

# 残業代請求が 起こるメカニズム

## 注目トピックス

### 01 | 残業代請求が起こるメカニズム

電通の事件に端を発して、過重労働に対する監視、監督の目が厳しくなっています。世間の風潮も「長時間労働を許さない」というものになってきていることが肌で感じられます。それでも企業によっては危機管理が十分でなかったり、ビジネスモデルの限界があつたりといった理由で残業代対策が十分にできず、新たな未払残業代請求事件が生まれています。

この「未払残業代請求」は、どのようなメカニズムで起こるのでしょうか。

## 話題のビジネス書をナメ読み

### 02 | そのマネジメントでは新入社員は スグに辞めてしまいます！（アニモ出版）

現代の若者の多くは、仕事をする理由が明確でないとやりがいや楽しみ・誇りが持てないと主張しています。早期退職事例が多いイマドキの新入社員と良好な関係を構築し、組織への人材定着のコツを学ぶためにすべきことは何でしょうか。



## 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 | 感情面からみた残業代請求リスク

チェックシート

# 残業代請求が 起こるメカニズム

巷で未払残業代をめぐるトラブルが頻発しています。未払残業代請求はどのようなメカニズムで起こるのでしょうか。

## はじめに

電通の事件に端を発して、過重労働に対する監視、監督の目が厳しくなっています。世間の風潮も「長時間労働を許さない」というものになってきていることが肌で感じられます。それでも企業によっては危機管理が十分でなかったり、ビジネスモデルの限界があったりといった理由で残業代対策が十分にできず、新たな未払残業代請求事件が生まれています。

この「未払残業代請求」は、どのようなメカニズムで起こるのでしょうか。

## 法則

未払残業代請求は、次のような計算式によって表現できます。

$$\text{感情} + \text{情報} - \text{労務管理} = \text{未払残業リスク}$$

### (1) 感情

未払残業代請求は、法律で保護されるべき権利主張ですが、きっかけは「権利意識」というよりも「感情」であると表現した方が正確です。次に列挙したような感情的不満がある社員が企業に対して交渉力を持たない場合に、「交渉手段として法的権利の主張という方法を選ぶ」というわけです。

#### 未払残業請求ときっかけとなる感情の例

嫉妬	同僚と不公平な取り扱いを受けている、指導が公平でないと感じているなど
苛立ち	人生が思うようにいかないなど
確執	同僚や家族との人間関係がうまくいかないなど
不安	金銭不安、健康不安など
劣等感	学生時代の友人との経済格差など

この「感情」は本人の感情に限らず、配偶者や親などの感情も影響することに注意が必要です。帰りが遅い夫になり代わって妻が感情的不満を募らせることもあります。

### (2) 情報

スマートフォンの登場により、労働基準法で保障される権利の情報へリーチすることが容易になりました。試しに「残業代 請求」と検索してみてください。弁護士のサイトや、請求文書の内容証明郵便で送る方法が山ほど出てきます。

また、本人の周囲の人間関係からも情報は入ってきます。法律に詳しい友人知人、法令遵守が当然の大手企業に勤めている知り合い、過去の同僚、配偶者や親など、情報流入ルートは多様にあり、ブロックすることはほぼ不可能でしょう。

### (3) 労務管理

固定残業制度を導入したり、変形労働時間制を採用したり、休憩時間の確保やノー残業デーを行ったりする行為は、請求をされた時の支払いリスクを減らす目的で実施します。拘束時間の長いサービス業においては完璧に未払残業がない状態にすることは容易ではありませんが、無策のまましているとダイレクトに残業代リスクが降りかかってくることになるため、何かしらの対策は行うべきでしょう。

## 企業側の対策

このメカニズムのうち、(2)情報については企業がコントロールすることはほとんどできません。(3)労務管理をきちんとすることは当然行うとして、(1)感情面のケアをしなければならぬことをご理解ください。浮かぬ顔で仕事をしている社員はいないか、えこひいきをして嫉妬心を煽っていないか、経営陣と労働者の経済格差を不満に思われていないか、見直してみてもいいかがでしょうか。

# そのマネジメントでは新入社員はすぐに辞めてしまいます！

後藤 功太 著

単行本：224 ページ

出版：アニモ出版

価格：1,500 円（税抜）

## はじめに

現代の若者の多くは、仕事をする理由が明確でないやりがいや・楽しみ・誇りが持てないと主張しています。本書では人事定着コンサルタントとして活躍している著者によって、イマドキの新入社員を採用して育成し、会社や部署に定着させる仕組みづくりの方法が紹介されています。

