

残業にまつわる会社の悩み事 どうする？

① 長時間残業が抑えられない

受注好調な製造業に多いのですが、企業全体の問題として長時間残業の恒常化があります。

① 設備投資で
通常は、生産性を上げる

② 人手を増やす

などの解決策が考えられますが、設備投資は生産性向上という企業ばかりではなく、また昨今の人手不足のなかでは人員増員も厳しい状況です。
全方位の特効薬はありませんが、不可欠なものは経営者サイドの「絶対に長時間残業を撲滅するのだ」という強い意思とリーダーシップです。



② “残業中毒”のような社員がいる

ある企業では「何があろうと残業はここまです。その中で業務を完結できるような知恵を絞る」という方針を打ち出したケースもあります。
業務改善 ↓ 残業削減が順当な流れとすれば、まさに逆算の発想と言えますが、現実的な取り組みなのではないでしょうか。(現場に丸投げでOKという意味ではありません)

①の事例とは異なりある特定の社員が長時間残業をやめようとしていないというケースがあります。

この場合、他の社員については特に残業が多いわけではないので、ただその個人の課題点を突き詰めて考え抜けるかが肝要です。些末な事情に捉われずに核心部分のみを追求していけば、たいして

③ “認識不足の管理職”

いは、一つ二つの原因に単純化できるはずで、そうすれば対処方法は業務改善なのか、人事異動なのか、など選択肢もおのずと定まってくるはずです。

上記2例と異なり、管理職になった途端に「自分は管理監督者で残業代もつかないのだから絶対に定時で帰る」というスタンスをとる社員がいます。こうした方は、そもそも管理監督者という立場をまったく理解していないと言わざるを得ません。なぜ自分が一般社員よりも高い待遇を与えられているのか、どのような役割を求められているのかを、管理職向け研修などを通じてしっかりと認識していただく必要があります。

当事務所では就業規則の整備、労使協定の見直し、研修講師などを通じて残業問題の解決に取り組んでおります。お困りの際はぜひご連絡ください。

雑感

先日、子供たちと進路について話す機会がありました。最初は進学先について話していたのですが、将来のお仕事の話題に、身近な人達の職業に始まり、あれやこれや話している中で息子が「その仕事、僕らの就職する頃もある？」と一言。

彼なりに進学と違い、学力では測れない能力が必要であることを理解している様子。

が、残念ながらこれという自分のセールスポイントは見つからず、結論は持ち越した。就職氷河期に何とか第二希望に就職をした母としては、一生続く第一希望を見つけて欲しいものです。(大西)

「助成金」 甘い罠に注意

助成金受給の申請を呼びかけるコンサルタント業者が増えており、中には不正受給を促すケースもあるようです。

会社の内情も聞かず開口一番で助成金を奨めてくるような業者には注意が必要です。先日神戸で国の助成金をだまし取ったとして、経営コンサルタント会社の社長らが逮捕されました。

- ◆不正受給と判断されると、次のようなペナルティがあります。
- ① 助成金の返還
- ② 事業所名が公開される
- ③ 最低3年間は助成金の申請ができない。
- ④ 刑事告発もありうる

経営コンサルタントを名乗る業者に指南されて、虚偽の申請書等を提出した場合や申請代理人が不正行為を行った場合でも、事業主が不正受給を問われることがありますので十分ご注意ください。当事務所でも助成金の相談を受け付けています。

従業員募集や、産休、機械の導入、就業規則の改正等の中には一度ご相談下さい。

