

Vol.20 NOV 2021

The Journal of General Incorporated Association Japanese Society of Aesthetics and Welfare

一般社団法人

日本美容福祉学会誌

追悼・顕彰

山野正義・日本美容福祉学会理事長

「美容福祉」に関する教育・研究・実践を追究した先駆者

| 特集 |

第20回 学術集会

人生100年時代の 地域共生社会における 美容福祉の可能性



美容師の労働環境を改善するアプリの開発 「Smart 勤怠管理－GPS で出退勤を自動打刻－」の取り組み

Development of an app that improves the working environment of beauticians

Efforts of "Smart KINTAIKANRI-Automatically stamp attendance and departure with GPS"

中村 大作 株式会社 社会起業家パートナーズ

小池由貴子 コミュニティサロン と和 / 訪問美容 と和

抄 録

働き方改革関連法の施行により、とりわけ美容業は旧態依然とした労働環境の改善が求められている。そのような中、GPS 位置情報を活用して出退勤を自動打刻する勤怠管理システムにより、美容師の離職理由として多く挙げられる「長時間労働」や「サービス残業」といった問題を解決できるか検証する。

(株)社会起業家パートナーズは、「コミュニティサロン と和 / 訪問美容 と和」の屋号で美容室や訪問美容の美容事業を展開しており、美容業で初めて、東京ライフ・ワーク・バランス認定企業に選出されている。これらの経験から、美容業の労働環境の改善により、美容師の就業率および就業年数が延び、美容師が高齢社会における訪問美容の担い手として活躍できるよう環境整備に挑戦している。残業に特化した勤怠管理システムを開発して、美容師と美容室の働き方改革を支援する。

キーワード：

美容師 訪問美容 労働環境 長時間労働 サービス残業 休眠美容師 働き方改革 SDGs

I. 緒言

企業は働き方改革関連法の施行により、2019 年から時間外労働を月 45 時間、年 360 時間に制限することとなったⁱ。しかし、中小企業の多くは長時間労働の改善はおろか、法令に基づく残業代さえ未払いという、いわゆるサービス残業が続く労働環境になっている。さらには 2020 年、労働基準法の改正ⁱⁱで、未払い賃金の消滅時効がこれまでの 2 年から 5 年に延長されたことにより、今後は過去 5 年分遡って残業代を請求される可能性があり、その深刻さは「未払い残業代倒産」という言葉ができるほどである。そこで、「残業に特化した勤怠管理システム」を開発することによって、企業の残業体質を見直し、長時間労働を改善、労働生産性が向上できるよう企業と労働者の働き方改革の可能性を考察する。

II. 問題意識

1. 美容師の社会的意義

平成 31 年 1 月期は、要支援・要介護認定者の 80%ⁱⁱⁱにあたる約 378 万人が在宅の介護を受けており、歩行困難な要介護度 1 以上の在宅介護者は約 312 万人^{iv}にもなる。これらの人々は実質的に美

容サービスを受けられない美容難民といえる。さらに厚生労働省が発表した「介護保険事業状況報告（全国計）」^vによれば、令和 2 年度の要支援・要介護認定者の数は約 668 万人で増加傾向である。

その担い手として、国家資格を持つ美容師が挙げられるが、美容師は美容難民に対して「髪を切る」という整容のみを提供しているものではない。また「おしゃれを楽しむ」という短絡的なものでもない。美容とは、「容姿を美しく」することを通じて、生活の「豊かさ・心の豊かさを提供」することと考えられる。病気や怪我、その他、何らかの理由で美容室に行けない方に出張美容サービスを提供する「訪問美容」においては、当該利用者の生活支援サービスともなっており、特に独居生活者の場合は、ケアマネージャーやヘルパーなどと同様、居宅介護支援として生活をサポートする機能として欠かせない。

多角的な視点で訪問美容を行う美容師は、「地域包括ケアシステム」^{vi}の一員を担っている。「地域包括ケアシステム」とは、高齢者が重度な要介護状態になっても、住み慣れた地域で自分らしい暮らしを人生の最後まで続けられることを目的として厚生労働省が提唱したものである。その内容は、日常生活圏内において、医療、介護、予防、

