

「労基署がやってきた！」

見出しに掲げた言葉を、最近いくつかのクライアント会社で聞いた。労働基準監督署の係官が予告なしにやってきて、労働時間に関する聞き取り調査をするというのだ。職場の管理職だけでなく、一般の社員にまで根掘り葉掘り質問を行う。労基署の監督官にはその権限があるのだ。

ついでながら「労基署がやってきた！」は昨年刊行された新書のタイトルでもある。オビのキャッチは「その残業、見られています」。伝説の女性署長と呼ばれた元監督官が企業調査の方法から送検に至る舞台裏を克明に記した本で、私も一読、啓発されるところが多かった。

労基署の立ち入り調査には、任意に相手企業を選んで行う「定期監督」と、従業員の情報を受けて行う「申告監督」とがある。前者はランダム調査だが、一定の基準に沿って対象を決めているようだ。

- 過去数年間に労基署から是正勧告を受けたことがある会社
- 就業規則や三六協定などを労基署に届け出していない会社
- 三六協定において協定した時間が労災認定基準を超えている会社

業種についても、一般に労働時間が長いとされる小売・サービス業や運送業、労働安全衛生法違反の事例が散見される建設業や製造業に、比較的多く調査が入る。

私のあるクライアント会社では、パソコンのログデータやメールの送受信の履歴を調べ、一般社員にもかなり突っ込んだ質問をしていたというから、これは「申告監督」だったのだろう。

人事コンサルタント 本田 有明

ジタハラではなく真摯な対応を

いま日本の労働者の4人に1人は、自分の会社をブラックではないかと思っているとのデータがある。会社自体は潤っていても、「不透明な将来への備え」を理由に、人件費への還元を躊躇する会社が少なくない。賃上げはしないまでも、労働時間に見合う対価を支払わない（＝サービス残業）ということは、不正を行っているに等しい。

マネジメント論の大家ピーター・ドラッカーは、「企業のほんとうの資産はひとつしかない。人である」「わかっている悪をなすな」と述べた。経営者のみならず、組織を束ねる立場にある者は、襟を正してこの言葉をかみしめなければならない。

パワハラやマタハラといった表現に加えて昨今では、ジタハラなども耳にするようになった。時短ハラスメントの略称で、「残業はするな」「定時に帰れ」と、時短を促す上司の言動を指す。時短を促すこと自体はよいのだが、ただの掛け声にすぎず、長時間勤務を是正する具体的な対策はとろうとしない。

①なぜこんなに残業時間が長いのか、②どうすれば削減できるかなど、問題解決に向けて真摯な対応をとることが管理職の責務なのである。先に引用したドラッカーはマネジャーに求められる唯一の資質として「真摯であること」(integrity of character)をあげた。

上層部からは時短を命じられ、しかし業務量は多く人は少なく、頭を抱えることが多いのはどこの職場も同じこと。そこで口先だけのジタハラに逃げるか、部下と真摯に話し合って改善策を講じるか。部門管理者の器量が問われるのはそういう場面なのだということを、よく肝に銘じておこう。