

# 残業削減の進め方 ～「ゼロ」を目指す究極の方法論～

社会保険労務士法人ビルドゥミー・コンサルティング 代表社員 望月 建吾

## ■賃金を減らさず残業削減を成功させるには？

人事・労務分野では幾度となく「残業削減」が課題に浮上する。「ノー残業デー」が定着したかに見えて、実は「持ち帰り残業」が表面化し、また問題になる。経営側としては、従業員に存分に働いてほしいという本音の一方、コンプライアンス遵守も絶対。そして、残業時間削減なら、当然、時間外手当も減るはずだとの計算も働く。また、従業員側は「早く帰りたい」という正当な権利意識とともに、そうはいつでも仕事は減らないし、残業代も出ないと困る、という葛藤がつきまとう。さらには働いている姿を上司に見せたいという複雑な心理も作用するようだ。そうこうするうち、忙しい目の前の現実を優先し、会社も従業員もとりあえず長時間労働に頼って稼ぐという残念な結末に陥る。この問題を抜本的に解決するには、「賃金を減らさず（むしろ増やし）、労働時間を減らし、生産性を上げる」という、ウルトラCが求められるのではないかと。そこで、「残業ゼロの労務管理™」を提唱し、実際に多くの会社で効果を挙げている社会保険労務士に、Q&A形式による改善手法の公開をお願いした。果たして、残業ゼロを目指す究極の方法とは？ (編集部)

## CONTENTS

- Q01** 残業代を支払っていても残業はいけないことなのですか？
- Q02** 何度も「残業削減」に取り組んできましたが、すぐ元に戻ります。何がいけないのでしょうか？
- Q03** 残業時間を減らすと残業代も減るので、当の社員たちが「困る」というのですか？
- Q04** 「残業を減らして生産性を上げて給与を上げる」なんて本当にできるのですか？
- Q05** 「極限状態の有効活用」とは具体的に何をするのでですか？
- Q06** 残業を削減する（ゼロにする）ための業務改善の計画とスケジュールはどのようなものになりますか？
- Q07** 残業を減らす（ゼロにする）ための就業規則の変更のポイントは何かですか？
- Q08** 残業を申請させて許可する方式を徹底するための効果的な書式はありますか？
- Q09** 残業をしている人ではなく生産性を上げた人を評価するにはどうすればいいですか？
- Q10** 残業を物理的に不可能にするためには、具体的にどんな手段が有効ですか？
- Q11** 「お客様への対応があるから」という残業はどうしようもないのでしょうか？
- Q12** 残業を削減するために、手当・賃金体系はどのような変更・工夫が考えられますか？

## ■望月建吾

社会保険労務士法人ビルドゥミー・コンサルティング 代表社員、特定社会保険労務士、残業ゼロ將軍®。残業ゼロの労務管理™支援実績250社以上、就業規則づくり支援の実績600社以上。自身も従業員を雇用する「経営者仲間」としての関わりを心がけている。SMBCコンサルティングやみずほ総合研究所などのメガバンク系シンクタンク、全国の商工会議所や都道府県社会保険労務士会などでの講演実績多数。NHK「クローズアップ現代」など専門家としての全国ネットのテレビ出演多数。著書は、『小さな会社でもできた！ 残業ゼロの労務管理』（レクスネクシスジャパン）や『労使共働のWG式就業規則づくり』（経営書院）など多数。

## ●社会保険労務士法人ビルドゥミー・コンサルティング

〒167-0051 東京都杉並区荻窪5-11-17 荻窪第二和光ビル 2階

TEL：03-5347-2385

E-mail：hisyo@buildme-consulting.com

ホームページ <https://buildme-consulting.com>

