



管理監督者向け労務管理講座



労務管理講座とは？

企業経営は、人・物・金を有機的に結合して経済活動を行い、新しい経済価値を生み出すことである。経営の3要素である人・物・金のうち、物の管理(=品質管理・工程管理)と金の管理(=資金管理)は重視されてきたが、人の管理(=労務管理)は軽視されてきた。

しかし、金を運用管理するのも、物を作り販売するのも、全て「人」がしている。ゆえに、人の管理＝「労務管理」が今後の運営にかかわる重要度が高いという視点にたって、「労務管理とは？」、「管理者に求められる責任」、「管理者として理解しておくべきこと」をテーマに、講義と討論・グループ検討を進めていく。



カリキュラム

「労務管理とは？」

- 1-1. 管理とは？
- 1-2. 求められる労務管理とは？
- 1-3. 労務管理の体系
- 1-4. 管理者の責任
- 1-5. 統率の型

「管理者に求められる責任」

- 2-1. 職場のコミュニケーション(報・連・相)
- 2-2. 改善
- 2-3. 部下の育成(人事制度とその目的)
- 2-4. 育成計画の作成

「管理者として理解しておくべきこと」

- 3-1. 労働時間、休憩の原則
- 3-2. 年次有給休暇、休日の原則
- 3-3. 事例討論「時間外労働」、「休憩・休日」、「懲戒・解雇」



タイムテーブル・料金

第1日

10:00-10:50	11:00-11:50	11:50-13:00	13:00-13:50	14:00-14:50	15:00-15:50
1-1~1-5 (講義)	2-1 (講義)	休憩	2-1 (実習)	2-2 (講義)	2-2 (実習)

第2日

10:00-10:50	11:00-11:50	11:50-13:00	13:00-13:50	14:00-14:50	15:00-15:50
2-3 (講義)	2-3 (講義)	休憩	2-3 (講義)	2-4 (実習)	2-4 (検討会)

第3日

10:00-10:50	11:00-11:50	11:50-13:00	13:00-13:50	14:00-14:50	15:00-15:50
3-1 (講義)	3-2 (講義)	休憩	3-3 (検討会)	3-3 (検討会)	3-3 (検討会)

※ **1時間・1万円(税別)、15時間・15万円(税別)**

※ **1講座の最大人数・・・25名**

※ **その他、会場使用料がかかります。**

シートサンプル①

「労務管理とは？」

1-4. 管理者の責任

人の扱い方の4原則・・・人に対するの気づかい

1. 本人の仕事ぶりか良いかどうか言ってやる。
2. 良い時は、ほめてやる。
3. 本人に影響ある変更は、前もって知らせる。
4. 本人の力を一杯に伸ばしてやる。

管理者の責任は、経営方針に共感し、その方針にそって、
「部下を掌握」し、「部下を統率」し、「部下を育成」することである。
その責任を全うするために、
部下の「労働能力管理」、「労働能力保全管理」、「労働意欲管理」
の業務を担当する。

シートサンプル②

「管理者に求められる責任」 2-1. 職場のコミュニケーション(報・連・相)

部下の個人差

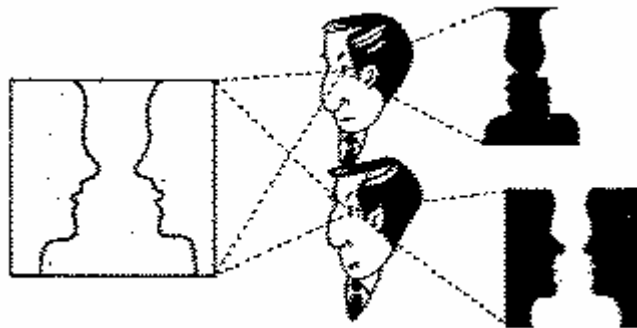
— 人はさまざま十人十色 —

各人はそれぞれ、資質、環境、経験などが違うので、仕事の知識、技能、技術、態度、感情、興味、希望、見解に違いが表れてきます。

このように、人はさまざま十人十色です。その顔かたちの違うように、ものの考え方や見方なども千差万別です。ものの見方についての例をあげてみましょう。

同じものでも見る人によって、いろいろ違った見方があるものです。

このように人間は十人十色ですが、このことをすぐれた監督者はよく知っています。現代は価値観や欲求が多様化しているといわれる個性尊重の時代です。個性をもった人間を一様に考えていたのでは真に部下からもりあがる積極的な協力を得ることはできません。



正しい職場の管理は

部下の個人差を認め

それを生かすということを

土台として築かれていくものです。



シートサンプル③

～人事・賃金制度を理解するうえの基礎知識～

【賃金の3大ポイント】…賃金水準・賃金体系・賃金支払形態

① 賃金水準…賃金の量

賃金水準とは、賃金の高さ。言葉を変えれば、賃金の量の多い・少ない。
そのため、自分と同僚の比較、自社と同業他者の比較、北海道とその他の都・府・
県との比較、国と国の比較など比較で使われることが多い。
そこで、国と国の比較、アメリカと日本の賃金水準の比較をしてみると、

