

残業代支給と補充採用は どちらが得か

注目トピックス

01 | 残業代支給と補充採用はどちらが得か

「既存の社員に残業をさせた場合」と「新たな社員を補充採用した場合」では、どちらが企業にとって得なのでしょうか。

話題のビジネス書をナナメ読み

02 | 影響力の武器 (誠信書房)

「欲しくもない物を買ってしまった」「怪しい商法に乗せられてしまった」という経験はありませんか？本書は、人間が「承諾」するまでのプロセスについて、心理学的な観点から詳しく解説しています。セールスマンはもちろん、消費者にとっても必読の1冊です。



社会保険労務士法人 未来経営より

03 | お問い合わせについて

04 | 近況報告

経営診断ツール

05 | 残業代と補充採用コスト

比較チェックシート

残業代と補充採用コストについて、本チェックシートを使って比較してみましょう。

空欄にご記入いただき、メールまたはファックスにてお送りください。残業対策をするべきか、補充採用を検討するべきか、具体的にアドバイスさせていただきます。

残業代支給と補充採用は どちらが得か

「既存の社員に残業をさせた場合」と
「新たな社員を補充採用した場合」では、
どちらが企業にとって得なのでしょうか。

はじめに

残業代未払い問題、過労による健康被害、過重労働による従業員定着率の低下など、「長時間労働」が直接的・間接的な原因となっている労使トラブルは多いと言えます。

もちろん例外はあると思いますが、基本的には残業は少なければ少ないほどよいでしょう。以下、人件費を **既存社員に残業させる場合**と **新入社員を補充採用した場合**で比較し、コストの差額を検討してみます。

[条件設定] 製造業、製品 A を 800 個製造する

[既存社員] 4 名 (給与月額 25 万円、所定労働時間 173 時間/月)

[新入社員] 1 名 (給与月額 20 万円、所定労働時間 173 時間/月)

作業者の状態	1時間あたりの製品 A の生産個数
通常の正社員	1 個
教育担当の正社員	0.9 個 教育担当中は生産性が低下すると仮定
疲労した正社員	0.8 個 残業時間中は生産性が低下すると仮定
新入社員	0.7 個 未熟なため生産性が低いと仮定

【 新入社員を 1 名補充採用する場合】

[1 ヶ月の所定時間内に製造できる個数]

既存社員 教育担当者 新入社員
 $(3 \text{ 名} \times 173 \text{ 時間}) + (173 \text{ 時間} \times 0.9 \text{ 個}) + (173 \text{ 時間} \times 0.7 \text{ 個})$
= 795 個

[不足個数]

$800 \text{ 個} - 795 \text{ 個} = 5 \text{ 個}$

[不足個数を製造するのに必要な残業時間]

$5 \text{ 個} \div 0.8 \text{ 個} = 6.25 \text{ 時間}$ (合計残業時間数) ...

[残業代]

$25 \text{ 万円} \div 173 \text{ 時間} \times 1.25 \times 6.25 = 11,289 \text{ 円} \dots$

[合計人件費]

$(25 \text{ 万円} \times 4 \text{ 人}) + 20 \text{ 万円} = 1,211,289 \text{ 円}$

[製品 1 個あたりの人件費]

$1,211,289 \text{ 円} \div 800 \text{ 個} = 1,514 \text{ 円}$

【 既存従業員 4 名のみで作業する場合】

[1 ヶ月の所定時間内に製造できる個数]

$4 \text{ 名} \times 173 \text{ 時間} = 692 \text{ 個} \dots$

[不足個数]

$800 \text{ 個} - 692 \text{ 個} = 108 \text{ 個}$

[不足個数を製造するのに必要な残業時間]

$108 \text{ 個} \div 0.8 \text{ 個} = 135 \text{ 時間}$ (合計残業時間数) ...

[残業代]

$25 \text{ 万円} \div 173 \text{ 時間} \times 1.25 \times 135 = 243,858 \text{ 円} \dots$

[合計人件費]

$(25 \text{ 万円} \times 4 \text{ 人}) + 20 \text{ 万円} = 1,243,858 \text{ 円}$

[製品 1 個あたりの人件費]

$1,243,858 \text{ 円} \div 800 \text{ 個} = 1,555 \text{ 円}$

コスト面での差がない場合

単純に時間で生産性を測ることができる業態の場合は、同数の製品を作るのにかかる合計人件費に大きな差異はありませんでした。

かかるコストが同等であれば、**技能伝承・従業員の健康管理・労使トラブル防止などの点において、補充採用の方が得策**だと考えることもできます。

もし残業をさせているのにも関わらず残業代を支払っていない場合、その金額は言わば「**負の遺産**」として蓄積していき、**大きなトラブルに発展**する恐れがあります。

残業の多い企業の方は特に、ここで取り上げたような残業代支給と補充採用の比較をし、現状を確認してみましょう。

影響力の武器

ロバート・B・チャルディーニ 著

単行本：469 ページ

出版：誠信書房

価格：2,940 円（税込）

はじめに

「欲しくもない物を、ついつい買ってしまった」「怪しい商法に乗せられてしまった」という経験はありませんか？本書では、人間が「承諾」するまでのプロセスについて、心理学的な観点から詳しく解説されています。セールスマンはもちろん、消費者にとっても必読の1冊です。

