

【成果を出す組織を作るマネジメント】シリーズ

個人の勉強も“労働時間”になるのか？

強い組織、強い現場を作るための、やさしい現代マネジメント！

【仕事のための勉強は“業務”ではない？】

仕事に役立つ技能や知識を習得するために、就業時間外で“学習”するのは、つい最近まで、当たり前だったかも知れません。

中には、たとえば、休日の土曜日に“社内研修”を行いながら、それが“個々人の勉強につながる”として、時間外勤務手当を支払わないというケースも、珍しくはなかったと言えそうです。

【社内研修も“業務”？】

しかし、最近では、こうした“自主勉強”感覚に“待った”が掛かり始めました。既に、2000年の最高裁判決で『労基法上の労働時間とは、労働者が使用者の指揮命令下に置かれている時間という』とされているからです。

社内研修でも、指揮命令要素が認められると労働時間に算入される場合があります。

【なぜ今“昔の判決”が注目されるか？】

ただ、2000年の判例が、なぜ今クローズアップされるのでしょうか。そこには、“働き方改革”を超え、“最近の業務に内在する特徴的な問題”がありそうなのです。

【企業によって個性化する業務内容】

たとえば、“同業者”でも、会社によって“仕事の進め方”は千差万別です。中途採用者に、以前勤めた会社の“やり方”を持ち込まれたのでは、迷惑な場合も少なくないのです。

あるいは、社内で業務方法等を変更した際、社内徹底のための教育訓練が不可欠になります。

【それは“個人的勉強”か？】

その際『それは、個人的勉強』とは言えないでしょう。そうすると『では他の研修は、純粋に個人のためなのか』という疑問も湧いて出ます。

企業が独自の業務スタイルを持つことが当たり前になった昨今、社内の教育や訓練にも、新たな目が注がれるようになったわけです。

【マネジメント・レポートを購読しませんか？】

市場変化ばかりではなく、人事労務についても、今、経営陣が“変化”を読み解いて、対応を考えるべき時にあるようです。そこで、教育研修を例に、今後の経営の“方向性”をまとめたレポートをご用意しました。有料購読を希望の方に、レポートを差し上げます。ご一報ください。



業務に役立つ技能を、たとえば“自宅”で身に付けるというのは、つい最近まで“当たり前”の感覚だったかも知れません。技能を身に付けて、評価されれば、個々の従業員にも“満足”があったからです。

しかし今は、従業員の“自宅学習”までも“労働時間”なのではないかと指摘される環境にあります。それは、単に法律や判例上の問題ではなく、業務の進め方に内在する“現代の特徴”なのかも知れません。では、その“特徴”とは、どのようなもので、どう対処すべきなのでしょう。

中堅中小企業の皆様に、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『経営さぷりめんとニュース』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/>