

## 直面する長時間労働

過度な時間外労働は、労働者の健康を侵し、労災の原因や生産性の低下にもつながります。特に、心の健康を侵してしまうと就業もままならず、休職や場合によっては退職となるケースもあります。

社会問題となった「過労死」が、長時間労働対策の推進を一気に加速するきっかけとなり、2016年

12月に『「過労死等ゼロ」緊急対策』が公表され、2017年3月には「働き方改革実行計画」がまとめられました。

長時間労働を是正するための「働き方改革実行計画」に盛り込まれている主な時間外労働の規制改正には以下のようなものが挙げられます。



### 現行の時間外労働の規制

- ・原則、1日8時間、1週40時間を超えてはいけない(労働基準法第32条)
- ・36協定で、労働組合と労使協定を締結した場合、原則、月45時間以内、年360時間以内時間外労働が可能(労働基準法第36条1項)。強制力はない
- ・建設業や設計、開発部門等については前述の基準が適用除外され、時間外労働の上限に定め無し(平成10年労働省告示第154号)
- ・特例として、1年の半分を超えない範囲で実質的に上限無く時間外労働が可能

### 新たな時間外労働の規制

限度基準を「法律」として定めることにより、違反した場合には「罰則」を課す

特例の上限を設定、年720時間、月平均60時間を上回ることは許されない

## 東急テクノシステムの36協定は

原則として、月45時間以内、かつ年360時間を上限と定め、建設業や設計、開発部門にあたる業務に就く部門については、月平均60時間以内、かつ年720時間を上限と定めています。法改正後、定められた基準を超える違法な長時間労働が発生した場合は、行政からの指導や立ち入り調査が行われ、是正されない場合は会社名が公表されるなど罰則が課せられます。どのような特別な事情があったとしても、「必ず守らなければ法律違反になる」ということです。

「働き方改革」って何？  
 (今までどおりは通用しない!!)

最近、ワーク・ライフ・バランス、ダイバーシティ・マネジメント、健康経営、プレミアムフライデーなどの言葉を耳にすることが多くなりました。

それらに加え、「働き方改革」、また、「ワークスタイルイノベーション」と、従来の働き方を見直し、新たな考え方や挑戦で働き方を変えていこうという呼びかけが高まっています。

企業がワーク・ライフ・バランスや健康経営を推進することや、ダイバーシティ・マネジメントやプレミアムフライデーを実践することも、全て「働き方改革」につながることで

では、「なぜ今、働き方を変えなくてはいけないのか?」「私たちは何を考えてどうすればよいか?」。今さら人には聞きづらい「働き方改革」について分かりやすく説明します。



- ワーク・ライフ・バランス**  
仕事と生活が調和し、やりがいや充実感を持てる状態
- ダイバーシティ・マネジメント**  
個々の属性(年齢・性別)や能力、ライフスタイルなどの多様性を事業に生かす
- 健康経営**  
従業員の健康維持・増進を図ることにより、事業の生産性向上につなげる
- プレミアムフライデー**  
終業時間を早め消費拡大と余暇活用を推進する

## 私たちは何を考えどう行動するか?

### ●新たな仕組みを活用し、積極的に提案を

会社のこれまでの取り組み事例として、就業をより柔軟にサポートするための時間休暇制度やシフト勤務の導入、部門を越えた応援体制の推進などがあります。また、iPhoneやiPadなどITツールの活用も一部でスタートしています。今後も、スライド勤務制度やテレビ会議システムの導入を検討するなど、制度とツールの両面で見直しを図っていく計画です。

しかし、会社の新たな取り組みだけで働き方が変わるわけではありません。導入した制度や仕組み、ツールが活用できて初めて働き方を変えることができます。これらの取り組みを実践的なものとしていくことが私たちの仕事です。その他にも、自分の工夫で変えられること、職場で改善できること、会社全体で見直さなければならないこと、それぞれの立場で考え提案していきましょう。働き方を変えていくためには、今までどおりは通用しません。

## 働き方を変えて目指すこと

### ●主体的な行動が、働きやすい職場の実現につながる

まずは、私たち一人ひとりが主体的に考え行動し、「働きやすい&働きたい職場」「風通しの良い社風の会社」を自分たちの手で作ることです。仕事への意欲を持ち能力が発揮できると事業の生産性向上につながり、充実したワーク・ライフ・バランスで生活全体が豊かになります。



## 「働き方改革」とは

### ●労働現場で抱える問題を解決すること

非正規雇用者(派遣社員やパート・アルバイトなど)の待遇改善や長時間労働の是正をはじめ、労働現場で抱えるさまざまな問題を解決し、働く人の立場に立った働きやすい職場をつくること、また、意欲のある人が挑戦できる制度を整えるなど、働く方法や仕組みを改め見直ししていくことが「働き方改革」です。

2016年には「働き方改革担当大臣」が設置され、「働き方改革実現会議」が始動するなど、「一億総活躍社会」に向け、国を挙げて取り組むチャレンジです。



## なぜ「働き方改革」が必要か

### ●多様な働き手が安心して働くために必要

近年、少子高齢化が進み働き手が減る傾向にあります。将来、限られた人材(年齢や性別)にとられることなく、多様な働き手が安心して健康的に働ける労働環境を提供できるよう、それぞれの生活スタイルに合った働き方に見直す必要があります。

非正規雇用者の処遇の低さ、正規雇用者の長時間労働、出産・育児を踏まえた女性のキャリア形成や男性の育児参画、介護と仕事の両立など多くの問題があり、いずれも解決が急がれます。

