

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Lifet会長も兼務する。

インディゴブルー社長 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「エクゼクティブ」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を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、10日間かけよう。あなたが「あなた」を〇円（固定）でお願いする」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あるのか。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、自分で時間管理を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。そこにかく前に進む。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いい。

実際のところ、ベンチャー企業においては「時間管理などしない」のが現実である。残業の申請と労力を削ぐよりも、顧客価値を創出することに力を注ぎたいというマインドセット（心構え）の集