

大内経営労務事務所 経営と労務管理の最新レポート

〒102-0072

東京都千代田区飯田橋1-10-1六川ビル4階

TEL03-3264-6881 FAX03-3264-6882

発行日:2011年11月17日

労働時間の長さと成果物の関連性は?

先日、ある企業の従業員意識調査を行いました。アンケートを実施し、その後何人かヒアリングを行いました。

そのとき、サービス残業が話題になりました。中には、残業をしているが、申告していないという従業員がいました。

この会社では、残業をしないよう徹底していました。各部門長は、経営者から残業時間について、厳しいトレースがあるため、残業を過小申告していたのです。

経営者は、その実態に気づいておらず、残業代の未払いがあることも、ある程度の残業が発生していることも知りませんでした。

このように、経営者に事実が報告されることはこの企業に限ったことではな

く、意外とあるものです。

ただ、この企業でも残業はしているが、それは自分のためにやっているので、あえて申告しない、残業代も要らない、という従業員もいました。

例えば自分のミスでその修復にかかった時間があります。それ以外にも会社から指示は無いが今後のために必要だと思って作成している資料づくりの時間等があります。

経営者としては、このような従業員を評価するのではないかでしょうか。ただ、気をつけたいのは、労使関係が良好なときだけ、このような前向きな考え方になる、ということです。

いったん労使関係がこじれると、このような時間の残業代をあとから請求する可能性があるのです。

特に退職後に請求されるケースをよくみます。円満退職ではなく、何かの行き違いで退職するようなときは注意が必要です。

労基法では、労働時間が長くなれば、それに比例して賃金も高くなるよう規定しています。つまり、労働時間が長ければ、会社はそれだけの成果物を得ると考えているわけです。

しかし、実際は労働時間の長さと成果の関連はほとんどの業種・業態ではありません。この法律と実態のギャップを理解したうえで、賃金額を決めていかなくていけません。

そうしないと、ミスを修復するためにかかった労働時間分の賃金を支払うのが厭になってしまいます。最悪、支払わないという法律違反を起こしてしまうこともあります。