

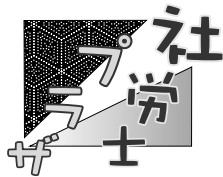


千葉

吉川 社会保険
労務士事務所
代表
吉川 徹

リーマン・ショック後、東日本大震災、円高の影響等により企業業績は悪化し、賃下げ、解雇など労働紛争件数もますます増加している。労働トラブルは、それらの経済的状況が発端となるばかりでなく、そもそも労働契約の締結、就業規則の作成(変更)・周知・運用が適正にされておらず、上司と部下とのコミュニケーションがきちんとしていないこと、労働契約、就業規則がある

いは人事評価などで、客観性、公平感のない対応をされているから紛争問題にまで発展しているの



よくある事例としては、①募集時の労働条件と採用時の条件に相違がある、②経営者が感覚(口頭のみ)でルールを変更している(就業規則の変更手続き等、遅滞なく適正に行われていない)、③人事評価の運用が適正に

就業規則の不備が紛争招く

できていない。上司(評価者)によって評価が極端に変わること(バラツキ)がある——などが挙げられる。

①と②については、経営者が意識を変え、適正な事務手続きを行えば労働リスクが確実に減少する。③は、評価者である上司に対して研修を行うことで会社としての統一基準(経営者と同じ考え方・価値観を持つ幹部が増え、評価のブレが生じにくくなる)が生まれ、組織としての方向性が定まることになる。

労働契約や就業規則というと、面倒に感じる経営者も少なくないが、販売や仕入れであれば適切に契約を締結する経営者は存在する。雇用も同じように考え、契約を締結し、会社の法である就業規則で定めて運用するだけである。会社が100あれば100とおりの就業規則(ルール)がある。極端にいえば社長の方針や想いを書面化するだけでリスクが減少し、人材の強化、労働トラブルの減少、従業員の定着化とそれによる募集費・教育費の削減につながり、経営者も前向きな業務に集中できる。

「企業は人」であり、人を活かすも殺すも企業次第である。人を活かすことのできる企業こそ、この厳しい経済状況を乗り切れる企業であることは間違いない。