

産業と暮らしに「お客様の理想をカタチに」

中島寿和氏

代表取締役社長

富士変速機株式会社

- 住所：岐阜市中洲町 18 番地
- TEL：058-271-6521
- FAX：058-276-2722
- URL：<http://www.fujihensokuki.co.jp>
- 業務内容：減速機関連、駐車場装置関連、室内外装具関連
- 従業員：193名
- 会社略歴：
 - 昭和 22 年 当社の前進である「富士電化工業(株)」を創業
 - 昭和 40 年 現「富士変速機(株)」を設立
 - 昭和 50 年 機械式立体駐車装置（パズルパーキング）製造販売開始
 - 昭和 51 年 立川ブラインド工業(株)と業務資本提携
 - 昭和 53 年 電動シャッター水圧開放装置（ジェットセイバー）製造販売開始
 - 昭和 58 年 可動間仕切装置（スライディングドア）製造販売開始
 - 昭和 61 年 エレベータ方式立体駐車装置（パズルタワー）製造販売開始
 - 昭和 62 年 汎用減速機（マグマVシリーズ）製造販売開始
 - 平成 5 年 大規模地下式駐車装置（スーパーパズルGS）製造販売開始
 - 平成 5 年 名古屋証券取引所市場第 2 部上場
 - 平成 7 年 テクノパーク工場操業開始
 - 平成 12 年 中規模地下式駐車装置（スーパーパズルLB）製造販売開始
 - 平成 13 年 国際規格 ISO9001 2000 版認証取得
 - 平成 13 年 平行軸汎用減速機（VX series）製造販売開始
 - 平成 15 年 直交軸汎用減速機（VC series）製造販売開始
 - 平成 17 年 防水型減速機（VX・VC series IP65 対応）製造販売開始
 - 平成 19 年 エレベータ方式立体駐車装置バリアフリー対応 製造販売開始
 - 平成 19 年 国際規格 ISO14001 美濃工場認証取得
 - 平成 20 年 AGV 専用 VG 減速機製造販売開始

【機械式立体駐車場の開発】

碓井取締役：はじめに御社の歴史と、企業発展の“礎”となった転換期についてお聞かせ下さい。

中島社長：当社は、昭和 22 年にメッキ加工業として創業し、昭和 40 年に変速機製造販売を目的として「富士変速機株式会社」を設立しました。その後、「産業機械向けの動力源」として利用される変速機・減速機の総合メーカーとして、発展してまいりました。

昭和 49 年、第一次オイルショックによって取引先が倒産し経営の危機に陥ったとき、部品メーカーから脱皮し、エンドユーザーに直接渡る製品をつくるべきと考え、創業者の故郷純一氏（当時社長）の発案で、減速機を応用した機械式立体駐車装置の開発に着手しました。当初は社内の誰も賛成しませんでした。効率的で価値観のある装置を開発すれば必ず売れると確信を持っていたと聞いております。この機械式立体駐車装置の開発が大きな転換期になっています。その後昭和 51 年に「立川ブラインド工業株式会社」と業務・資本提携をし、経営の強化と事業拡大の営業・販売協力体制が確立できました。

平成 5 年には、名古屋証券取引所市場第 2 部に上場することができました。企業経営を広く社会に評価していただき、社会に貢献する恒久企業として発展を続けたいの思いからです。

【お客様の理想をカタチにかえて】

碓井取締役：御社の製品は、我々の生活の中で、あるいは、どのような産業シーンで活躍されているのでしょうか。

中島社長：当社は、永年培われた歯車技術を活かして、多様化するメカトロニクスに応えるために、多種多彩な変速機および応用機械・装置を製作しており、バリエーション数は約 15,000 機種以上に及んでおります。

まず『ギヤードモータ』は、鉄鋼関連（製鉄プラント・圧延用コンベアなど）、建設関連（砂利プラントコンベア・モルタル攪拌機など）、工場設備関連（無人搬送車・立体倉庫・電動シャッターなど）、産業機械関連（産業ロボット・工作機械・印刷機など）、環境関連（シュレッダー・生ゴミ処理機など）、自動車関連（ナット締付け機・洗車機など）などの分野で活躍しております。

