

部下をもったら学びたい 労務管理の基本

(有)働きがい研究所
橋 敏 夫

中間管理職ではなく“中間経営者”になって欲しい

- ✦ 全社一丸で業績向上を！
- ✦ 社長と一心同体になって欲しい
- ✦ 「知らなかった」では済まされない労働法の知識
- ✦ 「やればできる」の精神で！

勤務姿勢の悪い部下を独断で解雇して問題になる

- ・課長に就任したAさんは、部下のことで困っていた。若手社員のCさんは遅刻が頻繁で、それを注意しても悪びれる様子がない。「これから気を付けなさい」と言うと、その場では「ハイ」と答えるのだが、その翌日にはまた遅刻する始末。
- ・ある朝、またCさんがまた遅刻してきた。「済みません遅れました」という言葉もない。
- ・A課長はさすがに頭にきて怒鳴った。「君のような者はもう要らない。来なくて良い」。そう言われたCさんは返事をする事もなく、そのまま帰った。この叱責は職場のほかの部下も見ている前で行ったため、みんな驚いた。
- ・その後、1通の手紙が来た……

上司なら、こうありたいもの

- ✦ 解雇は社長が決めること
- ✦ 解雇するときは解雇予告が要る
- ✦ できれば自己都合退職に持っていく
- ✦ 辞表をもらう
- ✦ 別れる時は頭を下げる

タイムカードの管理がズサンで残業代の支払い命令を受けた

- ・B社に突然の来訪者が有った。その人は受付で手帳を見せ「労働基準監督署のものです、労務管理の責任者を出してください」……
- ・タイムカード等資料の提示を求められ、「残業代が法定どおり支払われていない」と是正指導を受けた。
- ・B社はタイムカードで時間管理をし、残業は時間外指示書を上司が記入していた。このため、時間外指示書とタイムカードにはズレが生じていた、残業代は上司が命じた場合以外は出ていなかった。

上司なら、こうありたいもの

- ✚ 労働時間に関する通達
 - 「使用者が自ら確認すること」
 - 自己申告制をとる場合には労働時間を正しく記録するよう説明すること」
- ✚ タイムカードは労働時間の記録になる
- ✚ タイムカードは「出社」「退社」でなく「始業」「終業」に押させる
- ✚ 最後まで部下の仕事を見届ける

「言ってもやらない部下」が失敗を犯す

- ・A店長のBさんは、顧客数人から電話があり頭を抱えてしまった。先日販売した商品の中に消費期限切れのものが混じっているという苦情があったからだ。同じような電話は以前もあった。
- ・部長のCさんはBさんからの急報を受けてすぐ顧客に走った。顧客はカンカンで「同じ事が2度目だ、もうオタクでは買わない、新聞に言う」とまで言われ顔が青ざめた。
- ・事の発端は品出しのミスだった。その原因は、D子に担当させていた商品の品出し時に前出しをしないで行っていたことが原因だった。D子は他に比べ手が遅く、早く仕事を済ませたいと、商品を並べることだけやって作業スピードを他にあわせていたのだ。他の担当もこのような事をやっていることも推測できた。

上司なら、こうありたいもの

- ✦ 失敗の責任は上司にある
- ✦ 上司と部下は能力が違う
- ✦ 車に例えてみれば
- ✦ 仕事をしたかどうかのチェックは
上司が行う
- ✦ 定期的に業務監査を



朝礼とラジオ体操に出ない部下を「言っても仕方がない」と黙認する。

- ・B社でイザコザが起きた。それは朝礼とラジオ体操に参加するかどうか、という点である。
- ・B社の労働時間は8時から17時までだった。始業前である7時45分からラジオ体操を行い、7時55分から朝礼を行うのが長年の慣習だった。この始業前の15分間は、参加を強制してきたわけではないが、全員が参加してきた。だが、1年前に中途で入社したCさんがこの慣習に不満を言った。「始業前から朝礼とラジオ体操をするのは間違っている。それは本来8時の始業後に行うべきだ」という訳である。
- ・上司であるA課長はCさんに対して「当社の長年の伝統で行っているのだから参加して欲しい」と言ったが、Cさんの返事はノーだった。
- ・Cさんは日頃から勤務姿勢に問題があった。出社する時は、駐車場から会社まで走ってくるせいか、ハアハアと息を切らして走りこみセーフというのが毎日だった。遅刻して8時過ぎになることも頻繁だった。

上司なら、こうありたいもの

- ✦ 法を盾に取り権利ばかり主張する不良従業員は排除せよ
- ✦ “法律論”よりも“常識論”
- ✦ 遅刻したら始末書を取る
- ✦ 権利主張ばかりの人間は不要
- ✦ 規律を維持する

「うちは給料が低い」と言う新入社員に 「その通りだ」と同調する

- ・新任課長のAさんの部署に新入社員のC君が入ってきた。C君は大卒後入社したばかり。C君は入社当初は新人らしく、パリっとしたスーツを着て、緊張した面持ちで勤務していた。だが、入社後3ヶ月もすると、やや地が出てきた感じで、ちらっと本音も言うようになった。
- ・ある日、Aさんが終業後に「たまには一杯飲もうか？」とC君を誘った。C君はうなずいた。そこで会社の近くの居酒屋で2人で飲んだ。
- ・C君はビールを飲みながら、こんなことを言ってきた。「うちの会社って給料が低いですね。ぼくは初任給が20万円しかありません。これじゃあやっていけないですよ。学生時代はアルバイトで、月に25万円稼いでいましたから、大幅な減収です」「先輩のBさんは入社5年目ですが、聞いてみると手取りで月に22万円しかないそうです。これでは『嫁さんももらえない』ってこぼしていました」

上司なら、こうありたいもの

- ✦ 会社負担は賃金のほかに色々ある
- ✦ 人生の先輩として教えるべき
- ✦ Aさんの年収は低くない
- ✦ 若手の前で会社批判をするな

人件費管理は幹部に与えられたテーマ

「人件費生産性」＝「粗利÷人件費×1万円」

人件費が年間500万円の人がいて、その人が年間1千万円の稼ぎがあったとしよう。そうすると「1千万円÷500万円×1万円＝20000円」という計算から「人件費1万円あたり2万円稼いだ」ということがわかる。

- ・人数ではなくて人件費で管理する
- ・部下に充分説明して納得させる
- ・人件費予算は厳守する
- ・部下の時間単価を知っておく



部下をもつ人の心得

「やって見せ 言って聞かせて させて見
せ ほめてやらねば 人はうごかじ」

「話し合い 耳をかたむけ 承認し
まかせてやらねば 人は育たず
やっている姿を感謝で見守って
信頼せねば 人は実らず」



ご清聴 ありがとうございます

ご意見、ご感想、お問い合わせは

TEL ; 0776 (57) 1380

FAX ; 0776 (57) 1370

は し は た ら き が い

MAIL:hashi@hatarakigai.co.jp

HP ;

働きがい研究所

検索



クリック!



●●●お客様の会社がうまくゆきます●●●

(有) 働きがい研究所

賃金(福井県の賃金相場)・退職金、就業規則、社員研修(活性化)

JR町屋陸橋を東に降りて右側、茶色いビルの2階

(福井市西開発1丁目2508野坂第2ビル201)