

強い会社の着眼点(第8回)

目で見る管理。プロは現場・社員を見る

2020.02.19

長時間の残業と聞くと、ブラック企業の労働環境が思い浮かぶ。しかし、しばらく前までの日本では、残業は残業手当をもらうための半ば想定内の労働の一面があった。集団で仕事をするケースが多い業務形態では、上司や同僚よりも明らかに早く帰宅するのははばかられる状況だったのも事実だ。「働き方改革だから残業はしないで早く帰りましょう」と言われても、おいそれと早帰りできない。

そうしているうちに、2020年4月には働き方改革関連法の時間外労働の上限規制、すなわち残業規制が中小企業にも導入される。月45時間、年360時間を原則とする規制にきちんと対応するには、実際の労働時間を経営者が把握しておく必要がある。

労働時間の客観把握が義務化、PCだけでは対応できない抜け穴

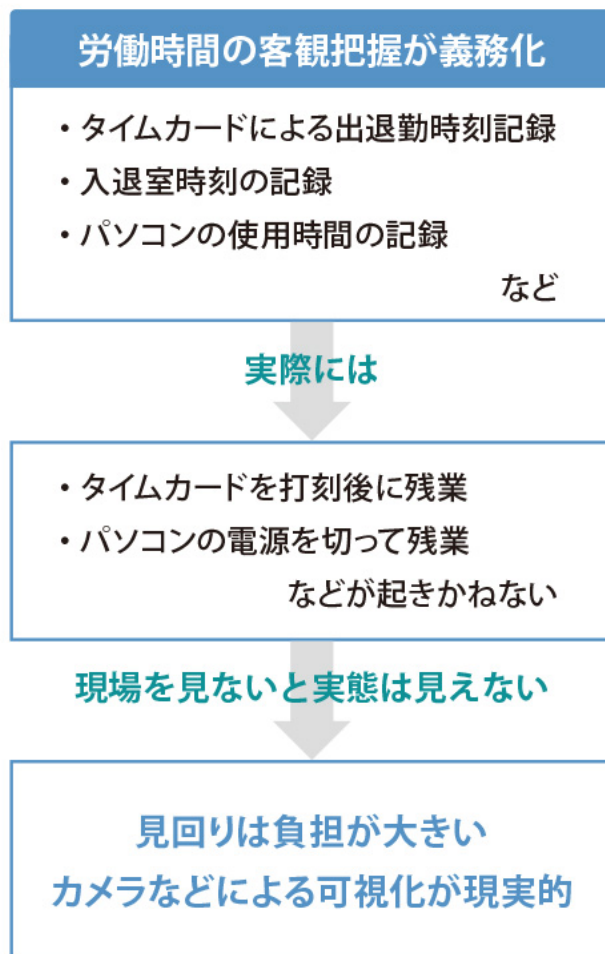


働き方改革関連法の労働安全衛生法では、労働時間の客観的な方法による把握が義務化された。従業員の自己申告による出勤簿の出退勤記録だけでは、客観的な方法とは認められない。タイムカードによる出退勤時刻や、入退室時刻の記録、パソコンの使用時間の記録などによって客観的な労働時間を把握しなければならないのだ。

タイムカードや、パソコンの使用状況で、“把握”に対応できたとしても、それだけでは本質的な働き方改革とはならない。自主的か強制的かは別として、従業員がタイムカードを打刻した後や、パソコンの電源を切った後に残業をするケースもある。経営者や監督者としては、そうした状況を見逃してはならない。

本来は店舗やオフィスを誰かが見回って、きちんと退勤させるように仕向けられればよい。しかし、多拠点で営業するような業態では、見回りのコストや手間も大きな負担だ。遠隔でも店舗やオフィスの労働状況の“可視化”ができると、管理自体も効率的になる。

●労働時間の的確な把握と“可視化”



社員の働き方を客観視する手法… 続きを読む