住まい、生活支援サービスが切れ目なく、有機的かつ一体的に提供される体制をさしており、2025年までにこの体制の構築を目指している。まさに生活の「豊かさ・心の豊かさを提供」する美容師も「生活インフラ」を担っている。

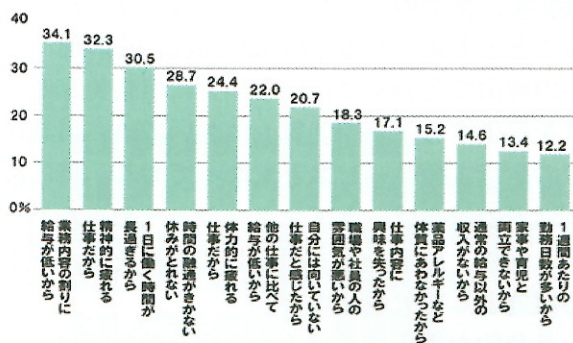
これらのことから、美容師の存在価値は、厳しい技術習得の時期を経て、国民生活に必要なサービスとして社会のために貢献しているからこそ、国家資格ともなっている。

2、離職原因

政府によって、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章^{vii}が策定されたのが2007年12月18日。策定から10年以上経過したが、美容業は長時間労働の改善や時短勤務制度などの多様な働き方への対応の遅れといった問題が挙げられる。このような労働環境の整備の遅れにより、高齢化による訪問美容等の需要拡大に対して、その担い手である美容師の就業率の低さや採用難、高い離職率が社会的課題となっている。

3年以内に離職する美容師は72%と高く、その離職理由は「業務内容の割りに給与が低いから」

「1日に働く時間が長すぎるから」「時間の融通がきかない、休みがとれないから」「体力的に疲れる仕事だから」「他の仕事に比べて給与が低いから」「家事や育児と両立できないから」「1週間あたりの勤務日数が多いから」といった、長時間労働、低賃金を決定付ける理由で枚挙にいとまがない。



株式会社インテリジェンス「理美容界の人材不足、その解決法を探る」参照

図1. 美容師の退職理由^{viii}

一方で、長時間労働やサービス残業が恒常化する「美容室」側の視点では、以下のような言い分

がある。

- ① 技術を身に付けるまでは仕事にならない
- ② 練習は自身の技術向上のための時間である
- ③ 営業時間外の賃金は支払われない風習である
- ④ そもそも残業の概念がない
- ⑤ 労働基準法が分からない
- ⑥ 労働契約法が分からない

1日8時間、1週間40時間を超えた法定外労働は、労働基準法の違反である。労働基準法32条（1日8時間、1週間40時間）に違反すると、6カ月以下の懲役または30万円以下の罰金に処せられる（労働基準法第119条）。また、労働基準法第36条によって、労使で適法に協定を結んだ場合であっても、残業代を支払われなければ、同様の罰則がある。また、この違法残業については、一労働者に対して一日一罪が成立し、罰金の上限は刑法の併合罪の規定に基づき加算される。例えば、100人の従業員が100日間違法残業をすれば、罰金の上限は30万円×100人×100日＝30億円となる。この厳しい法律があるにも関わらず、多くの企業は当たり前のようにサービス残業が行われている実態となっている。これらの労働環境は、必然的に離職率が高くなると言わざるを得ない。

3、休眠美容師

美容業界は、長時間労働、低賃金といった劣悪な労働環境により、早期離職や美容師自体を辞める傾向にある業界となっている。厚生労働省の発表した「理容師・美容師制度の概要等について」^{ix}によれば、美容師免許の登録者数は約123万8千人であるのに対し、美容師として働いている人は約48万8千人に留まり、美容師の就業率は国家資格にも関わらず約39.4%という、驚くべき低水準となっている。

2021年に新型コロナウイルス感染症のワクチン接種の担い手不足として、休眠看護師の存在が注目された。休眠看護師は、看護師資格を保有しているにも関わらず、過酷な労働環境であることなど、何らかの理由で看護師として従事していない看護師の資格保有者のことである。厚生労働省の発表した「看護職員の現状と推移」^xによれば、看護師の登録者数は約225万人であるのに対し、看護師として働いている人は約154万人で、就業

率は 68.4%となっている。つまり、注目された睡眠看護師は看護師全体の 31.6%であるのに対し、いわゆる「睡眠美容師」は美容師全体の 60.1%にもなっていて、約 2 倍の睡眠率となっている。