暮らしの分野では、駐車場関連（機械式駐車装置）、住宅関連（電動スライディングドア・電動ブラインド・エレベータなど）、食品関連（製氷機・精米機・ミキサー・回転ずしなど）、福祉関連（電動カート・介護向け）、レジャー関連（パチンコ玉磨き・パッティングマシーン・ゴルフ練習場・ドーム遮光幕など）、医療関連（レントゲン・人工心肺など）など、あらゆる場面で活躍しています。

もう一方で、新製品の小型減速機『VP series』（同心軸で使いやすい、スリムボディ）は、当社が得意とする減速機構造の 3 点遊星歯車方式のため、モータと同心軸で使いやすく少ない段数で大きな減速比が得られ、大きなトルク（回転力）を伝達できるなどの特徴を有し、1つ1つの部品を高精度化し低騒音・高効率を実現しました。旺盛な需要が見込める産業用ロボットや工作機械などの分野に投入する予定です。

次に『パーキングシステム』は、都市部の時間貸し駐車

場を主体として、ホテルや商業施設、マンション、オフィスビルなどの駐車場として活躍しています。なかでも、主力製品の『パズルタワー』は当社独自に開発した特許「くし歯」方式により、入出庫の処理速度が業界トップクラスで、耐震性、省エネにも優れています。昨年からの販売を開始した『ウェルポート・パズルタワーF』は、『パズルタワー』の多くの利点に加えて「クルマ社会、高齢化社会を快適に」をテーマに車いすにも対応した段差のない福祉駐車装置として、官公庁をはじめ、各方面から注目を集めています。

また、土地の有効利用を目的に、地下式駐車装置『スーパーパズルGS/LB』も製作しております。現在は、ビルの地下に設置されることが多いのですが、今後は排CO₂削減のため地上を公園などで緑化し、地下に設置されることも想定されるため、更なる需要を期待しています。

そして『スライディングドア』は、遮音性に優れた可動間仕切装置で、ホテル・学校・結婚式場・催事場など数多くの施設で採用されています。大ホールを複数の中小ホールにすることで、宴会・会議・セミナー・催事など規模に応じて、会場を多目的に利用できるため、好評を得ています。

【顧客満足度100%を目指す】

碓井取締役：今後の事業展開について特に力を注がれる点についてお聞かせ下さい。

中島社長：経営理念は、『顧客の視点に立ち、動力伝導技術をコアコンピタンス事業とし、常に新技術を探求し、お客様の繁栄と社会の発展に貢献していく事』と企業戦略としては、『社会環境の変化に対応出来る事業戦略』を掲げ、激変する市場環境を常に意識した『変化に対応できる組織と人材育成』を目指しています。

また、品質方針として『技術開発を経営の原点と考え、常にお客様のニーズを収集し、お客様の理想をかたちにする独自のモノづくりを行い、お客様の信頼と評価を獲得し事業の成長を目指す』を掲げております。お客様中心の経営を強く認識し、あらゆる経営資源をその分野に投入して対応することを考えており、ビジネスモデルの構築、付加価値経営、人財の育成は「経営品質が向上する」重要な政策です。

ただモノをつくるだけでなく、常にお客様中心のモノづくりを考え、お客様の視点で事業を運営する事が、お客様の評価・満足度を高めることに繋がります。お客様の不満足があっては業績も雇用も人材も成り立ちません。我々メーカーとして「モノづくり」は、お客様から如何に弊社製品を購入していただけるかが基本です。

顧客満足評価を社内で進めておりますが、総合評点として、現在80点台の評価を100%にするのが私の「夢」です。

【リーダーの率先垂範】

碓井取締役：企業理念達成のための「人づくり」についてのお考えをお聞かせいただけますか。

中島社長：モノづくりの基本は「お客様がほしいと思う製品を作り」「買って頂いたお客様に、良いものを買って喜ばれ」「次の購入の時に、当社を選んで頂く」ことです。社員には「お客様からの対価として報酬を貰うプロであること」つまり、お客様から当社の製品を買って頂いて、初めて、私たち一人ひとりの報酬になる事をよく理解していただき、お客様の存在で事業が成り立つことを理解するように常に求めています。従いまして、教育・研修を通じて「顧客の視点に立ち物事を考えることができる人」「自己の

