

すぐ確認！仕事の指示は『はきもの』だ

●「はきもの」とは・・・

「は」・・・背景(なぜこの指示を出したのか。背景や経緯などを伝える)

「き」・・・期限(具体的に ○月○日 ○時まで)

「も」・・・目的(指示された仕事の目的を伝える)

「の」・・・能率(方法や手順などを細かく指示し、確認する)

一所懸命やっているつもりでも評価・感謝される仕事の結果につながらないと感じているのであれば、この4つを押さえて、指示の出し方・受け方を意識するだけで勘違いによるミスも減り、仕事の質や業務の効率向上も期待できるのではないのでしょうか。

仕事の効率化8原則

1. 廃止の原則・・・「この作業や手続は省けるのではないか？」
2. 削減の原則・・・「この仕事をもっと簡素化できないか？」
3. 標準化の原則・・・「この仕事は誰にでもすぐにできるのか？」
4. 機械化の原則・・・「手作業を少なくできないか？」
5. 容易化の原則・・・「仕事をムリに複雑にしていないか？」
6. 計画化の原則・・・「もっと計画的に(段取りよく)進められないか？」
7. 同期化の原則・・・「仕事の平準化ができないか？」
8. 分担検討の原則・・・「仕事の分担を変えることで効率アップできないか？」

長く仕事をやっている「慣れ」てしまい「これでいいのか？」という「気づき」が無くなります。時間がかかる仕事にしても、難しい仕事はそれほど多くありません。仕事の多くは難しいことではなく「簡単なことの寄せ集め」です。

単に量が多かったり、工程が多かったり、ということが大半ではないのでしょうか。

*「気乗りしない」という理由が一番多かつたりするのが意外な事実かも(笑)

いずれにせよ、仕事ができる人は複雑なことを「単純」「簡単」にしてから一つ一つきちんとこなしています。

この差は日々のことなので累積すると大変大きなものとなります。

効率的かつ働きやすく、お客様満足度が向上した職場になるよう仕事の改善をしてみたいかがでしょうか。



●問題社員の懲戒処分 減給について

ニュースや新聞で「報酬を20%カット 6カ月間」という記事を目にすることがありますね。そんなにカットされたら大変だなあ…もっとカットすればいいのに…と様々な意見もありますが、一般社員に対しても同じような懲戒処分(減給)ができるのでしょうか？

A.できません。

ニュースでは、公務員や社長や取締役など労基法が適用されない人に対する処分を報道しています。労基法が適用されない人(公務員や社長や取締役)については労基法の制約がありませんから報酬100%カットでも問題ありません。しかし、一般社員は労働基準法に守られますので懲戒処分として「報酬を20%カット 6カ月間」というわけにはいきません。

●減給には限度がある

労働基準法(第91条)は、減給の制裁として「1回の額が平均賃金の1日分の半額を超えてはならない」かつ「減給額の総額が1賃金支払期における賃金総額の10分の1を超えてはならない」と減給処分に対して2重の制限をかけています。

例えば、賃金総額が20万円で20日勤務の社員の平均賃金日額が1万円とします。

この社員が服務規程違反を行い、減給するとした場合には、1回の制裁で減給できる上限が1日分の半額の5,000円で、減給総額の上限が、20万円の10分の1で、2万円までとなります。つまり、2万円以上は減給できないこととなります。

●降格・降給は限度がない

人事評価の結果として行う降格・降給は会社の裁量権なので懲戒処分ではありません。従って、法的制約はありません。

◎懲戒処分は法的制約がある ◎人事評価は法律ではないので法的制約はない
つまり、懲戒処分では減給を行わなければならないということです。

●降格・降給を行う前の確認ポイント

よく問題になるのは、人事権の濫用です。

降格そのものは会社の裁量ですから法的制約はありませんから、労働基準監督署も文句は言いません。本人が不服として裁判になった時に、それが権利濫用とみられるかどうかは、判例では以下のような基準を参考としています。* 裁判になればの話ですよ

- 1.業務上の必要性があるか？
- 2.嫌がらせなど不当な動機・目的をもってなされたものかどうか？

問題社員に対しては、懲戒処分として減給するのではなく、人事評価に基づいた降格・降給が可能になります。尚、人事評価の結果、賞与が0円でも、昇給無しでも問題ありません。

関東Office
高崎市常盤町133番地
Tel.027-330-5557

東海Office
駿東郡清水町新宿214-22
Tel.055-981-1166

北陸Office
富山県富山市栃谷440-5
Tel.076-471-8263