

# 千話万来

2020年6月 271号

株式会社シイビイシー 茂木健志・小玉亜衣

TEL 027-266-6855 FAX 027-266-6856

E-mail [lcbc@linxcbc.co.jp](mailto:lcbc@linxcbc.co.jp) URL <http://www.linxcbc.co.jp>

〒379-2121 群馬県前橋市小屋原町1082-3

## — 自社の生産能力を残業時間も含めて考えていませんか —

皆さんの会社の実態はどちらに近いですか？

- ① 残業はあるのが通常、用事があるときだけ定時で帰る。
- ② 残業がないのが通常、残業をするのは、トラブルや急な予定変更により、やむを得ない時

本来は②の残業がないのが通常、という状態で経営できるといいですね。

仕事の受注量の考え方として、自社の生産能力をどう考えていますか？

A 生産能力＝(所定労働時間の生産能力+残業時間の生産能力) と考えているのか、

所定労働時間	残業時間
A: 生産能力	

B 生産能力＝所定労働時間の生産能力 と考えて受注するののかの違いにも関係してきます。

所定労働時間
B: 生産能力

時間外労働(残業時間分)は

算出式: 時間外労働の時間数(時間)×1時間あたりの賃金(円)×1.25(※)

※ 1か月の時間外労働が60時間を超えた場合は、その超える部分については、1.5 (ただし、中小企業等については、当面の間は×1.25) となります。

残業で働いてもらうには、所定労働時間よりも、1.25倍の賃金が発生してしまいます。仮に残業時間の生産性が所定労働時間の生産性より低いならば、更に割高になります。

Aの場合、予定通り進んでもスケジュールがいつばいなので、トラブルや急な予定変更などが入ると大混乱を引き起こします。今までは、何時間でも残業すれば何とかつじつま合わせが出来たが、今後は働き方改革の残業時間の規制により、難しくなって来ます。

もう一つの困りごとが、Aの場合、従業員の給与に対する捉え方が、まったく違ってしまうこと。  
常にある残業に対しては、残業代も混みの金額が通常給与と捉えており、生活設計も立ててしまい、  
今回のように外部環境(コロナウィルス)による仕事量の激減や、国の制度変更(働き方改革)の残業時間の  
規制による残業時間の激減時に、収入が大きく減るので、不満に感じやすいのです。

Aの場合 給与=(基本給+手当+残業代)

基本給	手当	残業代(ほぼ定額)
-----	----	-----------

今は、昔で言う会社人間(仕事中心、仕事のみが生きがい)という人も少なくなってきました。  
ワークライフバランスを保ちたいという  
残業をしたくないという若い世代も多くなってきました。

Bの場合 給与=(基本給+手当)+(残業代)

基本給	手当	+	残業代(変動)
-----	----	---	---------

ほとんどないのが通常で、あれば臨時収入という感覚

受注量と利益の関係性をもう一度見直してみませんか？

社員を大切に、同じ方向を向いて、力を合わせて仕事が出来るといいですね。

## 一 意識して一人一人を育てる 一

生産性を上げる、作業効率を上げる、コストダウンする、不良率を下げる……など課題はたくさんあります。  
どれも一人でではできません。チームの力、組織の力が必要です。

チームの力、組織の力を上げるには、信頼関係の構築と、一人一人の成長が欠かせません。

人を育てること、まとめること、動いてもらうこと、人に関することが、一番手間もかかるし十人十色の考え方や  
個性や価値観があるので大変です。仕事のやり方や仕組みも大事ですが、一人一人を成長させることにフォー  
カスすることを怠っていませんか？

一人一人、レベルも違うし、ストレッチゾーン(適度な目標値)も違います。黙っていても、目標を持って成長し  
てくれる人もいますが、ただ毎日無理なく作業を行うだけで、まったく成長しなくなってしまう人もいます。

一人一人を成長させる。管理職が一人一人の成長に目を向けて、導いていくことが大切です。

一人一人と真摯に向き合っていくことで、信頼関係も作られていきます。

お互い無関心ではチームの成長は止まってしまい、悪循環が始まります。

## 一 若手社員ステップアップセミナーを行いました 一

6月24日に群馬県生産性本部主催の「若手社員ステップアップセミナー」を行いました。今年で3年続けて  
行わせていただいております。今年は異例の社会情勢の中、コロナウィルスの感染予防対策しっかり行っ  
た開催となりました。