職責遂行のため、あくなき知識習得をできる人」「当社のコアコンピタンス事業（動力伝導技術）を確固たるものとするため積極的に行動できる人」を育ててゆくことを目指しています。

教育の基本はすべて現場・現業であり、私自身自ら現場に行き、生の声を収集しています。その声を（社内・社外含め）社内の経営報告会や業務の見える化を通じて発表したり、プロジェクトチームや社内イントラを通じ全社員が見えるようにしております。

又、社内イントラネット上に社内ホームページ、社長の情報サイトをつくり適時社員に向けてメッセージを発信したり、社員間のモチベーションを高める為、コミュニケーション広場を開設しています。

当社でリーダーに求めることは、「自らが率先垂範すること」、そして「有言実行すること」を必須にしております。現在、若手社員が一步ずつ成長して来ていますので将来が楽しみです。

【日曜日は戦闘モード開始の日】

碓井取締役：最後に休日の過ごし方について（趣味など）お聞かせいただけますか。

中島社長：基本的には、土・日の2日間ですが、ストレスがたまりやすい為、出来るだけ気分転換や普段と違う行動を起こすように考えております。本当に心身共休めるのは土曜日にして、「月一回のゴルフ…コースに行く」、「スポーツジムに行く」、「陶器づくりに行く」、「図書館に行く」、「名古屋の情報探索に行く」など結構忙しいです。

日曜日は、翌日が月曜日なので既に仕事の戦闘モードになっています。社内では毎週、週間報告を全社義務付けしており、金曜日・土曜日には管理職者からメールにて私宛に報告が入ります。たとえば、営業は売上・受注・顧客の情報・不適合情報・他社情報など、製造は各部門ごとに生産実績・生産性指標・仕入状況・特に原材料の購入状況などに注力しております。

なぜ日曜日なのかと申しますと、月曜日は各役員の週間報告・問題点の解決や週間予定の日程調整などがあり、管理職者の週間報告をなかなか見ることが出来ないのようになっております。従って3連休が有るときは本当の休日が取れそうですが…。

碓井取締役：本日は大変貴重なお話をいただき、有難うございました。



碓井 洋 氏
取締役編集局長

◆聞き手 岐阜新聞社

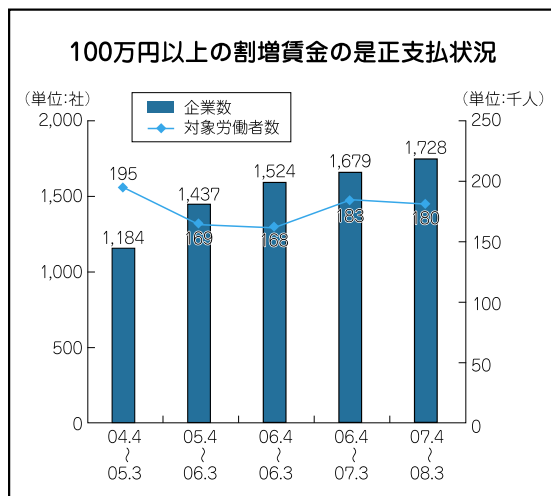
【監督指導による賃金不払残業の是正結果 07年度は約272億円 厚労省調査】

厚生労働省が10月24日に発表した「監督指導による賃金不払残業の是正結果」によると、07年度に100万円以上の未払い残業代を支払った企業が前年度比約3%増の1,728社と過去最多になったことが分かりました。未払い残業代の総額も同約20%増の272億4,261万円で、過去最高となりました。

業種別では是正指導が最も多かったのは製造業の437社、次いで商業の432社となっており、残業代を含め割増賃金を支払っていなかったとして労働基準法違反容疑で書類送検されたケースは35件ありました。

