

III 所定外労働時間の削減

～今日の休養は明日の活力！「週に一度はノー残業デー」～

提 言

週に60時間以上働く人の比率が依然高い状態にあります。私生活を充実させることで仕事を効率的に行うことができるようになります。また、過重労働による健康障害の防止のためにも週に一度は「定時退社」とするなどの所定外労働時間の削減を図ることを提言します。

STEP1

長時間労働を抑制しよう

長時間の労働は、疲労が蓄積し健康障害のリスクを高めます。会社が、過重労働で病気になった労働者から、訴えられるケースもあります。また、割増賃金の支払いも増加し、コストの増加に繋がる一方、労働能率が悪くなり、生産性を低めます。さらに、労働者のモラルも下がり、優秀な人材でも、会社を去っていくかもしれません。

長時間労働は、労使ともに協力して、抑制していくかなければなりません。



STEP2

ノー残業デーを設定し、残業を減らそう

どうしても恒常的な残業があり、なかなか残業を減らせないという企業の場合、実現可能な取組から始め、徐々に広げていくことが効果的です。

まずは、週一日のノー残業デーを決め、可能な職場から定時退社を実行しましょう。

四半期(あるいは毎月)に1回は、ノー残業ウィークを設定することをおすすめします。



ノーギー
の
メトット

企業のメリットとして、労働者の自発的な仕事の効率化やリフレッシュによる心身の健康の増進効果、モラルの向上が期待できます。

また、ノーギーは、一定の時刻に勤務場所を消灯することが効果的ですが、実行すれば省エネルギーにもつながります。

さらに、地域ぐるみで行うと、ノーギーの夕方は街に活気があふれるようになり、地域が活性化するかもしれません。

STEP3

労使の意識改革をしよう

労使ともに、過重労働の原因の一つとなる「職場に長時間いることが善である。」といった風潮を改善し、「残業は臨時・緊急時のみに行うもの」であり、決められた労働時間内で、効率的・集中的に業務を行うという意識を強く持つことが必要です。



STEP4

労働時間の適正な管理をし、必要に応じ業務体制を見直し、平準化を図ろう

原則として、タイムカードやICカードなどを使って労働時間を記録しましょう。

特定の部署や労働者に仕事が極端に集中していないかチェックし、問題が認められた場合は、職場全体の業務体制を見直し、業務の平準化を図りましょう。



STEP5

毎週始めに、一週間の業務計画書と残業予定時間を作成しよう

週単位での業務計画を作成し、計画的に仕事をすることで、残業を減らしましょう。



働き方を
変えてみよう！