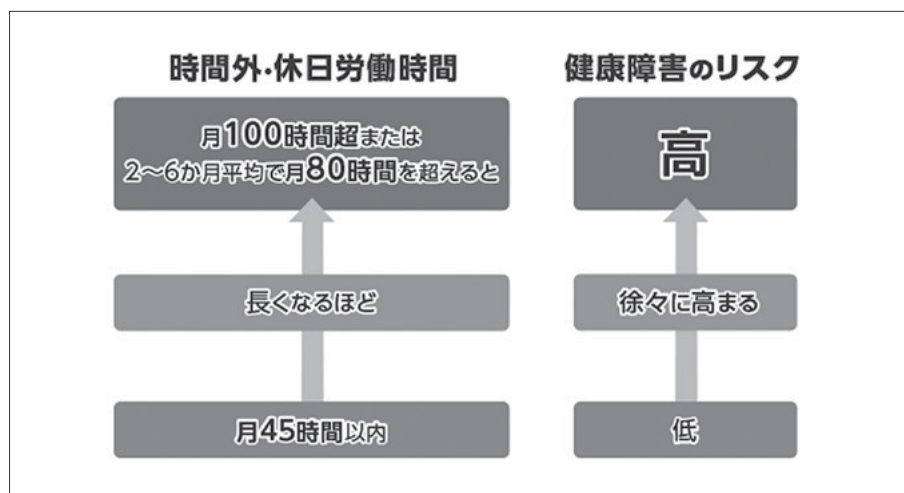
社内での長時間労働を放置しますと、こうした過労死、過労自殺問題につながるリスクがあることを、強く認識しておく必要があります。

1-2 過重労働と労災

(1) 脳・心臓疾患の認定基準

脳・心臓疾患の認定基準（H13.12.12 基発第1063号）では、労働時間と脳・心臓疾患の発症との関連性について、以下の通りの医学的知見が示されています。

- ①発症前1か月間に概ね100時間を超える時間外労働が認められる場合、発症前2か月間ないし6か月間にわたって、1か月当たり概ね80時間を超える時間外労働が認められる場合は、業務と発症との関連性は強いと判断されます。
- ②発症前1か月間ないし6か月間にわたって、
 - a 1か月当たり概ね45時間を超える時間外労働が認められない場合は、業務と発症との関連性が弱く、
 - b 1か月当たり概ね45時間を超えて時間外労働時間が長くなるほど、業務と発症との関連性が徐々に強まると判断されます。



(厚生労働省「しっかり学ぼう！働くときの基礎知識」より)

なお、業務の過重性の具体的な評価にあたっては、疲労蓄積の観点から、労働時間のほか、①不規則な勤務、②拘束時間の長い勤務、③出張の多い業務、④交替制勤務・深夜勤務、⑤作業環境（温度環境・騒音・時差）、⑥精神的緊張を伴う業務の負荷要因について十分、検討することになっています。

(2) 精神障害の認定基準

精神障害に関する労災認定のための要件は次の通りです。

- | |
|--|
| ①認定基準の対象となる精神障害を発病していること |
| ②原則として、認定基準の対象となる精神障害の発病前おおむね6か月の間に、業務による強い心理的負荷が認められること |
| ③業務以外の心理的負荷や個体側要因により発病したとは認められないこと |

そして、心理的負荷の強度が「強」と評価される場合、上記認定要件の②に該当することになります。長時間労働に関して、この「強」となる例は、以下の通りです。

長時間労働がある場合の評価方法

長時間労働に従事することも精神障害発病の原因となり得ることから、長時間労働を次の3通りの視点から評価します。

①「特別な出来事」としての「極度の長時間労働」

発病直前の極めて長い労働時間を評価します。

【「強」になる例】

- ・発病直前の1か月におおむね160時間以上の時間外労働を行った場合
- ・発病直前の3週間におおむね120時間以上の時間外労働を行った場合

②「出来事」としての長時間労働（具体的出来事16）

発病前の1か月から3か月間の長時間労働を出来事として評価します。

【「強」になる例】

- ・発病直前の2か月間連続して1月当たりおおむね120時間以上の時間外労働を行った場合
- ・発病直前の3か月間連続して1月当たりおおむね100時間以上の時間外労働を行った場合