厚生労働省監督課は「サービス残業」が減らない背景について「労働時間管理が不徹底な企業が依然多い。経営者や管理職の意識改革も必要」と分析しています。

(厚生省ホームページ→報道発表資料→10月24日→「監督指導により賃金不払残業の是正結果」をご覧ください。)



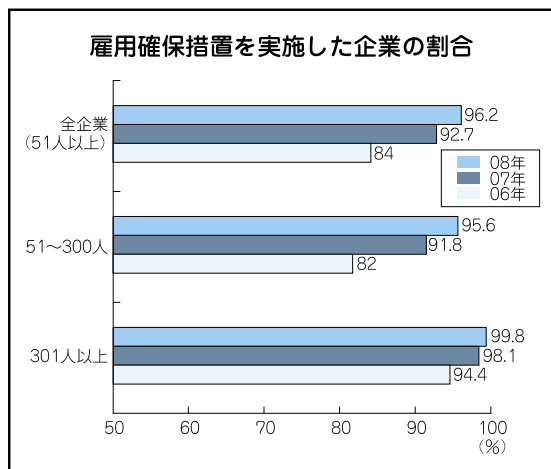
資料出所：厚生労働省
(注) 100万円以上の割増賃金の是正支払事業

【企業の39%、希望者全員を65歳まで雇用】

厚生労働省は10月7日、高齢者雇用安定法に基づく雇用確保措置の実施状況をまとめました。この調査は、事業主より報告された08年6月1日現在の状況を取りまとめたものです。

企業規模51人以上の9万3,886社のうち、定年の定め廃止など何らかの雇用確保措置を実施済みの企業は96.2% (中小企業95.6%、大企業99.8%)で、前年比3.5ポイントの増加となりました。こうした結果、希望者全員が65歳以上まで働ける企業の割合は39%で前年より2.0ポイントの増加となりました。

また、雇用確保措置の義務化前(05年)と比較してみると、60～64歳の常用労働者数は約78万人から約129万人に増加(64%増)、65歳以上の常用労働者数は約27万人から約49万人に増加(84%)しています。



資料出所：厚生労働省

【岐阜県経営者協会 2008年 年末賞与状況速報 (第1報)】

当協会が会員企業の皆様からご回答をいただき、集計しております「2008年 年末賞与状況速報」の第1報が発表されました。28社の内、集計可能であった24社の平均は、525,780円(2.03ヶ月)となっています。

前年の同報(2007年11月1日発行)では、全ての区分(業種、規模別)で対前年比増となっていました。今回は100～299人規模で対前年比減となりました。

引き続き、年末賞与状況調査票のご回答に、ご協力下さいますよう、宜しくお願いいたします。第2報は、11月17日(月)に発送する予定です。

【2008年 年末賞与状況速報 (第1報)】

	集計社数 (単位:社)	08年受給額と月数 (単位:円(ヶ月))	07年支給額と月数 (単位:円(ヶ月))
総計	24	525,780 (2.03)	512,326 (1.99)
製造業	18	541,512 (2.11)	529,110 (2.11)
非製造業	6	478,585 (1.76)	461,973 (1.72)
100人未満	2	457,331 (1.65)	436,764 (1.60)
100～299人	12	439,043 (1.83)	446,637 (1.86)
300人以上	10	643,555 (2.33)	606,264 (2.22)

労働行政レーダー ヘッドライン

【来春の大卒内定者数 5年ぶり減となる 2010年春の採用も7.6%が「減らす」と回答】

日本経済新聞社が10月19日にまとめた「2009年度採用状況調査」によると、主要企業の大卒内定者数（09年春入社予定）は今春入社した人数に比べて1.4%減で5年ぶりのマイナスになったことが分かりました。製造業は5年連続で増えたものの、証券や保険、不動産が落ち込み非製造業がマイナスに転じました。