4、小括

訪問美容のニーズは高まる一方で、その担い手である美容師は長時間労働、低賃金といった劣悪な労働環境で早期離職が恒常化している。その就業率は 39.4%に留まる。美容師の就業率および就業年数が延び、美容師が高齢社会における訪問美容の担い手として、さらに活躍できるような環境整備が必要不可欠である。

III. 研究における当社の位置付け

東京都は「従業員が生活と仕事を両立しながら、いきいきと働き続けられる職場の実現に向けて優れた取り組みを実施している企業」を評価し、広く公表する認定制度として、東京ライフ・ワーク・バランス認定を 2008 年より毎年実施している^{xi}。

当社は美容業で初めて、東京ライフ・ワーク・バランス認定企業に選出されている。当社では 19 種類の雇用形態・給与体系を用意しており、従業員は自分に合った働き方を選択することができる。また、ノー残業デーの導入や施術終了 20 分後までに退社といった残業削減の取り組み、勤務間インターバル制度等による働き方の改革、ボランティア休暇制度等による休み方の改革など、働き方改革・休み方改革・両立支援の三つの側面から雇用環境を整備。雇用環境の整備によって、社会的課題であるママ美容師・睡眠美容師の雇用にも積極的に取り組んでいる。

これらの取り組みで、美容業における働き方改革のノウハウを得たので、他社向けに「働き方改革コンサルティング」を実施した。労働環境の改善として、長時間労働やサービス残業などの残業を切り口に、美容業を始めとしたサービス業、医療介護業界、広告業界、IT 業界などに向けて取り組むこととしている。

IV. 研究方法

1、アプリ開発

1) 開発趣旨

長時間労働の温床になっているのは、法令に

基づく残業代が未払いという、いわゆるサービス残業が続く労働環境にある。労働基準法第 32 条で、会社は労働者に対して、休憩時間を除いて、1 週間に 40 時間を超えて働かせてはいけない、また、1 日に 8 時間を超えて労働させてはいけない、と定められている。残業を可能にする場合は、労働基準法第 36 条に基づき、労使で適法に協定を結び、かつ、割増賃金を支払うことで、労働者に法定時間外や法定休日に労働させることができる。

つまり、1 週間に 40 時間、1 日に 8 時間を超えて働いた部分が「残業」であり、その「残業」に対して基本給および割増賃金が「残業代」であり、企業が労働者に対して支払うことが義務付けられている。それにも関わらず、「残業をしているのに残業代が支払われない残業」のことをサービス残業と呼ばれており、この問題を解決するために勤怠管理アプリを開発する。

2) 要件定義

開発する勤怠管理アプリは、いわゆるサービス残業をなくすために、ユーザーの労働時間を推定して残業時間、残業代を抽出するために、グローバル・ポジショニング・システム（英記：Global Positioning System、通称：GPS）で位置情報を利用して、客観的にユーザーの勤怠状況を管理するシステムである。

具体的には、ユーザーが携帯する携帯端末（スマホ）にアプリをインストールしておき、GPS によるスマホの位置情報をサーバーに送る。スマホは出勤時刻及び退勤時刻を自動モードで取得するか手動モードで取得するかを指定できる。自動モードにおいて、サーバーは、スマホの位置情報とユーザーの職場位置情報とから、ユーザーが職場領域に入った出勤時刻及び職場領域から出た退勤時刻を検出する。ここで、職場の位置（緯度、経度）から半径 200 m を職場領域とする。手動モードにおいて、ユーザーが、スマホの出勤ボタンを押下すると手動の出勤時刻となり、退勤ボタンを押下すると手動の退勤時刻となる。出勤時刻と退勤時刻との差が、暫定的な勤務時間となる。この暫定的な勤務時間から、ユーザーと使用者との間で締結している雇用契約上の所定労働時間及び所定休憩時間を差し引いた時間を残業時間とし、