③他の出来事と関連した長時間労働（恒常的長時間労働が認められる場合の総合評価）

出来事が発生した前や後に恒常的な長時間労働（月100時間程度の時間外労働）があった場合、心理的負荷の強度を修正する要素として評価します。

【「強」になる例】

- ・転勤して新たな業務に従事し、その後月100時間程度の時間外労働を行った場合

上記の時間外労働時間数は目安であり、この基準に至らない場合でも、心理的負荷を「強」と判断することがあります。

※ ここでの「時間外労働」は、週40時間を超える労働時間をいいます。

（厚生労働省「精神障害の労災認定」より）

ここでは様々な時間数が記載されていますが、特に月100時間以上の時間外・休日労働になると、脳・心臓疾患や精神障害の発生リスクおよび労災認定の可能性が高まるといえます。

1-3 安全配慮義務と過重労働に関する裁判例

平成20年3月に労働契約法が施行され、同法第5条では、「使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする。」と記載されており、いわゆる安全配慮義務について規定されています。

①安全配慮義務

使用者は、労働契約に基づいてその本来の債務として賃金支払義務を負う以外にも、労働契約に特段の根拠規定がなくても、労働契約上の付随的義務として当然に安全配慮義務を負うことを意味します。そして、「生命、身体等の安全」には、心身の健康も含まれます。

②裁判例

過重労働により、安全配慮義務違反が認められた裁判例です。過労死、過労自殺ともなりますと、損害賠償額も多額になるケースが多いといえます。

飲食業の社員が急性心筋梗塞を発症し、死亡

発症前6ヵ月間の法定時間外労働は、死亡1ヵ月前：約153時間、同2ヵ月前：約106時間、同3ヵ月前：約116時間、同4ヵ月前：約96時間、同5ヵ月前：約116時間、同6ヵ月前：約141時間でした。

この会社は、労働時間を適切に管理せず、労働時間、休憩時間、休日等を適正に確保することなく、長時間労働に従事させたものであるとして、安全配慮義務違反の債務不履行責任および不法行為責任が認められました。

裁判所は、約5,500万円の支払いを命じました。

(大阪地裁 平成21年12月21日・労判1003号16頁)

老人ホームの運営会社の財務経理担当者が自殺

自殺前には、6ヵ月という長期間にわたって、時間外労働時間が平均100時間以上にも及んでいました。

また、過剰な長時間労働に加え、資金繰りの調整などを担当し、心理的負担の増加要因が発生したにもかかわらず、業務の負担や職場環境などに配慮することなく、その状態を漫然と放置していました。

こうしたことから、会社の安全配慮義務違反や不法行為上の過失が認められました。

裁判所は、約6,500万円の支払いを命じました。

(前橋地裁 平成22年10月29日・労判1024号61頁)

2. 過重労働における規制強化

2-1 行政の動向

このように、過重労働に関する問題が多発していることから、行政においては、以下の通り、様々な過重労働対策への取り組みを進めています。

①「過労死等ゼロ」緊急対策

- 1) 新ガイドラインによる労働時間の適正把握の徹底
- 2) 長時間労働等に係る企業本社に対する指導
- 3) 是正指導段階での企業名公表制度の強化
- 4) 36協定未締結事業場に対する監督指導の徹底

②過重労働撲滅特別対策班

過重労働事案であって、複数の支店において労働者に健康被害のおそれがあるものや、犯罪事実の立証に高度な捜査技術が必要となるもの等に対する特別チーム「過重労働撲滅特別対策班」（通称「かどく」）が設けられています。これまで、この特別チームによって様々な企業に立ち入り調査が行われ、書類送検されています。

③過重労働解消キャンペーン

厚生労働省では、「過労死等防止啓発月間」の一環として「過重労働解消キャンペーン」を毎年11月に実施しています。過重労働が行われている事業場などへの重点監督を実施するとともに、フリーダイヤルによる全国一斉の「過重労働解消相談ダイヤル」を設置し、都道府県労働局の担当官が、相談に対する指導・助言を行います。

④労働時間改善指導・援助チーム

厚生労働省では、今年の4月1日から全国の労働基準監督署に、労働条件の確保・改善を目的とした「労働時間改善指導・援助チーム」を編成しました。

このチームは以下の通り、2つの班で編成されています。

●労働時間相談・支援班

全国の労働基準監督署内に「労働時間相談・支援コーナー」を設置するなどし、主に中小企業の事業主に対し、法令に関する知識や労務管理体制についての相談対応や支援を行います。

