

★賃金、時間より成果で

ホワイトカラー・エグゼンプションの議論が終盤を迎え、年収1,000万円の専門職が対象者となり、2016年から導入予定だ。

労働基準法と言えば、働く時間が基準、経営者は成果が基準であり、その溝は超えられそうもなかった。

しかし、このホワイトカラー・エグゼンプションは残業代は賃金に含むこととしているため、家族と過ごす時間が増え、働く意欲が湧くという効果が期待されている。

★おもてなし経営企業とは？

地域・顧客との関係を徹底的に強化することで、価格競争に陥ることなく、顧客のニーズに合致したサービスを継続的に提供し、「顧客」のみならず「社員」、「地域・社会」から愛される経営を実現している企業があります。このような企業では次のような経営を行っています。

- ① 社員の意欲と能力を最大限に引き出し
- ② 地域・社会との関わりを大切にしながら
- ③ 顧客に対し高付加価値・差別化サービスを提供する経営

経済産業省では、これらを『おもてなし経営』と称し地域のサービス事業者が目指すビジネスモデルの一つとして推奨しています。

おもてなし企業については下記を参照してください

<http://omotenashi-keiei.go.jp/>

★過労死防止法が成立へ

働きすぎで命を失う人をなくそうと、「過労死等防止対策推進法案」が成立する見通しとなった。

過労死対策は、国に責任があることを初めて法律に明記した。過労死を「業務による加重的な負荷による脳血管疾患もしくは心臓疾患を原因とする死亡」や「業務による強い心理的負荷による精神障害を原因とする自殺」と定義。

相談体制の整備・充実を図り、「事業主の責務」を明記した。一歩ですが前進しました。

働き方の類型と政府の方針				
働き方	残業代	深夜・休日手当	政府の方針	対象者
ホワイトカラー・エグゼンプション	× (賃金に含む)	×	2016年春をめどに新設	年収が最低1000万円以上の専門職
裁量労働制	× (賃金に含む)	×	対象を広げ、手続きも簡単に	年収1000万円未満の専門職、管理職手前の幹部候補
フレックスタイム制	○	○	労働時間の帳尻を合わせやすく	介護・子育てを抱える社員

※私達社労士から見ると、ダラダラ残業するのは給与の少ない人だと思うのですが？

★育成制度、やる気引き出す

労働条件の過酷なブラック企業が話題になり、パワハラ労働相談が2年連続増加している中、「社員の就業時間の15%は教育に充てたい」と住宅メンテナンス会社のアイジーコンサルティング(浜松市)の井上社長の方針だ。やる気を引き出す人材育成制度が評価され、「おもてなし経営企業」に選ばれた。

井上社長によると、東日本大震災後社員の提案で交通費付の「ボランティア休暇」を導入、社員の8割が被災地に向かった。「不思議なことにその年は過去最高益となった。他人のために働くことの価値を再確認できたのだろう」と振り返る。

「北風と太陽」の昔話の教訓、「手っ取り早く乱暴に物事を片付けてしまおうとするよりも、ゆっくり着実に行なう方が、最終的に大きな効果を得ることができる」を思い出します。

※パワハラとは、職権を振りかざして「いじめ・いやがらせ」をすることの総称



花菖蒲 (明治神宮御苑)