

「脱・長時間労働体質」の 実践マニュアル

働き方改革の流れの中、長時間労働のリスクがますます高まっています。企業が長時間労働体質を脱するための具体的な案を紹介します。

はじめに

長時間労働は、「未払い残業代問題」「過重労働による健康被害」「従業員の離職問題」などの様々な問題に繋がります。生活給としての残業代削減が労働者から歓迎されないケースもありますが、総合的に考えると長時間労働はリスクの方が大きいでしょう。以下、長時間労働体質を脱するための具体的な案を紹介します。

1. 高時給×短時間で雇用する

働き方の多様性が高まる中、「短時間で効率よく稼ぎたい」「副業したい」というニーズが増加しています。また、仕事と育児や趣味などを両立しようとする人の方が、限られた時間で効率的に働こうと工夫する傾向があるとも言えるかもしれません。

例えば「大卒初任給 20 万円」という基準で考えると、その時給はおよそ 1,176 円（※月間労働時間 170 時間で計算）ですが、その新卒社員に月間 30 時間残業をさせた場合の総人件費は 244,117 円となります。この人件費は、**時給 2,000 円**の有能なアルバイトを月間 122 時間（小規模の会社だと社会保険にギリギリ加入させない程度の時間）働かせた額と同等になります。

ポイントは、「好条件の方がより能力の高い人からの応募が見込めること」で、採用を優位に行いつつ、長時間労働体質を変えることができる方法の 1 つではないでしょうか。

パターン	月間労働時間	求人市場での優位性	応募者の属性・傾向
新卒正社員 月給 20 万円	170 時間+ 残業 30 時間	普通	経験なし 安定志向
時短社員 時給 2,000 円	122 時間	高い	経験あり 効率的

2. 「仕込み作業」を外注する

「仕事のための準備時間＝仕込み時間」はしばしば長時間労働に繋がります。その仕込み作業を本当に従業員自身で行わなければならないか、定型化して外注できないかを検討しましょう。また長時間労働になりがちなプレイングマネージャーについても、指示を出すための情報収集・レポート作業など、管理業務の一部を他の者に任せることができないか考える余地はあるでしょう。

【仕込み作業外注の例】

仕事の例	外注の例
飲食業	調理済の食材を仕入れる/仕込みが要らないメニューに変える
朝の掃除	清掃業者に依頼する
入力業務	クラウドワーカーを活用する
マネージャー業務	各部署のレポートをまとめる作業を他の人に任せる

3. マルチタスクをやめる

仕事の範囲が広すぎてスタッフの能力を超えている場合も長時間労働に繋がりがやすいパターンのひとつです。

長時間労働が顕著なスタッフに対してヒアリングを行い、「必ずしもその者がやらなくても良い仕事」を見つけ出して他の人に割り振ってみてはどうでしょうか。仕事内容をシンプルにすることで集中力を高め、時間短縮を目指しましょう。

4. 有休をスケジュールに組み込む

年次有給休暇の計画的付与などの仕組みを使って、年間の勤務スケジュールに有給休暇を分散させ、あらかじめ組み込む方法はいかがでしょうか。月 1 回の有休をスケジュールに組み込むことで労働時間が年間約 96 時間削減できるうえに、有休取得率も上がります。