●調査・指導班

長時間労働の抑制および過重労働による健康障害の防止のため、「労働時間改善特別対策監督官」として任命された労働基準監督官が監督指導を行います。

2-2 法改正による長時間労働の是正

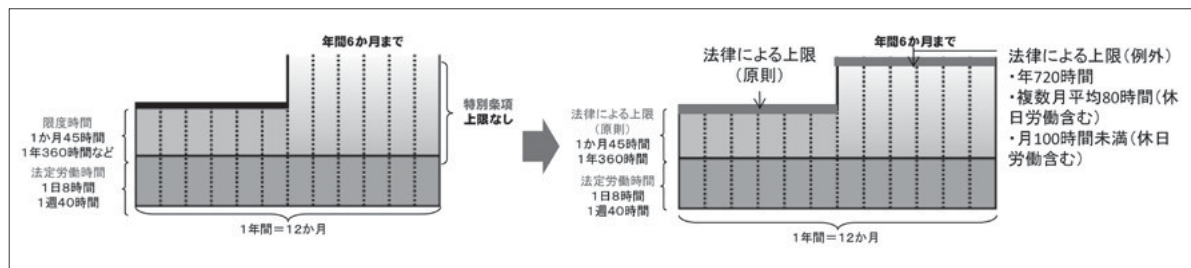
「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案」が閣議決定され、6月29日に成立し、長時間労働の是正等についての法改正が行われました。具体的には、以下の通りです。

① 時間外労働の上限規制の導入

時間外労働の上限について、月45時間、年360時間を原則とします。

臨時的な特別な事情がある場合でも、年720時間、単月100時間未満（休日労働含む）、複数月平均80時間（休日労働含む）が限度になります。

※平成31年4月1日施行予定（中小企業における時間外労働の上限規制に係る改正規定の適用は平成32年4月1日施行予定）です。



(厚生労働省「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案の概要」より)

② 中小企業における月60時間超の時間外労働に対する割増賃金の見直し

月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率（50%以上）について、中小企業への猶予措置が廃止されます。

※平成35年4月1日施行予定です。

③ 一定日数の年次有給休暇の確実な取得

使用者は、10日以上有給休暇が付与される労働者に対し、5日について、毎年、時季を指定して与えなければならないことになります。

※平成31年4月1日施行予定です。

以上の通り同法案が可決、施行されますと、時間外労働について、厳しく行政の指導が入る可能性がますます高まります。

こうしたことから、長時間労働対策は、待ったなしの状況といえます。

3. 残業削減のための仕組みづくり

3-1 基本的な考え方

① 所定労働時間内の生産性向上が重要

残業は、いわば所定労働時間外の時間になります。

例えば、始業時刻：9時、終業時刻：18時、休憩時間が1時間で、所定労働時間が8時間とします。所定労働時間外の労働を減らすには、必然的にこの所定労働時間（8時間）内の生産性を向上させることが必要不可欠となります。

② 労働時間とコストの関係性を認識

所定労働時間内で仕事を完了するためには、社員1人ひとりが創意工夫する必要があります。そのためには、所定労働時間中は仕事に集中できる環境とし、様々なムダをなくす対策が必要です。そして、不要な労働時間は、会社の不要なコストにつながることを社員1人ひとりが認識しておく必要があります。ここでは、例として、「探し物コスト」と「会議コスト」について説明します。