景気回復と少子化による人手不足を背景に大卒内定者数は05年度から07年度まで2ケタ増。08年度も5.3%のプラスでしたが、今夏には米金融危機が顕在化し、先行き不安から企業は採用数を絞り始めたとみられます。

また、10年春に入社する新卒の採用計画についても、全体の7.6%が「減らす」と回答し、「増やす」（4.3%）を上回りました。

【09年4月定期採用状況（増減率%、▲は減）】

	社数	採用内定人数	2008年4月実績数	2008年度比増減率
（総合計）	784	132,838	139,296	▲4.6
大卒計	831	106,312	107,904	▲1.4
文科系	617	35,262	35,078	0.5
理工系	617	34,233	33,379	2.5
短大・専門学校・高専卒計	657	7,554	9,121	▲17.1
高卒計	727	19,434	21,592	▲9.9

資料出所：日本経済新聞社
（調査は主要1,023社が対象で、回答企業880社。10月1日時点の内定者の状況を聞いた。）

【男性の育休取得促進措置、約3割の企業で】

人事院が発表した「2007年民間企業の勤務条件制度等調査結果」によると、男性社員の育児休業取得促進の措置を講じている企業は29.4%で、措置の内容をみると、「制度周知」「職場の意識啓発」「対象者への取得奨励」などとなっています。

また、1年以内の有期契約社員に対しても育児支援措置を講じていると回答したのは、該当企業（全体の33.7%）の35.8%となっています。

【男性従業員の育児休業取得促進の措置の有無】（%）

企業規模	措置を講じている割合
規模計	29.4
500人以上	52.7
100人以上500人未満	32.7
50人以上100人未満	18.2

【1年以内の有期雇用従業員への育児・介護支援措置の有無】（%）

休暇の種類	措置の有無		
	ある	ない	不明
育児の支援を目的とした措置	35.8	61.8	2.5
介護の支援を目的とした措置	35.2	62.2	2.6

資料出所：人事院「07年民間企業の勤務条件制度等調査結果の概要」

日本経団連 新卒者の採用選考で「倫理憲章」発表

日本経団連は「大学卒業予定者・大学院修了予定者等の採用選考に関する企業の倫理憲章」を発表。新卒者の採用選考にあたっては、「正常な学校教育と学習環境の確保」「採用選考活動早期開始の自粛」「公平・公正な採用の徹底」「情報の公開」「採用内定日（10月1日以降）の遵守」などに配慮して行動することを掲げている。

約6割が「仕事でのストレスある」

仕事でのストレスが「ある」と答えた労働者は58.0%で、前回（02年）調査の61.5%より減少。ストレスの内容は「職場の人間関係」（38.4%）、「仕事の質」（34.8%）、「仕事の量」（30.6%）が上位を占める。

厚生労働省「2007年労働者健康状況調査」より

民間企業の平均給与437万円

07年の民間企業に1年を通じて勤務した給与所得者は4,543万人で、前年と比べ58万人（1.3%）の増加。平均給与（年収）は437万円と前年比で2万円（0.5%）増加し、性別では男性が542万円、女性が271万円となっている。

国税庁「2007年の民間給与実態統計調査の結果（速報）」より

企業の約2割、「名ばかり管理職」を問題視

「名ばかり管理職」に関する企業調査の結果によると（回答企業232社）、20.7%が「時間外手当を支給していない役職者に管理監督者の要件を満たしていない者がおり、問題視している」と回答した。問題視している内容を尋ねたところ、「管理監督者扱いだが、組織運営や採用等に関する権限・裁量を与えていない」が85.4%で最多。

（財）労務行政研究所調査より

お知らせ

『職場での悩みごと無料相談会』のご案内

岐阜県・岐阜県労働委員会は無料の労働相談会を開催します。県内の事業主の方、県内にお勤めの方であればどなたでもご相談いただけます。

日時：平成20年11月30日（日）
10：00～15：00

場所：じゅうろくプラザ 4階
（岐阜市文化産業交流センター）

相談料：無料

相談員：岐阜県労働委員会委員

予約：事前予約受付中（先着10名）

当日会場での申込みもできます！

問い合わせ・申込み先

岐阜県労働委員会事務局

電話 県庁代表 058-272-1111 内線 3274

管理職をめぐる労働時間管理



端元博保法律事務所
弁護士

伊藤 公 郎 氏

本稿は、さる7月8日に長川スポーツプラザで開催された「労働法ゼミナール第1講」における、ご講演の概要です。
(事務局文責)