## 頼るべきはネットの中に

新入社員は入社する前も入社してからも、自分が働く会社をネット検索し各種情報をリサーチしています。募集要項や会社概要のチェックはもちろんですが、特に会社の評判について敏感です。

そして、そういった評判などを投稿するサイトでは、利用者同士でのコミュニケーションが可能になっている場合があります。つまり、身近な上司ではなく見知らぬ他人に相談するといった事態が起こってしまうのです。

「入社してから、何かあったら向こうから言ってくれるだろう」という考え方は、特に今の若い人には通用しません。自ら積極的に働きかけ、相談に乗る姿勢を表すことが必要になっています

## 研修の要は関係構築

新入社員研修では、実際の業務を覚えさせたり学ばせたりする内容が多いかと思います。業務を練習させること自体は間違っていないのですが、何よりも重要なのは関係構築です。このことについて筆者は次のように述べています。

どういった職場で、どんな社員と一緒に働くのかかわからなだけで、不安な思いも抱えています

特に研修初日はすぐに業務に就いてもらわず「入社するま

での気持ち」について聞くこと、「どんな気持ちで働きたいのか」を再度確認することが大切です。建前や上辺だけではない有意義なコミュニケーションを実現するために、早い段階で良好な関係を築いておくべきでしょう。

「本当にこの会社で良かったのか」という不安を早急に取り除くことに尽力すべきなのはいうまでもありません。

## 認められる場をつくる

新入社員の多くは「認められたい」という感情を持っています。自分の仕事の成果を自ら評価することは難しいのですが、他人から認められた時は達成感や誇りを持てるようになります。しかし、普段と同じ1日の流れの中で丁寧に新入社員一人一人をフォローすることは難しいでしょう。そのために相応しい場として「人事評価制度の面談時」を筆者は挙げています。

人事評価制度は、給与や賞与の額に反映させるためだけの制度ではありません。私は、「部下を認めるための制度」と考えています

1対1で話ができる特別な状況さえ作ってしまえば、密接なやり取りの中で褒めることができます。「自分に関心をもってくれている、正当な評価をされている」ということが分かるので、モチベーションの維持・向上には非常に効果的な方法なのです。

現代の若者は多種多様な問題を抱えがちでその対応は困難を極めます。本書ではそんな若者に合わせた専用の対策が数多く記載されています。ご自身の会社に人材を定着させるために、ぜひ読んでいただきたい一冊です。



# 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

未来経営の森井です。

先日、地元地区の運動会に出してきました。地区内の場所ごとにブロック分けされた10チーム程の対抗戦になっているのですが、皆まあまあ本気出してきました。特に若いファミリー層のお父さん方の熱量が半端なく、1人思いっきりコケて結構な負傷しました。

年齢ごとに少年、青年、壮年、中年、熟年…と割り振られるのですが、今回うちの青年女子が足りないということで駆り出され、参加してきました。(まだ青年というくらいで良かったです)内容は本当の運動会さながら綱引き、大玉送り、リレーなど様々で、久しぶりに本気で短距離走したり、障害物競走で知らないおじ様の眼鏡を拝借したり、何だかんだで楽しかったです。



# 感情面からみた 残業代請求リスクチェックシート

残業代請求の根底にある社員の感情的な不安材料についてチェックしてみましょう。以下のチェック項目にお答えいただき、FAX またはメールにてご返送いただけますと、具体的なフィードバックをいたします。

## チェック項目

No	チェック項目	YES	NO
1	社員同士の人間関係で不安なものがある	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	夫婦関係がうまくいっていない社員がいる	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	社員の「えこひいき」を非難されたことがある	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	パワハラまがいの指導をする上司がいる	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	社会生活を送る上で十分な給与が支払えていない社員がいる	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	ギャンブルや借金をしているなど金銭的にだらしない社員がいる	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	最近退職した社員が権利意識の強いタイプだった	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	経営陣と社員との間の経済格差が著しい	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	昔は可愛がっていたが、最近目をかけていない社員がいる	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	長時間労働が常態化しており、社員の家族から不満が出ている	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

FAX のご返送は **0263-32-7684** まで

貴社名		ご担当者名	
ご住所		E-mail	
TEL		ご要望を お書きください	
FAX			