

私生活も守る「残業代ゼロ」



1985年上智大文卒。カルチュア・コンビニエンス・クラブの最高執行責任者（COO）などを経て、2010年6月から現職。東証マザーズ上場のパス（旧イー・キャッチャー）最高経営責任者（CEO）、出版のLife+会長も兼務する。

インディテック社長 柴田 励司氏

厚生労働省が今年の通定である。特に知的作業で労働基準法の改正を目指す方針だといが15分間でできることだろう。「ホワイトカラー・アットホーム」でできない人「エクゼンション」、いは数十時間かけてもできない「残業代ゼロ」制ない。投入した時間に応じて賃金を支払う仕組みを導入するため。ここで賃金を支払う仕組みの制度は働いた時間ではなく、仕事で「できない」成果に応じて「人」の方にたくさん賃金が支払われる仕組みを払うことになってみる。

私は「残業代ゼロ」制アウトプットの質と量の質成派だ。確かに、量・報告や連絡などのレポート勤務の環境で自分・連・相の内容、納期の時間を拘束されている仕事ならば、投入した時間に応じて賃金を得られるのが当然だろう。ここは雇用形態に関係なく、同一労働同一賃金であるべきだ。ただし、それ以外の仕事については違外の仕事については違を〇円（固定）でお願する」という考えの方が理にかなう。誰かが時間管理などしない方がよい。

「残業代ゼロ」をめぐる議論の本質は「誰が時間管理をするのか」なの

24時間、自分の裁量で配分

ベンチャー企業で働く自分ができるのか。大企業では、誰かが決めた枠組みの中で働かざるを得ない。大企業が出来上がった仕組みを効率的に運営することで利益を創出し、大企業の場合、大多数の社員は時間管理は会社が主体になる。

だが、ベンチャー企業の場合には違う。ベンチャーで働く人は、短時間でアウトプットを出して、さらに前に進む。そこに試行錯誤もあるが、とにかく前に進む。こうしながらも私生活も守りたい。これらを両立させるためには1日24時間をどのように配分するかを自分次第にしてもらう必要がある。そうであれば、やっつけられ

「残業代ゼロ」の制度をめぐっては、その対象に「高度な専門職で年収1000万円以上」という条件が付きそうだが、またしても大企業の目線になっていることを残念に思う。これでは大企業でも「私生活を守りたい」と考える育児中の女性社員らが救われな