【探し物コスト】

＜ある会社のアンケート調査結果＞

「1日に仕事で書類や文具などを探す時間はどれくらいですか？」の質問に対して、回答者の平均値は1日30分でした。

＜例＞1ヵ月の出勤日を22日、社員1人当たりの時給が2,000円、30人の社員がいるとします。

この場合、アンケート結果に基づくと、以下のコストが算出できます。

30分×22日＝660分＝11時間……毎月の探す時間

11時間×12ヵ月＝132時間……1年間の探す時間

⇒ 探し物にかかる会社全体の年間コスト：132時間×2,000円×30人＝792万円

【会議コスト】

＜例＞時給5,000円のリーダー1人、3,000円のメンバー4人の3時間会議が行われた場合、以下のよう
に算出されます。

⇒ 1回当たりの会議コスト：(5,000円×1人+3,000円×4人)×3＝5万1,000円

会議は思った以上に、とてもコストがかかります。具体的には、会議室の占有費、機材費、資料等の消耗品費、人件費（特に役職が高いほど上昇）が発生しています。

このように、適宜会議コストを算出して、コストに見合うだけの生産性の高い会議が実現されているか確認してもよいでしょう。

3-2 トップによる強いリーダーシップ

残業を削減するためには、経営トップの強いリーダーシップが重要です。

そこで、トリンプ・インターナショナル・ジャパン株式会社とChatWork株式会社（旧：株式会社ECスタジオ）の事例をご紹介します。

① トリンプ・インターナショナル・ジャパン株式会社の取り組み

取り組み内容と成果

1. 残業ゼロでも増収増益を達成（19年間継続）。
2. 仕事には必ずデッドラインを設定（会議の席で発表）。
3. 早朝会議の実施（8時30分スタート，1つの議題にかける時間は2分）。
4. ノー残業デーの実施。
5. 社員の悲鳴の中，定時後に部屋の明かりがついていたら，社長自ら電気を消し続ける。
6. 違反部署は反省会を義務付け，議事録の提出をさせられる。
7. “がんばるタイム”の設定（12時30分～14時30分）。私語，電話，オフィス内移動禁止（お客様からの電話だけ可），総務担当者が見回り，違反があれば笛を吹き，違反者には罰金が課せられる。

（参考文献「残業ゼロの仕事力」吉越浩一郎 日本能率協会マネジメントセンター）

② ChatWork株式会社の取り組み

取り組み内容と成果

1. 2週間，21時以降の残業は一切禁止し，オフィスの照明は消灯。
2. 社員からは好反応。「徐々にジムに行ってリフレッシュできた」，「夜にゆっくりできるので，次の日は業務がはかどる」，「徐々に平日に友人とお酒を飲んできました」など。
3. 2週間が経過したが，結果，会社の生産性は落ちていなかった。
4. 強制的な終業時間があるほうが，良い意味でのプレッシャーがあり，業務に集中できるため，効率が上がった。
5. ノートーク制度を実施。ある一定時間につき，ネットサーフィン，メール，チャットアクセスを禁止し，自分の仕事に集中。緊急時のみ話しかけてもよいとした。

（参考文献「日本でいちばん満足度の高い会社の非常識な働き方」山本敏行 ソフトバンククリエイティブ）

これらの共通点は，トップ自らが，残業削減に真剣に取り組んでいる点にあります。

仮にトップが残業削減の方針を出したとしても，強い意思を持って取り組まなければ，掛け声倒れということにもなりかねません。

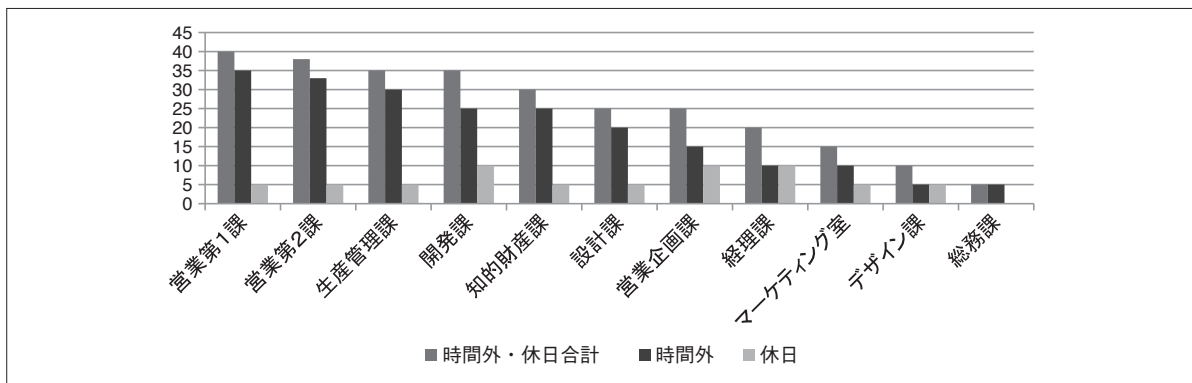
部屋の強制消灯による強制退勤，業務時間中の集中タイム（がんばるタイム，ノートーク制度）の実施等，一見，極端な取り組みかもしれませんが，残業削減に関して強い意思が感じられます。やはり，トップの姿勢が最も重要です。

3-3 人事部による全社的な対策の実施

(1) 現状把握

全社員の労働時間数をエクセル等のソフトで集計し、現在どこに問題が生じているのか詳細に分析することが有効です。以下に示すのは、問題部署および問題社員の把握例です。実際に実施してみると、意外な社員が長時間労働しているなど、人事部の担当者が驚くこともありました。ぜひ、皆様の会社でも実施してみてください。

