

# 経営支援ニュースレター

Tokyo  
Metropolitan  
Consulting  
Group

※※御社の経営に役立つ情報を、毎月わかりやすくまとめてお伝えします※※

＜今月の主な内容＞

- 最近何度も見聞きすること、労働時間について
- 残業をやめれば、給料は増える。「千円札は拾うな」書籍紹介
- 残業ゼロが日本を救う。トリンプ・インターナショナル吉越社長紹介
- 労務管理はますます難しくなる。GWは年2回に！
- 付録:会計参与のご案内、定款見直し・作成サービスのご案内

東京メトロポリタン税理士法人

TMコンサルティング(株)／(株)クック經理

代表／税理士 北岡 修一

## 労働時間について、考えてみましょう・・・

暑中お見舞い申し上げます。

税理士の北岡修一です。今年は、長くて蒸し暑い梅雨ですね。降雨量も相当なもので、また今年も異常気象かと・・・でも、これだけ続くと、もう異常気象とは言えなくなりますね。

最近、オフィス街を歩いていると、ネクタイをしている人の数は本当に少ないです。見た感じからすると、ネクタイ3割、ノーネクタイ7割という感じです。当社も、今年5月に私の思いつきで、ノーネクタイOK、クールビズにしよう、ということにしましたが、やはり快適ですね。その後、当社の入っているビルの空調設定温度も上がったので、タイミングが良かったです。ただ、ノーネクタイにすると着るシャツをよく考えておかないとだらしく見えます。やはり、できるだけオシャレに、カッコ良くしておきたいものですね。

ということで、今月も張り切っていきましょう！

### ■労働時間について

最近、何度も同じことについて見聞きし、気になっていることがあります。同じ時期に何度も印象に残っていることは、私にとっては重要なことのサインだと思っています。それは「労働時間」について。特に、残業なしとか、効率よく働く、ということについてです。

どんなところで見聞きしたのかと言うと、まず、当社のお客様です。その会社は、不動産、建設関連の会社ですが、「休みはキッチリ取る」「休日出勤は禁止」という方針を貫いている会社です。残業も基本的にはしない、きちんと全員で終業の挨拶をして、終わるという会社です。不動産業は、土日や祭日は営業しており、水曜日や火曜日を休みにしているところが多いです。人の休んでいる時に働くのはツライ面もあります。その代わりに、休みはキッチリ休もう、年2回以上社員旅行をしよう、夏休みや冬休みは長めに取ろう(2週間くらい)ということをやっています。実はその会社は、上場準備をしているのですが、そんな場合でも社長は、「一切休日出勤はしてはならない。それをしなければ上場ができないのであれば、上場なんかやめてしまえ。」と言っています。さらに、「どうやったらできるのかを、もっと頭を使って考えろ。そのために会社がやるべきことがあれば言え。」ということで、社員は皆、必死で効率よく仕事を済ませる方法を考えています。結果的に休日出勤や過度の残業をすることもなく、また人員増をすることもなく、上場準備は順調に進んでいます。

決められた時間の中でやるには、どうしたらいいか？ と考えれば、何とかできるものなんだなあ... と考えさせられます。上場するためには、長時間働く

のが当たり前だ、と思ってしまえば、絶対にそうなるでしょうからね。

## ■残業をやめれば、給料は増える

そして次に読んだのが次の本です。



「千円札は拾うな」

著者：安田 佳生

出版社：サンマーク出版

価格：1,200 円＋税

初版：2006 年 1 月 25 日

この本は今年初めて出た本ですが、ずい分売れているので、読んだ方も多いかと思います。その最初の方に書いてあるのが、上記の言葉です。

安田氏は、人材採用の会社の社長です。人材に関することに限らず、今までの経営の常識をくつがえすようなことをズバズバ書いており、なかなか本質的なことを言っているな、と思います。まだ、読まれていない経営者の方は、是非お読みいただくことをお奨めします。（反感を感じる方もいるかも知れませんが）

安田氏が言うには、「仕事を減らすことは、決して不可能ではない。実際にやってみればわかる。できない、と思っている人は、働きすぎでそれを考える余裕がなくなっているだけだ。」ということです。そして、「仕事の量に対して、仕事時間が中途半端に足りないのがいけない。中途半端に足りない、休日出勤すれば何とかなる、と思ってしまい、実際それで何とかなくなってしまっている。」これが諸悪の根源というようなことを言っています。それを解決するには、「残業をやめ、週休3日にする。そうすると仕事時間は半分に減る。ここまで減るとどんなに頑張っても仕事はこなせない。こうなって初めて、がむしゃらに頑張るのをやめて『頭を使う』ような

