

自分の城は自分で守る
—社長のための労務管理講座—



(株)北見式賃金研究所 北見昌朗
平成24年6月

日本の政治家は不作為の罪

だから、経営者は自分の城(会社)を自分で守る

- 「歴史は繰り返す。日本の指導者は問題解決能力がない。だから破滅は避けられない。」
- 「歳出カットをしなければ財政再建はない。それには年金にメスを入れるほかない。だが政治家は選挙を気にして、それを言い出せない。」



日本の国力低下は労働政策が原因

だから、経営者は政府の言いなりになってはいけない

- 「ゆとり教育は、日本の若者をダメにした。」
- 「時短時短の労働政策は、勤勉さという日本人の美徳を破壊した。」



“政府の言いなりで何でも決めてきた会社”が苦しんでいる

例：年間1800時間の労働時間を馬鹿正直に
実現してしまった会社

例：モデル賃金の統計を参考にして基本給を
上げてしまった会社

例：厚生年金基金に加入してしまった会社



卸売業 困った事例集

- こんな給与制度ではこれから対応できない

「1日の労働時間は7時間30分、年間の休日数は120日と決まっている。それでいて実際は定時になっても誰も帰らない。休みに出勤することも多いが、振替休日もなく、手当も出ていない。給与の内容は、基本給が異様に大きい。営業外勤者には営業手当という名の残業代が出ているが、低額であり、実際にはサービス残業状態。役職手当は小さな金額で、どこからが管理監督者なのか不明。」

製造業 困った事例集

- こんな給与制度ではこれから対応できない

「就業規則では、始業8時、終業17時で、休憩は12時から1時間となっている。だが、実際には8時前にラジオ体操と朝礼がある。17時から休憩するという建前で、残業代は17時30分からしか出ないが、実際には休憩していない。勤務時間中にタバコ休憩を勝手に取っている人がチラホラ。給与の内容は、基本給が年功序列になっているので、残業代を含めた給与の総額が異様に高い一般従業員がいる。管理職手当は少額だから、上司を飛び超えている中高年の一般従業員が目立つ。社員の本音は課長にならないこと。『だって給与が減るんだから』。若手の給与は低く、とても結婚できる状態にない。」

バブル時代の労働条件にリセットを

- × 行き過ぎた時短を戻す
- × 年功序列の基本給を直す
- × 異様に多額な通勤手当を見直す
- × 異様に多額な家族手当を見直す
- × 厚生年金基金を止める
- × 異様に大きな退職金を見直す



だから、業績手当の導入を

- コンプライアンスと言いながら、残業代ばっかりの給与明細で良いのか！
- 「良いかどうかは別として、給与はこれから大きく変わる。その方向は、基本給はあまり上がらない。時間外手当はやった分だけ出る。賞与はあまり出ない。それが今後の方向になる。あるのは労働基準法の遵守だけである。だが、コンプライアンスと叫んでいるだけで、本当に経営を維持できるのだろうか？ 経営を考える人が、どこにもいない。それでやっていけるのだろうか？」

潰れれば、放漫経営だったと言われるだけ

「いま必要なのは、経営情報の共有化。会社が良くなっているのか、悪くなっているのか、全社に知らしめる必要がある。そのために導入するのが業績手当だ。一致団結して業績向上を図ろう。全社一丸になろう。」