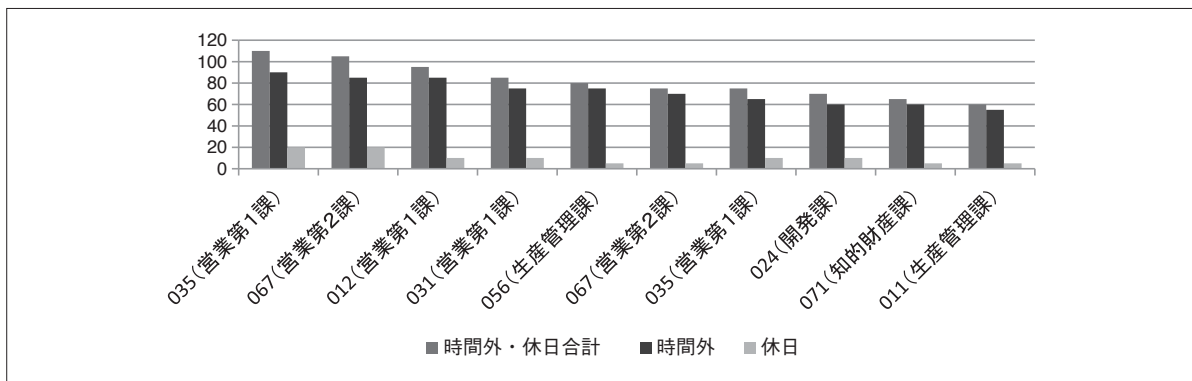
①問題部署の把握



このグラフは、部門別に時間外労働を集計したものです。

時間外労働が激しい部署に焦点を当てて、いかにその部署に内在している問題点を顕在化して時間外労働を削減することが重要です。

②問題社員の把握



このグラフは時間外労働が多い社員を整理したものです。

個人レベルまで落として、時間外労働削減を図る必要があります。特定の社員に仕事が集中していないか等の確認を行い、必要に応じて是正を図ります。なお、過少申告がなされていないか等、必要に応じて実態も把握するとよいでしょう。

(2) 就業規則規定例

残業削減に関する社内ルールを定めて周知する必要があります。

以下に示しますのは、就業規則規定例です。また、「トップによる強いリーダーシップ」の事例の中で取り組んでいた集中タイムに関する規程例も併せてご紹介します。参考にしてください。

① ノー残業デー

(ノー残業デー)

第〇条 毎週〇曜日は、ノー残業デーとする。

- 2 前項に関わらず、業務の都合で社員が残業を行う場合は、当該社員の所属長は残業理由を原則当日に所定の様式にて人事部に報告するものとする。

ノー残業デーに関する規定例です。この規定におきましては、ノー残業デーが形骸化しないように、残業を命令または許可した所属長に報告義務を課しています。

② 残業の事前申請及び事後報告

(残業の事前申請及び事後報告)

第〇条 社員が所定労働時間外、休日、深夜に勤務を行う場合は、事前に所属長に所定の様式により申し出て承認を得なければならない。但し、業務の都合で事前申出が困難な場合は、事後速やかに申し出なければならない。

- 2 前項の承認を受けて所定労働時間外、休日、深夜に勤務した社員は、所定の様式により、勤務内容を報告しなければならない。

残業は原則として事前申請が重要です。これにより、社員の勝手な残業を防止することができます。また、結果を報告させて、残業の状況を確認することも重要です。

③ 集中タイム制度規程例

集中タイム制度規程例

(目的)

第1条 集中タイム制度は、企業の生産性の向上及び長時間労働の削減を図ることを目的とする。

(適用範囲)

第2条 集中タイム制度は、原則として、全社員に適用するものとする。

- 2 前項に関わらず、会社が必要と認めた場合、会社が指定した社員については、本制度の適用外とすることがある。

(集中タイムの時間帯)

第3条 集中タイムの時間帯は、勤務日の午後13時30分から15時00分までとする。

(禁止事項)

第4条 集中タイム時間中に社内で勤務する者は、以下の言動を一切禁止するものとする。

- (1) 私語
- (2) 休憩
- (3) 業務打ち合わせ
- (4) 離席
- (5) 電話
- (6) メール
- (7) その他会社が必要と認める事項

- 2 前項に関わらず、急な来客、病気等のやむを得ない事情がある場合は、前項各号に該当する言動を認めることがある。その場合は、原則として、事前に直属の上司の承認を所定の様式にて受ける必要がある。事前承認が困難な場合については、事後、速やかに直属の上司に所定の様式で報告するものとする。

(関係者への周知)

第5条 社員は、できる限り社外の関係者に集中タイム制度について説明し、理解と協力を得るよう努めるものとする。

(社外で勤務する場合)