返報性

人間が持っている「**他者から何かを与えられたら、同じように与えなければならない**」という心理を利用すると、自分の要求が相手に受け入れられやすくなります。

ある少年から「1枚5ドルで、サーカスのチケットを買ってくれないか？」とお願いされた。私が断ると、少年は「じゃあ、代わりにチョコバーを買ってくれないか？1本たったの1ドルなんです」と言った。私はチョコバーがあまり好きではないのだが、2本も買ってしまった。

この少年は、「譲歩には譲歩で返報する義務感」をうまく利用して、見事チョコバーの販売に成功したと言えます。

コミットメントと一貫性

私たちは「**一度自分の意志で決めた(コミットメントした)事は変えたくない**」という社会的欲求を持っています。

販売店で車を見ていたA氏は、販売員から他店より400ドル安い値段を提示された為、その車を買うことに決めた。しかし、購入契約書のサインや試乗をして、支払をする際、エアコン代400ドルが含まれていないことが分かった。

結局元の値段に戻ったのだが、販売員から「お客様が購入をお決めになったのですから」と言われたこともあり、最終的には車を買ってしまった。販売員の真の目的は、初期段階でA氏に購入を「承諾」させることにあったのだ。

社会的証明

私たちは、「他人が何を正しいと考えているか」に基づいて、物事が正しいかどうかを判断する傾向があります。

本書では、ニューヨークで行われた「ドアの下から煙が漏れ出てくる状況で、どのくらいの人が通報するか」という実験を例に挙げ解説をしています。

目撃人数	通報率
1人	75%
3人	38%
3人(内2人は無関心の演技をする役者)	10%

上記の実験結果から分かるとおり、特に緊急事態の場合、私たちは**周りにいる人の行動を基準にして自分の行動を決めやすい**と言えます。

権威

人間には、**権威ある人物からの言葉には何も考えず自動的に従ってしまう**性質があります。

2人の人間を「教師役」と「生徒役」に分け、教師の質問に生徒が誤回答すると電流を流すという実験を行った。

電流は徐々に強くなり、生徒が「痛い！もうやめてくれ！」と助けを求めても、教師は電流を流し続けた。実は、教師は、白衣姿の研究者から実験継続の指示を受けていたのだ。

私たちは、他者から様々な影響を受けながら生活をしています。仕事をする上で相手を説得したい時や、プライベートで大きな買い物をする時などは、本書で学んだことをぜひ参考にしてみてください。



当事務所からの お知らせ

労務管理や助成金などのご相談がございましたら、お気軽に当事務所までお問い合わせください。

当事務所へのお問い合わせについて

今回の労務の達人はいかがでしたか？

次回も充実した内容でお届けしていきますので、よろしくお願いいたします。

なお、今回の内容に関して、ご不明点やご依頼などございましたら、お気軽にお問い合わせください。

社会保険労務士法人 未来経営	
代表	高山 正
所在地	〒390-0874 長野県松本市大手 4 6 4
営業時間	平日 8:30~17:30
電話	0263-32-2002
FAX	0263-32-7684
メール	info-sr@mirai-keiei.net

スタッフよりあいさつ

明けましておめでとうございます、未来経営の小松です。

2年目に突入いたしました労務の達人を本年もよろしくお願いいたします。

当事務所では今回初めて9連休というお正月休みを過ごさせていただきましたが、個人的にはゆったりと、言い換えれば、ほぼ寝正月となってしまいました。毎年心の中では活動的だと思うのですが寒さに負け、また体力がついていかず今年も体力づくりからと誓う新年度の始まりでした。

寒い日が日々続いておりますが、寒さに負けないホットな情報を本年度も発信していきたいと思っておりますのでよろしくお願いいたします。



未来経営

Managing for the Future

最も残業が多い部署の
1人あたり残業代

1ヶ月 円 × 部署の人数 人 = 残業代 円

新入社員1人の1ヶ月分給与
 円

残業代と新入社員1人の1ヶ月分給与
を比較してみましょう。

最も残業が多い部署の
1人あたり残業時間

1ヶ月 時間 × 部署の人数 人 = 部署残業時間 時間

既存社員の能力を「1」とした場合、新入社員の能力はどのくらいですか？

<input type="text"/> 0.9	<input type="text"/> 0.8	<input type="text"/> 0.7	<input type="text"/> 0.6	<input type="text"/> 0.5
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

部署残業時間 時間 ÷ 新入社員の能力 ÷ 173 = 残業をなくすために必要な
新入社員の人数 人

この試算は、新入社員の能力が向上する度合いを考慮していません。短期間で新入社員の能力が向上すれば、残業をなくすために必要な人員補充は少なくなります。また、業種を特定していないため、人員確保が難しい業種の場合、採用コストも比較試算に加える必要があります。

FAXのご返送は **0263-32-7684** まで

貴社名	<input type="text"/>	ご担当者名	<input type="text"/>
ご住所	<input type="text"/>	E-mail	<input type="text"/>
TEL	<input type="text"/>	ご要望を	<input type="text"/>
FAX	<input type="text"/>	お書き下さい	<input type="text"/>