第1 平成16年労基法改正法案で削除されたホワイトカラーエグゼンプションの意味位置づけと既に労基法に在ったホワイトカラーエグゼンプション(労基法41条2号)

改正の言い出しは実業界であり、労働法の時間管理が労働現場の実態に即していないとして、成果主義労働者の増大を挙げ、同改正はむしろ長時間労働の抑制に役立つと主張されています。本当でしょうか？既存の労働時間制の例外規定が十分機能しているかどうか、今日は検討してみましょう。

労基法41条2号において、労働時間、休憩、休日に関する適用が除外される「監督もしくは管理の地位にある者」を定めています。もっとも、該当者でも深夜割増賃金の支払いと年次有給休暇付与は除外されていません。

この管理監督者は、社会通念上管理職と呼ばれている集団よりもっと狭い概念であることは、法律家の間では常識でしたが、マクドナルド判決(東京地裁平成20年1月28日)により世間に広く知られることになりました。

管理監督者の概念については、元々、労働省(現厚労省)の通達で、「一般的には、部長、工場長等労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的な立場にある者」とされ、いわゆる課長クラスは該当しないとされてきました。

そして、マクドナルド判決は、マクドナルドの店長の事案において、上記通達に沿って、①職務内容、権限及び責任、②勤務態様、③賃金待遇の3点から総合判断し、労基法41条2号に該当しないとし、時間外労働手当の支払いを認めました。①の判断において、1事業所ではなく、企業全体の事業経営に関する重要事項への関与が求められ

ハードルを高く設定し、②の判断において、店長は形式的には労働時間に裁量があるが、実態的には人員不足で勤務シフトを組めないときは自ら穴埋めで自由裁量がなく、③の判断について、店長の平均年収と非管理職の最上位職の平均年収を比較して、十分な優遇待遇といえないとしたものでした。

つまり、労基法既存の管理監督者の概念では、実業界が求めるような、現場の課長、係長クラスのホワイトカラーから時間外労働手当を排除することは駄目ですよと判決によって念を押されたこととなります。

判決後の動きについては、新聞等でご承知でしょうが、判決が確定し、厚労省通達においても、チェーン店店長の管理監督者基準がより明確に定められました(厚労省ホームページ)。

第2 労働時間の適用除外を目的とした新たな労働形態とその限界

それでは、管理監督者制度以外の方法として、割増賃金が発生しないという財界の要請を応えられるか、既になされている様々な試みを見てみましょう。

- まず、賃金制度の観点からのアプローチとして、(1)固定残業制度(定額払)、(2)年棒制、(3)オール歩合給の制度採用があります。講義録に記載するスペースはありませんが、これらの手法は、各種判例により、高いハードル要件が設定され、割増賃金を抑えることは困難です。
- 次に、労働時間制度からのアプローチとして、フレックスタイム、変形労働時間制、事業場外みなし労働時間制、裁量労働みなし労働時間制があります。
 - フレックスタイム(労基法32条の3)制は、

1日、1週間ごとに労働時間の規制をせず、1ヶ月以内の清算期間の総労働時間の枠内で、労働者が毎日の始業時刻と終業時刻を自由に決めて勤務する制度であり、就業規則において対象労働者の始業時刻・終業時刻はその労働者の決定に委ねることを規定した上、一定の内容を定めたフレックスタイム協定を締結しなければならないものですが、残業時間の短縮に繋がらず、時間外労働の問題は生じます。

(2) **変形労働時間制**には、1ヶ月単位（労基法32条の2）、1年単位（同32条の4）、1週間単位（同32条の5、小売、旅館、料理店、飲食店で小規模に限定）があります。繁忙期の差が激しい業務において、空き時間の無駄を省き、繁忙期の残業代を節約するメリットがありますが、業態が限定的で一般的有効策ではありません。

