

## 21世紀型企业に求められる労務管理

### ●—— 変化に対応、新しい「雇用関係」を考える！

缶コーヒーのCMで、仕事上のミスを注意している上司が部下に向かって『すいませんの一言もないのか』というと、『なーんだ、誤って欲しいんですか』という場面があります。また、ある会社では「ネクタイをしてこない、髪を染める」といった社員に注意したところ、「就業規則に服装や髪型のことまで書いてないし、個人の自由ではないか」という答えが返ってきたそうです。「最近、権利ばかりを主張する社員が多すぎる！」とは、ある社長の弁ですが、たしかに「昔は……だった」などと言いたくなる気持ちも分かります…。

しかし、時代は常に変化しつづけます。各企業が「人」を活かすための人事システムづくりを推し進めていくなかで、御社だけが時代に逆行し、取り残されるわけにはいかないと思います。

一方、社員側も「生涯一企業のために」といった勤続重視型社員は減少（チャンスがあれば転職したいと考える社員の増加）しつづあり、労使双方のこのような変化が職場の人間関係をドライにし、以前の労使関係からは想像もできなかった労務管理上のトラブルが多々発生することになってしまいました。

今月も、現実的な労務管理のポイントを踏まえるうえで、最近の事例をもとにケーススタディみていきます。

### 最近の労働相談の実情

：連合東京資料

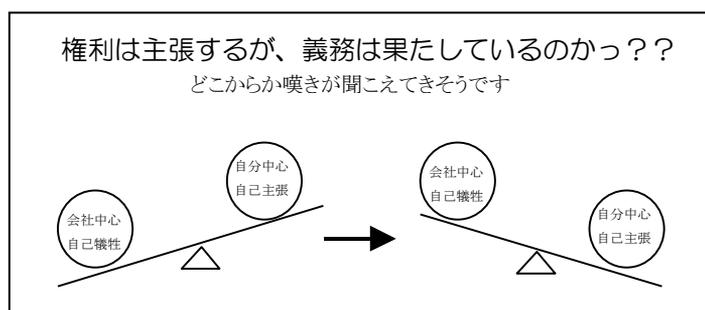
東京都内の労政事務所	平成10年全相談件数	55,000件
	うち事業主からの相談	13,400件
	平成11年4月～平成12年2月まで	43,162件

産業別・相談内容等内訳 (5位まで)

業 種	件 数	相談内容等	件 数
サ ー ビ ス 業	14000 件	パート・アルバイト	3558 件
卸売・小売・飲食	8125 件	外 国 人 関 連	2056 件
製 造 業	6290 件	派 遣 関 連	1029 件
建 設 業	2954 件	セクシャルハラスメント	975 件
運 輸 ・ 通 信 業	2047 件	高 齢 者 関 連	419 件

《 21世紀型企業のイメージ ~その58~ 》

×



○

労使は対等

●—— さまざまな場面でのトラブル防止対策

実際によくある社員からの「質問」をもとに、対処方法をケーススタディしてみましょう。

採用

Q: 採用ありがとうございました。つきましては、先日本聞きしました労働条件を  
書面でいただきたいのですが？

A: これは失礼しました。先日本渡しするのを忘れていましたので、すぐに郵送 (FAX) します。

根拠: 労基法第15条

労働契約の期間、就業の場所・従事する業務の内容、始・終業時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇、交替制勤務をさせる場合は就業時転換に関する事項、賃金の決定、計算・支払いの方法、賃金の締切り・支払いの時期に関する事項、退職に関する事項については、書面の交付が必要です。従来は、賃金に関する事項のみ書面を交付することでよかったわけですが、法改正により項目が大幅に追加されています。

これは大失言

「まあ、悪いようにはしませんから」

Q: 時間給650円とは、少し安いではありませんか？

A: そうですか、ちょっと調べてみましょう。……失礼しました。720円からスタートしましょう。

これは大失言

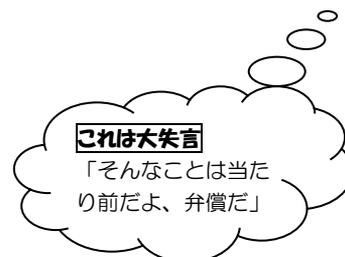
「仕事ができるようになれば考えるよ」

根拠：労基法第28条、最低賃金法第5条

最低賃金額以上の賃金を支払わなければなりません。都道府県最低賃金は毎年10月1日に改正されています。なお、障害者などで著しく労働能率が低く、最低賃金を下回る賃金しか支払うことができない場合、最低賃金適用除外許可を受ければそれも可能です。東京都は今年10月1日より703円/時、神奈川県は701円/時となります。

Q：半年以内に辞めたら、研修費用は全額負担ですか？

A：それくらいの気持ちをもって当社の業務に取り組んでもらいたいということです。ただし、あなたの研修取り組み姿勢に問題があれば、こちらから解雇することもありますよ。

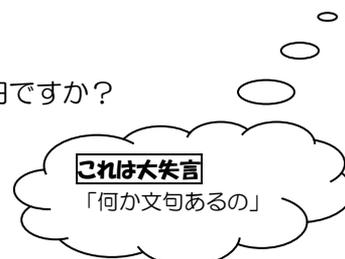


根拠：労基法第16条

労働契約の不履行について違約金を定めたり、損害賠償を予定する契約をしてはいけません。なお、労働者の責任による損害に対し、実際の損害に応じた賠償請求が全て否定されるわけではありません。

Q：新聞広告には月給20万円とあったのですか、18万円ですか？

A：はい、試用期間中は予定月給の90%を支給することになります。正社員登用の際の最低保証月額が20万円です。



根拠：労基法第15条

求人広告は、あくまでも募集のために行われるものであり、法律的に広告の中身がそのまま労働契約の内容になるものではありません。ただし、使用者には労働条件の明示義務がありますので、契約の際には書面を交付し、契約内容を明確にしましょう。なお、あまりの誇大広告は民事的に問題が生じるケースがあります。万が一、求人広告よりも初任給賃金が低下する場合には、はっきりとその理由を告げることが重要です。（※ハローワークの場合は、掲示最低額を下回ることはできません）

採用時におけるほんの数例ですが、上位の立場で「人を使う」ことばかりを考えていると、つい法律を見失ってしまいそうなことばかりですね。つまらないことがきっかけとなって、行政から指導を受けたり、社会的な信用をなくすようではなんにもなりません。

## ● トップが意識を変えて、企業を変える

これまでの中小企業では、社長が社員に「恩恵」を与える代わりに企業への忠誠心を求め、会社を「家族」として捉えるような歴史を培ってきました。当然、「社長の意識」の

なかに「取り込み雇用の意識」が形成されたとしてもおかしくありません。

企業業績が順調なときは問題ありませんでしたが、勤労意識の変化、構造的な長期不況、リストラ全盛となった昨今では、「対等の労働契約」に対するトップの意識改革が遅れたことも労使トラブルが急増している原因です。

次回も、労働時間、休日、休暇などを取り上げて、トラブル防止のための基本的なケーススタディをお送りします。



