

【現代風“組織一丸”マネジメント】シリーズ

残業管理を社内徹底する方針と方法とは？

難しい人間関係の基本的な部分を見るための『まねじめんと』

【“時間外労働”は案外大きな問題をはらむ】

たとえば、大事な業務を抱えながら『終業時間ですから…』と、従業員に帰ってしまわれるとしたら、そもそも“仕事”になりません。

しかし、たとえば従業員が個人的に“心配性”であるため、必要以上に仕事に時間をかけるとしたら、組織の効率は成り立ちません。増して、残業代のために、残業を演出する従業員が出るなら、もはや“問題外”でしょう。

【単なる“制限”では機能しにくい】

ただ、時間外でも仕事はさせる一方で、時間外手当については制限を加えるなら、今度は“未払い残業代請求”等を起こされて、企業が想像以上に大きな負担を負わされることもあります。

未払い残業代は、従業員一人や二人の問題には収まらないことが多いからです。

【なぜ今“時間外労働”が問題になるのか？】

なぜ今、時間外労働が、改めて問題になるのでしょうか。それは、かつては“働き方の常識”のようなものがあって、その常識の範囲内で、残業の範囲が適正化されることが少なくなかったからだと考えられます。

【かつての“よき風習”が失われる中で…】

たとえば従業員が、自分の未熟さやミスで残業を発生させた時や、自分が教えられる立場にある時、残業になっても時間外手当を請求しないという風習のようなものがあり得たということです。

それが今、“組織に拘束されたら、理由がどうであれ、当然の権利として報酬を請求する”という類の“新しい常識”の台頭により、かつての“風習”が危険にさらされているとも言えるのです。

【では、どうすればよいのか？】

では、好ましい“風習”を維持しながら、“新しい常識”に対応するためには、どうすればよいのでしょうか。その答のキーを握るのは、まさに“現場の管理者”に他なりません。

現場の管理者の考え方や行動次第で、組織内での“働き方”は、大きく左右され得るのです。

【ご希望者にはレポートを差し上げます！】

時間外労働を通じ、効果的なマネジメントに取り組んだ、ある経営者の事例を、“マネジメント・レポート”としてご用意致しました。

定期購読（有料）ご希望者には、完全版をお送りしますので、ご遠慮なくご一報ください。



“時間外勤務”は、通常の業務の中で、どうしても発生してしまうものですが、そこに“手当”が付くため、難しい問題に発展してしまうケースも少なくありません。

しかも、これに対し、残業を抑制する社内通達を出したり、残業ゼロを指示したりするだけでは、通常不十分なのです。それは、通達や指示の内容が従業員個人の主観で様々に“解釈”され、経営真意が徹底しないことがあるからです。では、どうすればよいのでしょうか…。

少数精鋭でビジネスに取り組む皆様、現代的な“人”マネジメントの視点から、重要なニュースやノウハウをお届けする月例『経営さぶりめんとニュース』にご意見やご感想をお寄せください！

行政書士・社会保険労務士へんみ事務所

TEL : 022-292-2351

FAX : 022-292-2352

URL : <http://www.henmi-adm.jp/>

わたくしたちは、“ヒト”に関する重要課題の提言を通じて、皆様方の経営をご支援申し上げます！