る。」……

いきなり週休3日は極端ですが、言ってることは理解できます。確かにそういう状況にならなければ、考える暇があつたら仕事を先に進めた方がいいということで、仕事時間は一向に減らないでしょうね。

これは先ほどの不動産会社のケースよりも、さらに仕事のやり方そのものを劇的に変えてしまえ、ということです。そのためにも、考える時間が必要であり、休むことが必要である、ということです。

具体的にどうするのかまでは、この本には書いていないのですが、自社において、これをどのように考えるか、活用するのかは一考に値すると思います。

## ■外注、アウトソーシングを活用

その1つのヒントとして、外注の活用が考えられます。これも上記の本の中にも書いてあります。

自社の社員でできることは、一切外注しないという会社があります。これはこれで一見理にかなっているように見えますが、果たしてそうでしょうか？特に社員が少ない会社の場合、ある社員ができるからといって、たとえば社内のLANの管理などを任せるとします。でも、その社員は、LANの仕事よりもっと付加価値の高い仕事ができるとしたら（たとえば営業）、LANは外注に任せ、営業をやってもらった方が、会社としてはずっと良いはずで、小さい会社であれば、できる社員は限られるのですから、できるだけ付加価値の高い仕事をやらせてもらいましょう。

そういう仕事を日常業務の中から探し出し、外注やアウトソーシングをすれば、仕事時間は非常に効率的になるはずで。

私どもの範疇の経理などもそうですね。経理はできるだけシンプルにして、週1回私どもの会計スタッフに任せた方が、ずっと効率の良い仕事ができます

よ。社員の方は、利益につながるもっと付加価値の高い仕事をやって欲しいですね。餅は餅屋ということもありますしね。(一部宣伝でした。笑)

## ■残業ゼロが日本を救う

さらに、上記のようなタイトルの日経新聞のインタビュー記事を、最近読みました。インタビューに答えているのは、トリンプ・インターナショナル・ジャパンの吉越浩一郎社長。同社は下着メーカーですが、私はあまりよく知らなかったので、アマゾンで検索してみると、やはり本なども出版していましたね。そこに書いてある吉越社長の紹介は、次のとおりです。

●たった一人のサラリーマンが、会社を根こそぎ変えてしまった！

19年前、香港から突然登場した男が、“弱小な外資系”だったトリンプを全く別の会社に仕立て上げた。いつもワコールの後塵を拝して来た女性下着メーカーが、18期連続増収増益を達成する人気企業に生まれ変わった理由とは――。

●仕事を楽しくする法則！

仕事の楽しさって、和気あいあいな雰囲気ではなく、目一杯やって成果を上げる達成感だと思う。トリンプの社員は猛烈に働くけど、休みもすごい。管理職に「2週間連続休暇」が義務づけられている会社っていったい――。

●社員をイキイキさせる法則！

トリンプは社員を徹底的に鍛える。抜擢人事も日常茶飯事で、20代の課長代行が続々誕生。入社1年目の男性社員に「小悪魔ブラ」の商品開発を任せて、どうやって成功させたのか――。

●会社をとことん伸ばす法則！

毎日開かれるMS会議(早朝会議)がトリンプ躍進の原動力。あらゆる仕事に必ず引かれるデッドライン

(納期)を守るだけで、社員一人当たり売上高が5倍になったというが、何がどう変わったのか――。

●商品が愛され続ける法則！

「天使のブラ」などヒット商品を連発する裏には、ITを駆使した綿密なマーケティングや、ドイツを発祥とする繊細な縫製技術があるらしい。同業他社と、具体的にどこがどう違うのか――。……「自分の会社を変えたい！」と願ってやまない<アナタ>に贈る、とっておきのビジネス書誕生！

ということで、これは書籍の紹介も含めた紹介のようです。1年前の本ですが、上記の内容であれば、是非これから読んでみたいと思います。早速、アマゾンで注文しました。(吉越社長のもう1冊とともに)



