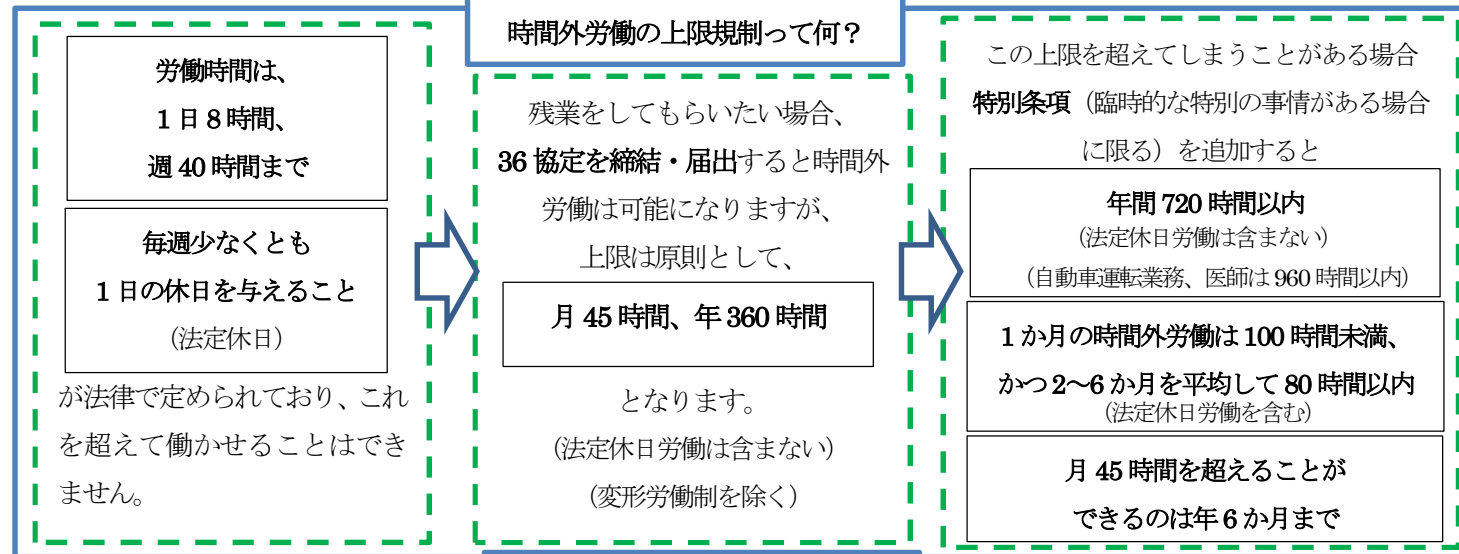




「残業時間の管理」 どうしていますか？

「2024年問題」ってご存じですか？すでに多くの業種で残業時間や休日労働時間に上限が設けられていますが、来年4月から建設業やドライバーなどにも適用されることになり、深刻な人手不足が懸念されています。そこで今月号では「うちの会社は問題ないよね?」「他の会社ではどうしているの?」など経営者の方の疑問にお答えするとともに、時間外労働を減らす取り組みを行っている会社の事例についてまとめてみました。



他の会社ではどうしているの？

「仕事ができない人ほど残業が増えてしまうんだよね…」よく聞く経営者の方からの悩みです。そこで、創意工夫によって残業時間の削減などに成功した事例の一部をご紹介します！

製造業
長時間労働の弊害を指摘されたことをきっかけに、業務システムの刷新や新たなシステムの開発による生産性の向上を図ることにより、これまで3日かかっていた作業を5分に短縮。1人当たりの月平均残業時間が、約18時間から約1時間に縮減。

建設業
若者の入社希望が少なく、人手不足の状況が生じていたが、残業計画書の提出を義務づけ、残業が60時間を超える場合には追加人員を投入することで業務を計画的に平準化。2年前には月平均28.6時間だった残業時間が14.1時間に短縮。年次有給休暇の取得率は、平均で約20%向上。

小売業
社員の多数を占める女性従業員が意欲や能力を生かして活躍できる職場環境の整備が課題であったが、変形労働時間制の導入により勤務時間にメリハリをつけることで残業時間が21.5%減少。

飲食業
人手不足が深刻なため、従業員の定着率の向上が課題であったところ、ランチの売り切り営業を導入することにより、勤務時間の固定化に成功。残業はなくなった。

詳細はこちらから→「シリーズ「働き方改革」の成功例」(中小企業庁) 200205hatarakikata_sanko02.pdf (meti.go.jp)

■ 夏季休業のお知らせ ■

8/11 (金) ~15 (火) の期間は夏季休業となるため、期間中の連絡に関しては8/16 (水) 以降に対応させていただきます。

うちの会社は問題ないよね? (Q&A)



Q1 「36協定を結んでいれば残業代は払わないでいいんだよね?」

A1 協定を結ぶことで、届け出の範囲内で残業をさせられるようになるだけで、残業代の支払いは必要です。



Q2 「毎月固定残業代を払っているからいくら残業させても大丈夫だよ?」

A2 固定残業代として設定している以上に時間外労働を行った場合は差額の支払いが必要となります。実際の残業時間より残業代を計算し、固定残業代を差し引いた差額を固定残業代とは別に支払う必要があります。

例えば、月40時間相当(5万円)の固定残業代を設定している人が42時間残業した場合

誤： 42時間 - 40時間 = 2時間 × 残業単価 ×

正： 実際の42時間分の残業代 - 5万円 で計算した差額を支給 ○



Q3 「管理監督者にはいくら残業させてもいいんでしょ?」

A3 管理監督者であっても過重労働防止の観点から労働時間を把握することが会社に義務づけられています。管理監督者であっても深夜の割り増し賃金は支払う必要がありますのでご注意ください。

■ あおばの研修(組織力アップ、定着向上の為の本質論です) ■

組織の活力アップにお客様よりご好評をいただいている、あおば事務所のセミナーをご案内させていただきます！

★組織活力アップ研修 **全ての根本がここに！ 基本は全4回、期間は約3ヶ月**

★問題解決プログラム 困難を打ち破り問題を解決していく力を養います！

★経営幹部、管理職研修 管理職に必要な意識と心得をお伝えします。

★チームビルディング 実務を離れてこの研修を受けてみるとみんなの意外な一面を発見するかも？

★超採用面接術 他

実施時間・内容はご相談に応じますので、お気軽にあおば事務所までお問い合わせください。

組織活力が特にオススメ！