一般演題①

所定期間内における残業時間の累積から残業代を算出する。算出した残業時間及び残業代はスマホに送られ、グラフや数値として、ディスプレイに表示できる。

ブランド : 働き方は変えられる

アプリ名 : Smart 勤怠管理

コンセプト : GPS で出退勤を自動打刻

特長 : ①GPS で出退勤を自動打刻します
②時間外労働が一目で分かります
③未払い残業代がないか確認できます

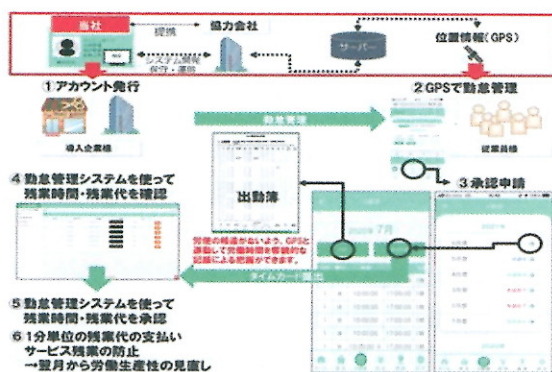


図2. アプリの仕組み

内容 : 利用者の勤務状況等をリアルタイムで集計などを行う勤怠管理システムです。利用者が提供したデータに基づき、GPS 位置情報を活用して、出退勤を自動打刻します。

機能 : アプリで取得した出退勤データを、全国の「法律相談窓口」に共有することができる。アプリ内で専門家に連絡可。

これら労働者が1分単位の勤怠管理をすることで、企業の未払い残業代がなくなる仕組みを構築することができる。労働者が従事する企業からの給与明細や勤怠管理に疑問がある場合に、アプリで取得した出退勤データと照会することができる。

また、企業が従業員のために勤怠管理システムを使用する場合、1分単位で残業代を支払うことになるので、企業が長時間労働による残業代の増額となる。このことが従業員の働き方改革に取り組む動機となり、つまり企業にとって「働

かせ方」を変える仕組みとなる。

3) 専門家の監修

アプリ開発には、労働基準法、労働契約法、その他の関連法令の理解が必須となるため、弁護士および特定社会保険労務士の監修を必須とする。

2. 社内検証

当社の美容事業部「コミュニティサロン と和 / 訪問美容 と和」に所属する美容師7名に対して、GPS で出退勤を自動打刻する有用性を検証する。

3. 社外検証

テスト版アプリを使用するモニター100名に対して、GPS で出退勤を自動打刻する有用性を検証する。

V. 研究結果

1. アプリ開発

下図の通り、要件定義したアプリの開発することに成功した。また、開発の過程で取得した許認可は、以下の通りである。

- ① 東京都経営革新計画「労働者が簡単に未払い残業代を請求できるアプリ開発」(2産労商支308号)
- ② 商標登録「Smart 勤怠管理」(登録6365651号)
- ③ 特許出願「勤怠管理システム」

さらに、アプリ内の「相談」画面で、労働基準監督署、弁護士会、労働弁護団、社労士会、社労士会労働紛争解決センターに相談できる。労働問題に積極的に取り組んでいる全国の弁護士および特定社会保険労務士等に気軽に相談できる仕組みを作ることによって、企業の残業体質を見直し、長時間労働を改善、労働生産性が向上できるよう企業と労働者の働き方改革を推進できる。



