



社員のモチベーションアップと労務コンプライアンスの勘どころ

経営者のための人事労務処方せん

**改正労働基準法による
人件費へのインパクトは？**

今年の4月から労働基準法が改正されました。目玉はなんといっても、残業手当の割増率アップ。その他、有休が時間単位で取れるようになったり、36協定の記載事項が変わったり、細かく見ていくと改正点はいろいろあります。

「労働基準法が変わる！」となると、経営者としては気になるもの。一番気になるのは、やはり、人件費へのインパクトでしょう。幸い、「人件費増」という側面においては、今回の改正は大企業のみを対象としています。中小企業に対しては3年の猶予期間を設けており、弾力的に対応するようです（残業割増率アップについて）。

しかし、「うちが中小企業。それなら、関係ないから何もしなくていいや」と考えてはいけません。「社員のモチベーションアップと組織のコンプライアンス向上」。企業が継続していく限り、これらの人事労務管理にゴールはありません。組織と人、それぞれの現状を見つめ、将来に向けての人事労務施策を継続的に打ち出していくこ

とは経営者の大事な使命でしょう。

**モチベーションアップと
社員の人事評価**

現在、「就職氷河期」と言われる買手市場であるにも関わらず、人材不足に悩む経営者は決して少なくありません。さらに昇給・人事評価・退職金など、かく悩みの種は尽きないもの。「意欲が高い社員が少ない」、「幹部（管理職）が育たない」、「だけど、毎年人件費は増えていく」。ふたを開けてみれば、悩みはいろいろ出てきます。特に人事評価でお悩みの経営者が多く、「どういう風に社員を評価したいですか?」とたずねると、「それが難しいんだよ!」何かいいやり方があったら教えてください!という言葉が返ってきます。

人事評価というと、どこか難しいと言いますが、きちんとしたことをやらなくてはならないような気がします。もちろん、そうありたいものです。なにせ、人事評価は、昇給や賞与、ひいては退職金など、社員の労働条件を決める大事なイベントですし、何よりも社員のモチベーションを左右する

からです。しかし、人事評価の運用がうまくいっている企業は少ないようです。

**中小企業の人事評価は
もっとシンプルでいい!**

人事評価は社員の労働条件とモチベーションを左右する大事なイベントに間違いのないですが、私はもっと簡単（シンプル）なものでいいと思っています。簡単とは、決していい加減でいいということではありません。評価が社員のやる気を高め、社員の一定期間のパフォーマンスを測定するためのツールであるならば、労使双方にとつて納得性あるものであれば、それでいいということです。

したがって、よその企業の評価シートをなにも真似る必要はありません。最近の流行?目標管理?コンピテンシー?そんな教科書の理屈を並べたてるよりも、むしろ、「何を社員に期待しているのか」ということを整理することのほうが先決なはず。いわゆるキャリアパスというやつです。それさえ見出せば、「何を評価すべきか」も自ずと導かれてきます。もし人事評価を見

直すのであれば、「①キャリアパス②人事評価③昇給」の順番を意識しながら、本当に自社で運用できる、自社独自の人事評価へと見直すべきでしょう。

**経営者として
コンプライアンス向上への
対策はいかにあるべきか**

いま「サービス残業」という労働テーマが世の中で話題になっています。サービス残業とは、労働基準法で定められた割増率による賃金を支払っていないこと。わかりやすく言えば、企業が社員に残業代の全部または一部を払っていないということです。どうやってこのサービス残業が発覚するかといえば、それは労働基準監督署の調査によつて発覚することが多いのが実情です。

「うちは年俸制だから残業代は関係ない」、「課長は管理職だから残業代は関係ない」、「代休を与えているから残業代は関係ない」。こういう運用が常態化している企業は要注意です。困ったことに労働基準監督署の調査は

何年に一回調査が入るとか、どういう企業に調査が入るとかは決まっています。いつ、調査に入られてもおかしくないということですが、「ではどうすればいい?」と聞きたくありませんが、それは「日頃から適正な労働管理」を企業として実施していかないべからぬということになります。したがって、「うちは中小企業だから、法律通りにはやっていたらいい」は、残念ながら通用しないのです。

不況が続く現在、希望退職・退職勧奨・整理解雇など、リストラをやむなく実施す

る企業は決して少なくありません。これからは退職・解雇された元社員が未払賃金を企業に請求してくるだろうとも言われています。

サービス残業に限ったことではありませんが、企業規模を問わず、経営者は自社を守るため、労務対策を「待ったなし!」で実施していく必要があります。これこそ、経営者の使命の一つである、労務コンプライアンス（労働法令遵守）を向上させることに他なりません。



執筆者
江原 努
えはら つとむ

アクタスマネジメントサービス株式会社
アクタス労務研究所
シニアマネジャー/社会保険労務士

金融機関、人事コンサルティング・ファームを経て現職。賃金・評価・退職金制度等の人事制度全般の設計、労務監査、リスク防衛型就業規則の策定支援等、人事コンサルティングをメインに活動。一方で、書籍・専門誌の執筆活動にも注力。

アクタスマネジメントサービス株式会社
創業/1989年 社員数/136名
業務内容/税務会計、国際税務、相続税、事業承継、企業再生、企業再編、証券化・流動化、経営指導、経理代行、人事労務コンサルティング、システムコンサルティング、人事労務アウトソーシング
URL / http://www.actus.co.jp
TEL / 03-3224-8888
Mail / info@actus.co.jp

経営者のための 人事労務 処方せん

失敗事例から学ぶ **労務リスク対策** キーワード

日時
2010年6月18日(金)
16時~18時 (受付:15時30分~)

会場
アクタスマネジメントサービス(株) セミナールーム
〒107-0052 東京都港区赤坂3-2-6 赤坂中央ビル7F

定員
先着**30名**

テーマ

- ✓ 経営者が知っておきたい最近の人事労務管理トピック
- ✓ 労基署調査の是正勧告事例から見える労務管理のポイント
- ✓ 就業規則に潜んでいる労務リスクとリスクヘッジのポイント
- ✓ 残業・有休・営業手当等グレーゾーンへの対策ポイント
- ✓ 労務業務の効率化とコスト削減のポイント

その場でスバリ
チェック!

セミナー受講特典

『会社をリスクから守るための就業規則 無料簡易診断』

※ご希望の方は当日、就業規則(賃金規程・退職金規程含む)の写しを持参してください。

講師
アクタスマネジメントサービス株式会社
アクタス労務研究所 シニアマネジャー/社会保険労務士

江原 努 えはら つとむ

セミナー実績
「社員満足度を高める賃金・評価制度の構築」「目標管理制度の上手な導入と運用方法」「管理者のための正しい部下の人事考課のポイント」「管理職なら知っておきたい労務管理チェックポイント総点検」「労働基準監督署調査対策のポイント総点検」「会社を守る就業規則の作成ポイント総点検」「2010年改正労働基準法と企業の労務コンプライアンス対策」「非正規社員の有効活用と人事労務マネジメント」

執筆実績
「企業実務」「ファイナンシャルコンプライアンス」「モルゲンロート」「経理WOMAN」「早わかり労働安全衛生法」

申込方法
Webサイトからお申込みください

<http://www.actus.co.jp>

セミナーに関するお問い合わせ

Tel: **0120-459-480**

Mail: seminar@actus.co.jp **アクタスマネジメント** 検索

「就業規則 無料簡易診断」をご希望の方は、セミナー申込みフォーム最下段の「お問い合わせ・ご要望等欄」にその旨をご記入ください。