(3) 次に、**事業場外みなし労働時間制（労基法38条の2）**という例外があり、事業外労働者（外回りの営業職など）を想定し、労働時間把握が困難な場合にのみ、使用者を労働時間把握義務から解放して所定労働時間労働したものとみなすことが認められますが、使用者の具体的指揮監督権が及んでいるときは適用できません。もっとも、厚労省の通達等により、この制度の運用面において、労働時間把握が困難なときの認定が厳しく（例えば、携帯電話などにより随時使用者の指示を受けながら従事した場合は不可）、使用者サイドから見て紛争化した場合敗訴のリスクが大です。

(4) **裁量労働みなし労働時間制**

この制度は、実業界の要請により「業務の性質上その遂行の方法を大幅に労働者の裁量に委ねる必要があるため当該業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関し具体的指示をすることが困難な業務」について、みなし労働時間制を認めるものとして制定されたもので、ホワイトカラーエクゼンプションと立法趣旨は同じです。仕事の進め方に何がしかの裁量があればその仕事は裁量労働であるかの誤解がありますが、労基法上のみなし労働時間制の裁量労働とは、法定の対象業務に該当し、且つ時間配分について自己決定権を現実に行使しえる働き方のみを対象とする限定的なものです。これをもっと広く適用しようとする動きが、法改正に失敗したいわゆるホワイトカラーエクゼンプションというものです。

これには2種類ありまして、専門職裁量みなし制（労基法38条の3）企画職裁量みなし制（労基法38条の4）があり、前者は、弁護士のよう資格者従業員か、情報処理システムの分

析又は設計の業務、衣服、室内装飾、工業製品、広告等の新たなデザインの考案の業務、証券アナリスト、金融工学等の知識を用いる金融商品開発業務などいわゆる職人的な専門職業に極めて限定されています。また、後者は、企業の中核部門（本社、重要な支店等）に勤務し、事業運営に関する事項についての企画、立案、調査及び分析の業務を行う者を対象としており実業界の要請に最も近い制度ですが、これも、業務の性質上その遂行方法を大幅に労働者の裁量に委ねる必要があり、当該業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関し使用者が具体的な指示をすることが困難なものとして定められた業務に従事するものに限定されています。しかも、後者は、労使委員会の決議（効力要件）と労基署への届出（効力要件）が必要で、対象労働者の同意がなければ適用できず、同意へのアメとして従前給料より有利な年棒制とセットで提案して導入している大企業も一部ありますが一般化していません。労働者サイドから見ると、業務の量や納期については自由裁量がないということに変わりなく、長時間労働の危険性があり、より有利な年棒制とセットでもあまり魅力的ではないようです。

第3 最後に

マクドナルド判決の原告がいみじくも主張しています。時間外割増賃金が欲しいのではなく、健康被害防止のため法定労働時間を越えて労働する義務を負っていないことを確認したいのだと。企業にとって、中間管理職の人的資源は、永続的發展のために何よりも大事な財産です。その会社の期待に応えるべく、文句もあまり言わず一生懸命頑張っている中間管理職はどの会社にも一杯いることも言うまでもありません。会社の宝である中間管理職の健康管理が一番重要な課題なのです。会社と中間管理職との相思相愛の歯車が狂ったのは、私見ですが、行政が長時間労働の解決方法を健康管理の問題として直視することなく、割増賃金未払問題重視の姿勢に転換し、割増賃金をしっかり払わせる体制を採れば、労働コストがかかることから企業は長時間労働させないだろうという単純な需要供給法則に解決を求めたことにあると考えます。その結果は、割増賃金の影響を受けないと考えられていた管理職が一般従業員の業務量をかぶるようになり、また偽装請負にみられるように非社員化による割増賃金を払わなくても済む労働コスト削減策です。

企業サイドとしても、会社の一番の宝である中間管理職の健康管理（メンタルヘルス含む）の問題を真剣に考えてみてください。