

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よかった」 と思えるような会社作りのお手伝いを致します

★効果的な残業代カットの方法★

◆法律上の労働時間とは、「使用者の指揮命令下にある時間。」とされています。では、会社の指示を受けずに、社員が“勝手に”残業をした場合はどうなるのでしょうか？

◆“勝手に”とありますから、会社は指示をしていません。しかし、「勝手に残業した」という事実を知っていれば、「残業を黙認している」形になります。これが世に言う『黙示の命令による残業』です。

つまり、「残業命令は出していないが、命令したものとみなす。残業代は払え。」となるのです。よって、勝手に残業する社員には、「勝手にするな」と言わなければなりません。

◆このような事態を避けるために、残業の『事前許可制』を導入する会社もあります。

◆『事前許可制』では、事前許可のない残業は残業としてカウントしなくても構わないので、不要な残業代をカットすることが出来ます。注意点は、以下の3点です。

- ①事前の許可を絶対的なものとする
- ②許可をする人が不在時の対処を決めておく
- ③許可した時間は、残業としてカウントすること

◆ところが、この事前許可制を導入しただけでは、行き詰まることも出てきます。

●許可申請のタイミング●

「終業時刻前」としている会社が大半ですが、終業時刻前とはどのくらい前なのでしょうか？ 常識的には5～10分前ですが、その時に許可者が不在であれば「事後に必ず許可を」としていても、結果としてスルーしてしまいがちです。

●記載内容のボリューム●

A4用紙1枚かその半分程度の大きさの申請用紙が大半でしょう。しかし、申請書の体裁を整えるため、記載する箇所が多すぎる会社も見受けられます。

日付、曜日、予定時間、業務内容、残業理由、残業結果報告。もちろん必要なことばかりですが、あまりハードルが高いと「面倒」が災いして元の木阿弥となることもあります。

●許可者の悪用●

許可がなければ残業とはしませんので、「残業代を払いたくない＝許可しない」となることも。また、自身の部署の効率性をアピールするため、あえて許可しないこともあり得ます。

◆こう考えていくと、根本的な問題解決が図れない以上に、不信感が募る要因となります。

◆そもそも、根本的な問題は何かあったのでしょうか。

- ①無用な残業はしないさせない
 - ②無用なコストの流出を避ける
- ことだったはず。

その対策が、変形労働時間制の導入や、残業の事前許可制だったりするわけです。

◆制度の導入や事前許可制の仕組みは、いわば手法であって運用が大事なのは言うまでもありません。

そして、その制度や仕組み以前に、『社内の業務フローを見つめ直す』作業をしなければ、前述した不信感だけが募ってしまいます。会社に対して不信感がある組織ほど危ういものはありません。

◆『社内の業務フローを見つめ直す』過程で、優先順位の高い仕事(貢献度の高い仕事)やその逆の仕事、個々人の能力レベル等々もあぶり出されるでしょう。

それはそれで構わないのです。改善すれば良いことだし、能力レベルを高めれば良いことですから。

◆こういった視点に立つことが、本来のスタートラインです。

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。