第6条 業務命令で、出張や得意先訪問等により外出する社員については、その時間帯が集中タイムの時間帯である場合は、その日については本制度を適用しないものとする。

- 2 前項に関わらず、集中タイム時間中に社内で勤務することを意図的に外す目的で、外出することは、本制度違反として取り扱うものとする。

(違反者への対応)

第7条 本制度に違反した社員は、嚴重注意処分とし、始末書または顛末書を会社に提出するものとする。繰り返し、違反する社員については、就業規則第〇条に基づき、懲戒処分とする。

付則

本制度は、平成〇年〇月〇日より実施する。

4. 残業削減事例

以下に示すのは、厚生労働省の「時間外労働削減の好事例集」を参考に、残業削減対策をまとめたものです。参考にしてください。

(1) 業種／港湾運送業 従業員数／430名（正社員330名）

① 残業の事前申請と実施状況の管理

始業時と終業前に行うミーティングの際に、管理職が残業予定者の業務内容と退社予定時間を確認し、急ぎの業務以外は翌日に行うよう指導をしたり、他の社員へ仕事を割り振ったりするなどの調整を、必要に応じ実施しています。

また、残業の実績は、毎月2回、15日と25日に各部の管理職が集計をして、管理部門に報告しています。残業が多い部門は、その都度「なぜ残業が多いのか」という理由も報告し、適切に業務を進め、みだりに残業を行わないよう管理しています。

② 顧客を巻き込んだ業務効率化・改善

自社のコストが増加すれば、顧客が当社に支払う費用にも影響します。この会社では、自社のコスト削減や業務効率化を図るとともに、顧客にとってもコスト削減につながるような提案を顧客に打診しています。

例えば、顧客とやり取りする書類については、業務効率化を図るため、自社で使用する様式と顧客で使用する様式を統一してもらえるよう依頼し、内容の整理や確認に要する時間を削減するなどの工夫をしています。

③ 多能工化を進めて業務を平準化

特定の人しか対応できない業務があると、その人に業務が集中し、長時間残業につながる原因になります。そこでこの会社では計画的に多能工化を進めており、業務の多い従業員がいる場合には、部門の管理者が他の従業員に振り分けるようにしています。

多能工化を進める取り組みとして、各職場で必要とする技術・能力、資格・免許を整理し、必要な教育や人材ローテーションを計画的に実施しています。その結果、特定の人に業務が集中することもなくなり、長時間労働の抑制につながっています。

(2) 業種／運送業 従業員数／ 9名

①各自が毎週1日ノー残業デーを設定

従業員によって業務内容、進捗状況はそれぞれ異なるため、各自がそれぞれ毎週1日、自分でノー残業デーを決定しています。

さらに実効性を高めるため、あらかじめ職場の全員が共通のファイルに各自のノー残業デーを記入し、お互いに確認できる仕組みとしました。

②業務効率向上の目標を設定

半年に1度、各自が現在の業務上の課題を抽出し、「どのようにしたら良くなるか」「何を変えたら仕事が早く進められるか」を考えて、業務効率向上の目標を設定しています。

目標の進捗状況については、各自が1ヵ月に1回レポートを作成し、上司に提出しています。

(3) 業種／飲食業（ファミリーレストラン） 従業員数／ 90名（正社員 8名）

①パート・アルバイト能力の向上

店長業務のように正社員しかできない業務を絞り込むとともに、パート・アルバイトに可能な限り広い業務を担わせています。

また、パート・アルバイトの能力向上意欲を高める仕組みを取り入れています。具体的には、パート・アルバイトが担う作業をリストアップし、作業ごとの習熟度をチェックリストにします。作業ができるようになれば、教育する者がチェックしています。

②パート・アルバイトからの業務改善の提案

提案例としては、例えば店舗の在庫管理では、資材の置き方を工夫して、一目で在庫数が分かるようにしています。内容によっては、会社全体で採用されて業務マニュアルに組み入れられる場合もあります。

このような業務改善で、作業がスムーズに進められたり、ミスが減り、探し物や片付け、作業のやり直し等の余計な手間を削減し、労働時間削減につながっています。

<まとめ>

これまでご説明してきました通り、長時間労働はその特性上、過労死、過労自殺につながり、労働時間の短縮化は必要不可欠です。

そのためには、会社全体が残業対策について真剣に取り組んでいくことが重要です。特にトップの強いリーダーシップは、とても大切です。

その上で、残業を発生させないための仕組みを構築する必要があります。本稿でも、様々な対策例を紹介しましたので、ご参考にしてくださいませようお願いいたします。