

成功する経営者のための 人事労務管理講座

17

連載16回では、労働時間管理は、社員の労働時間に対する意識を高め、生産性向上にもつなげていくことができるため、経営において大変重要な事項であることをお伝えいたしました。今回は、

連載16回では、労働時間管理は、社員の労働時間に対する意識を高め、生産性向上にもつなげていくことができるため、経営において大変重要な事項であることをお伝えいたしました。今回は、

中小企業の労働時間管理は、経営者自らが労働サービス業に多い。その主な理由は、残業もろろ

中小企業の労働時間管理は、経営者自らが労働サービス業に多い。その主な理由は、残業もろろ

中小企業の労働時間管理は、経営者自らが労働サービス業に多い。その主な理由は、残業もろろ

少ない時間で付加価値を

経営者(管理者)が実施すべき、具体的な労働時間管理(特に残業時間管理)について、そのポイントをお伝えします。

中小企業において、労働時間管理がごまかされているかといえは、いざさか疑問です。

この自己申告は、経営者としては、次と実際の労働時間が合致していても、あいまいさが残ります。場合によっては、自己申告時間と実労働時間が、大きく乖離(かいり)していることがあり、(特に)者の指揮命令下におかれ、(2)会社が36協定で労働時間短縮に向けた業務改善を実施する。

このように、社員の労働時間管理は、経営者がタイムカードなどで社員の労働時間を把握することによって、労働時間を把握して、(3)社員に正しく労働時間を記録させ、申告した労働時間を把握することによって、(4)定期的(できれば毎月)に、社員が自己申告した労働時間を把握して、(5)時間が多くなると、(1)労働時間(使用)する(必要があれば実態調査をする)。

このように、社員の労働時間管理は、経営者がタイムカードなどで社員の労働時間を把握することによって、労働時間を把握して、(3)社員に正しく労働時間を記録させ、申告した労働時間を把握することによって、(4)定期的(できれば毎月)に、社員が自己申告した労働時間を把握して、(5)時間が多くなると、(1)労働時間(使用)する(必要があれば実態調査をする)。

社員の労働時間管理 (下)

自己申告した労働時間を把握して、(5)時間が多くなると、(1)労働時間(使用)する(必要があれば実態調査をする)。

このように、社員の労働時間管理は、経営者がタイムカードなどで社員の労働時間を把握することによって、労働時間を把握して、(3)社員に正しく労働時間を記録させ、申告した労働時間を把握することによって、(4)定期的(できれば毎月)に、社員が自己申告した労働時間を把握して、(5)時間が多くなると、(1)労働時間(使用)する(必要があれば実態調査をする)。

上司と部下 相互チェック有効

出していこうとあります。こうした取り組みがうまく機能すれば、労働時間は減少し、残業問題や長時間労働による社員の健康障害などのリスクは、自ずと解消の方向に向かいます。

社員の労働時間管理は、残業代を減らしたいとか、人事労務トラブルを未然に防ぐという観点も大切なですが、社員の仕事を改善しながら労働時間の質を高めることこそ、その本質があるように考えます。

次回は、社員の休日と休暇の与え方について、お伝えします。

【テライトコンサルティング代表社員 近藤圭伸】