図3. アプリのホーム画面

2. 自社内の美容師による検証

当社の美容事業部「コミュニティサロン と和 / 訪問美容 と和」に所属する美容師7名について、アプリ利用前の1ヶ月の平均残業時間は表1の通りであった。

年度	平均残業時間
2016年度	42時間22分/月
2017年度	35時間19分/月

表1. アプリ利用前の1ヶ月の平均残業時間

2018年度から、アプリ利用を開始してGPSで出退勤を自動打刻する有用性を検証した結果、表2の通り、1ヶ月の平均残業時間は最大80%以上削減することができた。

表2. アプリ利用後の1ヶ月の平均残業時間

年度	平均残業時間
2018年度	8時間09分/月
2019年度	7時間06分/月
2020年度	10時間32分/月

3. 自社外の美容師による検証（個人利用）

テスト版アプリを使用するモニター100名に対して、アプリの有用性を以下の概要で検証した。

検証名：GPSで出退勤を自動打刻する有用性の検証

調査期間：2020年11月1日～2021年4月30日
調査方法：モニターに対してテスト版アプリを使用

調査対象：全国20-40歳の該当資格職で就業中の男女

対象資格：美容師

サンプル：100名（男性50名、女性50名）

検証の結果、図4の通り、「残業が少なくなった」が93%、「変わらない」が7%である一方、「残業が多くなった」は0%であった。

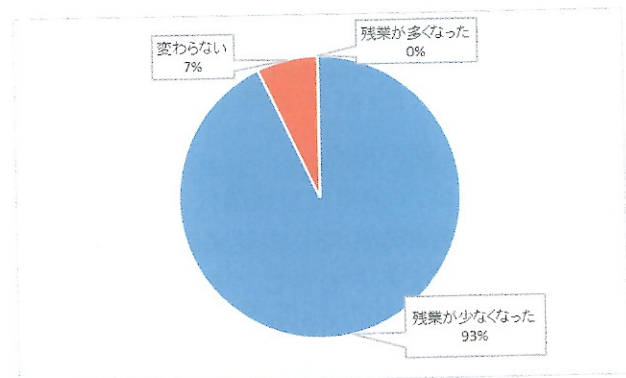


図4. アプリ導入後の残業時間の変化

また、アプリで算出された残業代に対して、実際の給与明細と照会して残業代が未払いであった。「残業代が支払われた」が34%と「協議中」が32%を合わせて、過半数のモニターが、企業側から残業代の支払いを受ける見込みとなった。

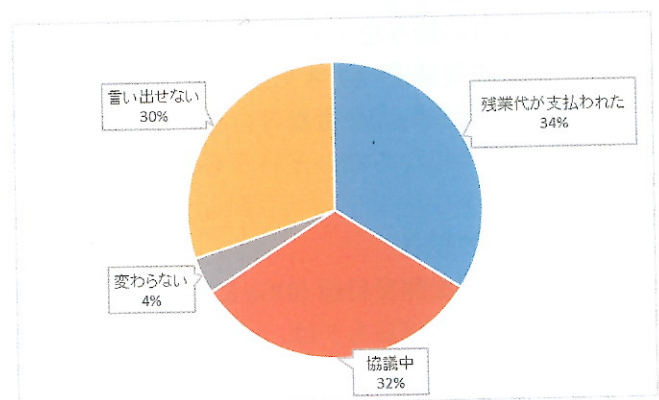


図5. アプリ導入後の残業代の変化

一方で、「変わらない」が4%は少ない結果となったが、「言い出せない」が30%存在し、職場の人間関係を考えると言い出せない状況をどのように支援するかは今後の課題となった。

VI. 考察

1. 「美容師」側の視点

「Smart 勤怠管理」は、勤務先の勤怠管理とは別に、個人的に利用することが可能である。出勤時刻と位置情報を表示する出勤簿で、労使間で労働時間の認識に相違がないよう支援するシステムとなっている。

個人が導入した場合のメリットは、「労働時間を自分で管理できる」という点である。短期的な視点としては「未払い残業代の請求」、長期的な視点としては「長時間労働の抑制」「心身に及ぼす健康管理」となっている。

使用者（勤務先）が管理する出退勤データの不正を防止するためにも有益である。

2. 「美容室」側の視点

本システムは、1分単位で残業代の支払いを「見える化」するものなので、一見すると企業に不利な仕組みにも見える。しかし、不利・有利の観点ではなく、労働しているのだから給与（残業代）を支払うべきであり、「支払いたくないから支払わない」のではなく、「残業しなくても良いように労働生産性を高める」という部分が本質的な視点となる。そう考えると美容室が導入するメリットは、

- ① 従業員自身が出退勤を提出するため、労働時間の認識違いが生まれない。
- ② GPS を活用して位置情報を取得するため、訪問美容などの多様な働き方に活用できる。
- ③ 毎月の給与を1分単位で支給するため、未払い残業請求のリスクを回避できる。

つまり、労働時間を労働者自身がチェックするためトラブルにならないというものである。

3. SDGs の視点

持続可能な開発目標 SDGs において、「8、働きがいも、経済成長も」は、「企業による労働者の『やりがい搾取』を防止する」ことも含まれるものとする。具体的には、ターゲット 8.5「2030年までに、若者や障害者を含む全ての男性及び女性の、完全かつ生産的な雇用及び働きがいのある人間らしい仕事、並びに同一労働同一賃金を達成する。」という部分である。