昭和35年…日本1に対してアメリカ10 → 日本の賃金はアメリカの1/10
現在…日本100に対してアメリカ76 → 日本の賃金水準のほうが高い

実は、日本の賃金は世界最高水準。～では、実感してみましよう～

日本で、自らを中流階級と自認…96%



シートサンプル④

～人事・賃金制度の設計と歴史的変遷～

参考事例・・・②

職務記述書

「職務名：普通旋盤工第2級」

(遂行業務)

普通旋盤の取付段取りをし、これを操作して、真ちゅう、棒鋼、アルミニウムまたはマグネシウム合金鋳物の粗材から飛行機の取付け小物を削り出し、それを特定精密公差のものに仕上げる。

職長から部分品の青写真とともに渡される手引書または職務指図書を検討して、所要部分品の数量・種類、及び材料用の金属棒または粗鋳物を受領し、それを手かハンドトラックか単軌クレーンかで運搬する。必要ある場合には、棒鋼を計測し、動力弓鋸を用いて機械加工に適する長さに切断する。(時間比率は無視してよい)

旋盤の取付段取り

青写真を精密に点検して、機械加工すべき面を決定する。工場数学を使って、青写真には直接示されていない面の計算をしたり、機械の取付けの計算をしたりする。

- a チャック内に固定した材料を回転するために旋盤の取付けをする。切削加工するのに必要なチャックとかツールホルダーなどの付属品を旋盤に取付ける。すなわち、主軸台のスピンドルにネジでチャックを締め付けて固定する。ツールホルダーをツールポストに取付ネジとスパナで締め付ける。チャックジョーとチャックスパナで被加工物に応じた大きさに開き、その間に被加工物を差し込んでジョーで締め付ける。次に被加工物の中心とチャックジョーの中心しを注意して合わせる。すなわち、被加工物にダイヤルインジケータをあてがい、チャックと被加工物を手で回しながら、ダイヤルインジケータの針によって、加工物の振れが全然なくなるまでチャックジョーに対する被加工物の位置を細かに調整する。
- b センター間の材料を回転するため、旋盤の取付けをする。

(以下、省略)

以下③、④、⑤、⑥、⑦については省略

シートサンプル⑥

3-1. 労働時間、休憩の原則 ・ 3-2. 年次有給休暇、休日の原則

②. 1日8時間労働として、法定休日を日曜日と指定し、土曜日を会社指定の休日（=所定休日）としたとすると、

	日	月	火	水	木	金	土
A-1	法定休日出勤	労働日	労働日	労働日	労働日	労働日	所定休日
A-2	労働日	労働日	振替休日	労働日	労働日	労働日	所定休日
A-3	法定休日出勤	労働日	代休（労働日）	労働日	労働日	労働日	労働日

	日	月	火	水	木	金	土	週労働時間
A-4	法定休日	労働日	労働日	労働日	労働日	労働日	所定休日出勤	48h
A-5	労働日	労働日	労働日	労働日	労働日	労働日	所定休日	48h
	法定休日	労働日	労働日	振替休日	労働日	労働日	所定休日	32h

A-1. 日曜日に労働した場合は、休日出勤手当の支給対象となります。

この場合、1週に1日の法定休日を日曜日と指定していますから、土曜日を休んだとしても休日出勤手当の支給対象となります。

A-2. 但し、事前に日曜日に労働し、火曜日に振替休日というように休日を振り替えた場合には、休日出勤手当の支給対象にはなりません。

A-3. 日曜日に労働し、火曜日に代休を与えるというようにした場合には、休日出勤手当の支給対象になります。

A-4. 土曜日に労働した場合は、法定休日の日曜日は確保されているので、法定休日出勤にはならないが、週の労働時間が48時間なので、8時間の時間外労働となります。

A-5. 法定休日の日曜日と翌週水曜日の労働日を事前に振替えて振替休日とした場合は、法定休日は振り変わっているので確保されていると判断されますが、振替えた日の週の週労働時間が48時間なので、8時間の時間外労働となります。

シートサンプル⑥

3-1. 労働時間、休憩の原則 ・ 3-2. 年次有給休暇、休日の原則

年次有給休暇の成立要件及び休暇の日数(法第39条)

使用者は、雇入れの日から起算して6箇月間継続勤務し、全労働日の8割以上出勤した労働者に対して、継続し又は分割した10労働日の有給休暇を与えなければなりません。

使用者は、1年6箇月以上継続勤務した労働者に対しては、雇入れの日から起算して6箇月を超えて継続勤務する日から起算した継続勤務年数1年ごとに、次の労働日を加算した有給休暇を与えなければなりません。

(加算する日数)

6箇月経過日からの継続勤務年数	労働日
1年	1日
2年	2日
3年	4日
4年	6日
5年	8日
6年	10日

有給休暇は半日単位で付与する義務はありませんが、付与しても構いません。全労働日とは、所定休日、使用者の責めに帰すべき事由による休日、正当なストライキにより就労しなかった日を除いた日数です。年次有給休暇を取った日は出勤したものとみなします。生理休暇、慶弔などの特別休暇を出勤扱いにするかどうかは使用者の自由です。

有給休暇の出勤率の算定において、次の期間は出勤したものとみなします。

(1)業務上の傷病により療養のため休業した期間

(2)育児休業・介護休業をした期間

(3)産前産後の休業期間