



## HAPPY NEWS FOR PRESIDENT

### 経営者の方に役立つスペシャルレポート

経営者の方にとって情報がすぐに読め、  
非常に役に立つ内容が手に入られます

#### 今回のテーマ 「会社のカネ」

御社の業務を遂行するにあたって自腹を切る従業員はどのくらいおられるでしょうか。自発的な行動ならば短期的には望ましいことかもしれませんが、長持ちすることですか。「身銭を切っただこそ身につくのだ」と自己啓発をよそおった説得を試みて従業員の心証を悪くしたりして経費を削減しようとはしていませんか。

#### 【都合のよい行動】

経営者にとって都合のよい従業員の行動は、往々にして従業員の本音にそぐわない内容であることが少なくありません。たとえば従業員が自身の自発的意思に基づいて残業時間を少なく申告してくれれば残業費（人件費）を抑制することが可能ではあります。労働関連諸法の法令遵守の観点からも都合がよいでしょう。経営者の思惑に従って従業員が行動する「理想的な職場環境」は時として働きづらい職場環境になりかねませんが。

長期的な観点から御社の事業に貢献してくれる従業員を必要とせず、経営者個人の利益だけを追い求めるようならば、従業員は給与と恐怖だけで操るのも一つの方法ではあります（道徳的に許されないことや、社会から指弾を浴びる危険があります）。逆に言えば、御社の事業を継続的かつ安定的に伸ばしていきたいならば、従業員本位の職場（極限すれば経営者にとっては必ずしも都合がよいとはいえない職場環境）にする必要があるともいえます。

#### 【我慢は一時的に】

事業が順調に推移している局面では従業員本位に経営した方が軋轢もなく円滑に進めることが可能ではあります。とはいえ、売上減少の際や繁忙期などでは理想論ばかりでは動かないことは当然のことです。このような時には従業員にも我慢を強いなければなりません。我慢すべき時が一時的であるということを強調する必要があります。終わりのみえない我慢を強いられると、「退職」「転職」という言葉が脳裡に浮かぶでしょう。

希望にせよ我慢にせよ出納帳に記載できるものではありません。ただし、業務遂行にあたって必要な事務用品や携帯電話などの必要経費を、個々の従業員が自腹をきっているか会社のカネで負担しているかどうかを一つの目安にすることも可能です。このような間接費は一般論としては経費削減の対象になりやすいです。とはいえ、間接費の比率の推移をまとめると従来に比べて従業員の負担が増えていることがどうかをはかれるかもしれません。