

2010.3.7

☆ 残業代について

☆ 今月読んだ本

☆ 田島のこと

☆ 今月のひとこと

こんにちは！田島大輝です。中小企業経営者の戦略的な発想を刺激するゆるビジニュースレター☆の第24号です。このニュースレターから今月はどんな行動が生まれますか？

残業代について

最近、胡散臭げな弁護士事務所のCMが増えています。『消費者金融の過払い金請求』です。

弁護士からすれば濡れ手で粟（あわ）のオイシイ仕事であり『過払い請求バブル』と言われています。

このバブル。実は次のターゲットが既に決まっています。『未払い残業代請求バブル』です。

消費者金融業界がしゃぶりつくされて骨になった後は、こんなCMがバンバン流れるようになるかもしれません。

『残業代をちゃんと貰えてないあなた、今すぐご相談ください！ほにやらら弁護士事務所♪』

胡散臭げな弁護士事務所に、社員さんが踊らされることのないように対策しておきましょう。

さて、残業代に対する田島の考え方です。

まず、**法に基づいた残業代を払ってない会社はキツイ**です。たとえ資金繰りが苦しかったとしても、税金を払わない言い訳にはなりません。残業代も同じです。

与えられた環境、ルールの中で儲かるビジネスにするのが経営者の仕事です。社員にそのツケを負わせるべきではありません。

管理監督者の扱いも含め、これからは大きなリスクとなりますので、胡散臭い弁護士事務所の餌食にならないようにしてください。

かと言って**バカ正直に残業代を出しましょう**ということではありません。

ある企業ではここ数年、経営が厳しかったため若手も含めて昇給がありませんでした。しかし残業手当はタイムカードに基づいて何十時間でも100%支給していました。

するとどうなるか？社員さんは**給料はもう上がらないものだ**と理解しています。となると**手取りを増やすためには残業をする**しかありません。

そして余計な仕事を作り出す、通常の就業時間に手を抜いて残業をする・・・。

そこまでひどくなくても、**仕事を早く終わらせようというモチベーションは相当に低くなる**でしょう。

社員の立場からすれば、**自分の生活を守るための方法が残業することしかない**のです。これは働き方としてとても可哀そうなことです。

そして**社長と社員が向いている方向が正反対**なのですから、会社が前に進むわけがありません。

そこで田島の基本的な提案です。

1. ある程度の時間まで残業代を込みにする

社員が通常していた残業時間を年間ベースで計算し仮に月平均が 30 時間なら、毎月 30 時間分の残業手当を固定とします。

※ 残業手当は法に定める割増率に基づき計算

※ 給与明細には基本給と分けて“残業代”として記載

このようにすると残業時間が 30 時間未満であっても固定で同額が貰えますから、社員は早く帰ることを考えるようになります。

ただし 30 時間を上回った場合には、その分の残業手当を支給する必要があるので、時間設定を上げておくか、賞与で調整するとよいでしょう。

※ 36 協定で定める残業時間は年間 360 時間が上限ですが、特別条項を定めることで上限を上げることができます

※ だからと言って長時間労働をよしとせず、収入と労働時間のバランスをとりましょう

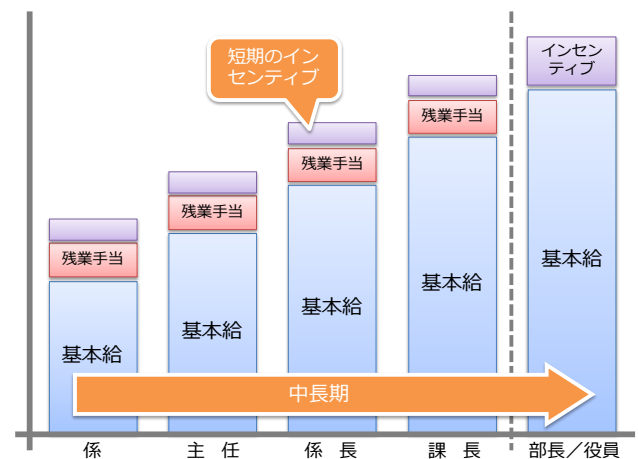
2. どうなったら給料が上がるかを明示する

残業手当が固定にするだけでは、社員は手取りを増やす方法がわからなくなります。そこでどうやったら給料が上がるのかを明示する必要があります。

これには中長期と短期の 2 種類があります。

中長期は能力の向上によって基本給が上がっていく仕組みです。

短期は月単位または数カ月単位でフィードバックが得られる仕組みです。



1	係	初心者	原則は理解しつつも、状況による原則の使い分けができない
2	主任	見習い	状況に応じた対応ができるものの、先輩の指導が必要
3	係長	一人前	日常業務であればすべて一人でこなせる
4	課長	中堅所	微妙な状況の違いや、例外への対処などもできる
5	部長役員	熟達者	状況を的確に判断し、直観でも正しい判断ができる

伸びている会社には、**社長と社員と利益を一致させる仕組み**があります。

一緒に勝敗を喜び悔しがれる本当の仲間になるための仕組みを考えましょう。

田島のこと

最近『どうやって勉強しているの?』とか『パソコン何使ってるの?』とよく聞かれます。

そこで6~7ページに田島のITツールと勉強法をまとめてみました。

参考にはならないと思いますが、刺激になれば嬉しくおもいます。

今月読んだ本

1月の1ヶ月間に私が読んだ本のリストです。

ビジネス頭を創る7つのフレームワーク
カ 勝間 和代 再 ★★★

- ・ 売上2億円の会社を10億円にする方法
五十棲 剛史 再 ★★★★★

- ・ 営業引力の法則 五十棲 剛史 再 ★★ ★
- ・ 金の卵を生むガチョウを生むがちょうの増やし方 村松 達夫 再 ★★★★★
- ・ 勝間式「利益の方程式」 勝間 和代 再 ★★★★★
- ・ 「日本で最も人材を育成する会社」のテキスト 酒井 穰 ★★★★★
- ・ 35歳を救え なぜ10年前の35歳より年収が200万円も低いのか NHK×三菱総研 ★★★★★
- ・ お客様の心をぎゅっとつかむ! 小冊子作成講座 あらがみ かずこ 再 ★★★★★
- ・ 加速学習法 コリン・ローズ ★★★★★
- ・ Q&A「社員の問題行動」対応の法律知識 山田 秀雄 ★★★★★
- ・ あの社長の羽振りがいいのにはワケがある 三田村 元宣 ★★★★★
- ※ この他に「日経ビジネス」と「週刊ダイヤモンド」を定期購読

今月のひとこと

今どきどこの会社でも少人数で仕事をこなしているので、社員さんは『もっと人を雇ってほしい』と思っています。

私がコンサルティング先の社員さんにそう言われると次のように答えることにしています。

『人を雇うと儲かるの? 売上が上がるか、経費が下がって儲かるのなら、いいんじゃないですか?』

『人がいないことで、売上の機会を逃しているか、残業代や外注費が必要以上に出ている状況であれば、採用しなければ損ですもんね』

『でも社長がこんな損を見逃しているわけがないと思うんだけど、考えられることはありますか？』

儲かってないから人は雇わない、というよりも、このように問いかけることで、社員さんの思考レベルが上がります。

教育とは教えることではなく、問いかけることです。

『お客さんはこれで満足してくれているのかな？』

『お客さんをもっと喜ばせるにはどうすればいいんだろう？』

『もっと他に考えられることはない？』

どんどん問いかけていきましょう。

中小企業コンサルティング ゆるビジ☆

田島 大輝

Mail : tajima@yurui-business.com

TEL : 050-3634-8800

FAX : 050-3488-4300