「革命社長」

著者：吉越 浩一郎

出版社：日本実業出版社

価格：1,400円＋税

初版：2005年6月23日

ところで、「残業ゼロが日本を救う」の新聞記事は次のような内容です。

「日本ではブルーカラーの生産性が高いのに、ホワイトカラーの生産性が低いのは、後者の労働時間がいまいだから…『残業して片付けばいい』という意識があれば、定時に仕事を終わらせようと必死にならない。私たちの経験から言えば、残業をしない方がむしろ仕事の効率は上がります。」

「会社ではバリバリ仕事をこなし、定時になったらサッサと退社して、すてきな男性を見つける。結婚後も定時はバリバリと働き続け、子育てしながら有給休暇もきちんと取る。こんなふうには仕事と生活のバランスを取るのがカッコイイ、と女性たちは気付いている。男性や経営者が気付かないのが問題なのです。」

一部抜粋しましたが、上記のような内容です。

安田氏の本とも合わせて、なるほど~と思いますね。それでいて、先ほどの吉越氏のアマゾンの紹介文のように会社は、18期連続増収増益なんですから、考えさせられますね...

## ■労務管理はますます難しくなる

これをお読みになっている経営者の方は、うちの場合は、とか、この業界では無理...なんて思っつらっしゃると思いますが(私もですが)、やはり考えてみなくてはいけないテーマなのかなと思います。

最近、パートやアルバイトの時間外手当はもちろん、有給休暇などの問題も取り上げられるケースが多くなってきています。条件を満たせば、有給休暇を認める必要があります。社員の労働時間や時間外手当も割増率を、月30時間を越えたら25%から50%に上げるという案も厚労省から出ています。企業にとっては、ますます厳しくなっていきます。厚生年金の負担なども上がりますしね。(毎年9月)

でも、日本に会社を置いている以上、法律で決まったことは遵守していかなければなりません。これは、私どもの専門の税金と基本的には同じですね。脱税するとかかなり思い罪になるのと同様、今後は労基法関連も罰則が厳しくなるのではないのでしょうか。

今までは、どうやって人件費(残業手当など)を増やさずに、仕事をしてもらえるか、有給休暇はあつてないようなものにするか、などちょっと姑息なことを考えてきた経営者も多いと思うのですが、これからは、それは見直していく必要があります。もう流れが完全にそういう流れになっていますからね。2009年のカレンダーを見ると、9/19土曜日、9/20日曜日、9/21敬老の日、9/22国民の休日、9/23秋分の日と、5連休です。次の木・金を有給休暇に

すれば、何と9連休になりますね。ゴールデンウィークが2回あるようなものです。今は、そういう時代になってきたんですね。ですから、この時代に合わせた考え方、経営の仕方を考えていかないといけないと思います。少子高齢化にもなっていくわけですから、時代に対応した労働条件にしておかないと、若い社員を雇えなくなってしまいます。今から準備していく必要があるのではないのでしょうか？

とは言っても、長時間労働、目一杯働くことによって、特に若い人は、力をつけていく。あるいは、長時間労働こそが、中小企業が大企業に勝てる唯一の戦略である、というようなことを書いている本もまだまだたくさんあります。それも、実績を残した人などが書いてたりします。それぞれ読めばなるほどと思いますし、間違っていないでしょう。では、長時間労働と残業なし、どちらが正しいのか、というと正解はないと思います。どちらもあり、です。経営のやり方は1つではない、ということですね。経営者が、どういう信念の元、どのような手法を取るか、ということです。それぞれの経営者には、確固たる考えがあると思います。それを貫き通していくことが大事なことは言うまでもありません。ただ、時代の流れも見ておく必要があるな、ということです。

ということで、今回は労働時間の話に終始してしまいました。でも、大事な話だと思いませんか？是非、御社の労働時間、仕事の効率など考えてみて下さい。最後までお読みいただき、ありがとうございます。

### ●ご意見、ご感想、ご質問は、下記まで。

東京メトロポリタン税理士法人 <http://www.tm-tax.com>

株式会社クイック経理 <http://www.quick-a.co.jp>

発行人: 代表/税理士 北岡修一 [kitaoka@tmcg.co.jp](mailto:kitaoka@tmcg.co.jp)

〒163-1304 新宿アイランドタワー4F 私書箱1653

TEL: 03-3345-8991 FAX: 03-3345-8992