我が国の労働契約法によれば、「第3条 労働契約は、労働者及び使用者が対等の立場における合

意に基づいて締結し、又は変更すべきものとする。」とあり、使用者と労働者は対等な立場であるとしているが、実態はそうではない。雇用関係にある労働者は比較的弱い立場に位置しており、企業による長時間労働やサービス残業について、改善を要求することは難しい状況にある。

そのため、結果的に「お客様のため」「社会のため」という標語のもと、時に労働者は、残業代が出ない「タダ働き」を強いられている状況ともなっている。労働者にとって「働きがいも、経済成長も」を満たせる環境を整備することが、アプリ開発の目的でもある。

VII. 結論

「Smart 勤怠管理」は、美容師の労働環境を改善することができる。また、美容師だけではなく、同じような労働環境で働く、ネイル、まつ毛エクステンション、エステなどを扱う美容業はもちろん、サービス業、医療・介護業界、広告業界、IT業界などに向けても十分な効果を発揮すると考えられる。

「働き方は変えられる」。働くすべての人に、このような想いを実感してもらうことを願ってやまない。

i 日本、厚生労働省、「『働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律』について」、「時間外労働の上限規制」

<https://www.mhlw.go.jp/content/000463185.pdf>

(最終検索日 2021 年 10 月 18 日)

ii 民法改正に伴う労働基準法の改正(2020 年 4 月)では、賃金の消滅時効期間とともに、賃金台帳や出勤簿などの記録の保存期間も 5 年に延長された。しかし、いずれも当分の間は 5 年ではなく 3 年とされている。

日本、厚生労働省、「未払賃金が請求できる期間などが延長されます」

<https://www.mhlw.go.jp/content/000617974.pdf>

(最終検索日 2021 年 10 月 18 日)

iii 厚生労働省の「介護保険事業状況報告(暫定)」における居宅介護サービスの平成 31 年度 1 月期の利用者数は 3,786,151 人であり、一方、施設利用者は 943,776 人であった。合計 4,729,927 人に対して、在宅介護者は約 80%となる。

日本、厚生労働省、「介護保険事業状況報告(暫定)」
<https://www.mhlw.go.jp/topics/kaigo/osirase/jigyo/m19/1901.html>

(最終検索 2021 年 10 月 18 日)

iv 日本、高齢者ラボ、「介護サービス受給者数推移」
https://aging-and-well-being-labo.com/surveys_20210225_kaigosurvicejyukyusyasuuui/

(最終検索日 2021 年 10 月 19 日)

v 日本、厚生労働省、「介護保険事業状況報告(全国計)」

https://www.mhlw.go.jp/topics/kaigo/osirase/jigyo/19/dl/r01_zenkokukei.pdf

(最終検索日 2021 年 10 月 18 日)

vi 日本、厚生労働省、「地域包括ケアシステム」

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/kaigo_koureisha/chiiki-houkatsu/

(最終検索日 2021 年 10 月 18 日)

vii 日本、内閣府、「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」

http://www.cao.go.jp/wlb/government/20barrier_html/20html/charter.html

(最終検索日 2021 年 10 月 18 日)

viii 日本、株式会社インテリジェンス、「理美容界の人材不足、その解決法を探る」

<https://baito-report.jp/wp-content/themes/weban/contents/pdf/trend/trenddata20111107.pdf>

(最終検索日 2021 年 10 月 18 日)

ix 日本、厚生労働省、「理容師・美容師制度の概要等について」

<https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-11121000-lyakushokuhinkyoku-Soumuka/0000113247.pdf>

(最終検索日 2021 年 10 月 18 日)

x 日本、厚生労働省、「看護職員の現状と推移」における就業者は約 154 万人であり、一方、休眠看護師は 71 万人であった。看護師の資格保有者は合計 225 万人となる。

<https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-10801000-Iseikyoku-Soumuka/0000072895.pdf>

(最終検索日 2021 年 10 月 18 日)

xi 日本、東京都、「TOKYO はたらくネット」、「東京ライフ・ワーク・バランス認定企業」

<https://www.hataraku.metro.tokyo.lg.jp/hatarakikata/lwb/ikiiki/nintei/index.html>

(最終検索日 2021 年 10 月 18 日)