

貴社を労務管理リスクから開放します

編集・発行 社会保険労務士 山下事務所 〒815-0071 福岡市南区平和2-23-2 (毎月1回 10日頃発行) ※この記事はHPでダウンロード出来ます。

社会保険労務士 山下事務所 は 「この会社で働くことができてよかった」 そう思えるような会社作りのお手伝いを致します

★ 生産性 考 え る ★

◆仕事の量は、その時々に応じて増減があります。多忙な時、閑散な時。しかし、所定労働時間の概念の下では、働く社員の労働時間は基本的に一定のはずです。つまり、人員補充や退職等による人員減がない限りは、その組織の総労働時間は同じになります。

◆賃金も、諸手当などの様々な思惑はあるにしても、所定労働時間(計画段階での年間総労働時間)をベースにしていることとなります。割増賃金の時給単価は、年間の総労働時間で算出することからも分かります。

◆そこで問題となるのは、仕事の量が増えた時。多くの場合は、“残業”でその仕事を処理することになります。

◆ここで、考えなければならないことは、その残業が「本当に付加価値を生んでいるか」ということです。もし、その残業が付加価値を生まない残業であれば、残業手当という賃金負担だけが重くなります。当然ながら、利益は減少し、賞与原資も縮小せざるを得ません。

◆賞与原資が縮小すれば、社員としては、「何故、賞与は少ないのか。毎日遅くまで頑張っているのに。」という不満につながります。経営側としては、「残業手当の支給が重く、賞与にまで資金が回らない。利益を取られている。」と言うこともできるでしょう。しかし、理にかなっている説明ですが、社員はどうしても納得が行かないものです。

◆そこで、見なければならぬのが、『生産性』という指標です。生産性は、産出÷投入という計算式で表しますが、中でも、労働生産性に着目しなければなりません。労働生産性は、付加価値÷従業員数で表すことが出来ます。また、人時(にんじ)生産性も見なければなりません。1人あたり1時間あたりの平均時給、1時間あたりの付加価値等も重要な指標の一つです。

◆ここで出てきた数字を、そのまま放っておくのではなく、それを維持、若しくは高めることを人事考課の一つに入れて評価しなければなりません。これが、社員の仕事の進め方の目標となります。

◆当然、労働分配率も視野に入れるべき指標です。

◆その日の残業が、本当に必要な残業なのか否かについては、例えば、製造現場であれば、残業時間を含めた総労働時間÷その日の生産高の計算により、残業した日と残業しなかった日で同じ数値であれば、必要な残業であったということが出来ます。つまり、生産性が高かったということですよ。

◆評価要素に生産性を加えることによって、生産性に対する社員の意識を高めなければなりません。「無駄な残業は、返って利益を生まない。」という意識といっても過言ではありません。

もっとも、残業代をカットしている企業にはあてはまりませんが。

★ 価値観 を 伝 え る ★

昨今、固定費の中で最もウエイトを占める人件費カット、いわゆる人員削減が進んでいます。現在は、期間雇用者や派遣という、非正規雇用者を対象に削減が進んでいます。正社員にもメスが入るのは時間の問題でしょう。

経営者として、自らの考えを社員に示さなければならない時ではないでしょうか。

どうやって苦境を乗り越えて行くのか。社員のことをどう思っているのか、経営者として最も大切に思っていることは何か。つまり、ご自信(経営者)としての価値観です。

この考えについて行く人、ついて行かない人が出てくるでしょう。でも、この価値観は変えられないのです。何故ならば、信念だからです。その信念は、将来の会社が目指す姿でもあるからです。今こそ、伝える時です。

JREPOに関するお問い合わせは下記まで

社会保険労務士 山下事務所

〒815-0071 福岡市南区平和2-23-2

Phone 092-982-2595 Fax 092-523-1836

E-Mail : office-srry@sr-yamashita.comホームページ : <http://sr-yamashita.com>

【業務案内】

- | | |
|------------|------------|
| ★就業規則の作成変更 | ★401k導入支援 |
| ★人事賃金制度の構築 | ★セミナー／講演 |
| ★管理者研修の実施 | ★各種助成金の申請 |
| ★退職金制度の構築 | ★労働／社会保険手続 |

事務所は不在がちです。ご連絡は、お電話もしくはE-mailでお願い致します。