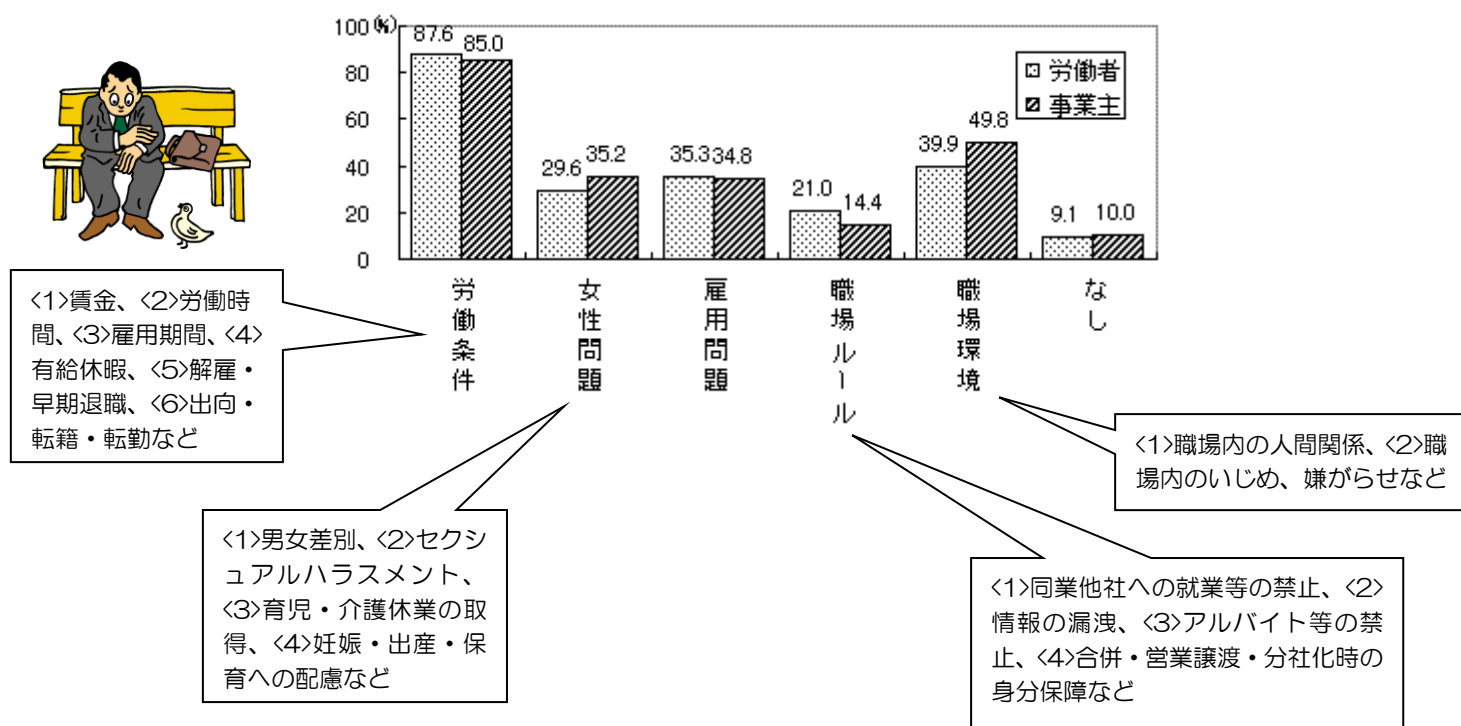


21世紀型企业に求められる労務管理(危機管理)

● 職場に不安や不満を抱いている社員はいませんか？

労働省労政局労政課個別労使紛争処理対策準備室が昨年実施した調査(日本標準産業分類による非農林漁業の常用労働者を30人以上雇用する民営事業所から抽出した8,300事業所及びそこで雇用される労働者33,200人)によると、次のような驚くべき結果が出ています。

労働条件や処遇あるいは職場環境等について、なんらかの不安や不満等をもっている労働者は、全体の90.9%、労働者や組合から改善を求められたり、不満を訴えられている事業主は、全体の90.0%となっています。また、不安・不満等の内容については賃金、労働時間等労働条件に係るものが最も多くを占めていますが、セクシュアルハラスメント等の女性問題、採用時の手続等の雇用問題、同業他社への就業禁止等の職場におけるルール、職場内のいじめ等の職場環境の問題に係るものも多く、多様な類型にわたっていることが認められました。



＜1＞採用手続、＜2＞求人条件と
実際、＜3＞定年退職に関する

□ 個別的労使紛争防止のキーマンは上司だ！！

前述の調査によると、職場において不安・不満がある場合の労働者の最初の対処方法については、全体の61.5%が「上司・先輩に相談する」となっています。

また、事業主も、職場における問題について、労働者との意見が対立した場合には、最初の対処方法として、全体の45.3%が「直属上司と当事者が話し合う」、31.4%が「複数の管理者による対応を行う」と回答しており、労使いずれにあっても、まずは、職場内において問題の解決を図ろうとする傾向がうかがえます。

このような結果を踏まえると、危機管理の第一歩は「管理職の教育」がポイントとなりそうです。さて、そこで問題です。御社の管理職の皆様は、次の問題にどのように答えられるでしょうか？

Q1 面接にて（その1）

明るくてとても感じの良い若奥様がパートの面接にきました。営業事務の経験もあり、土・日勤務にも十分に対応できます。

心の中では採用を決定している状態の時、奥様が言いました。

「実は、現在失業保険をもらっているので、こちらで勤務することを内緒にしたい」と。さて、あなたは何と答えますか。



Q2 面接にて（その2）

新卒の女子大生と一通りの面接が終了しました。とても明るい子でしたので雑談をしていたところ、つい好きなタイプの芸能人や彼氏の話しなどを持ち出してしまいました。

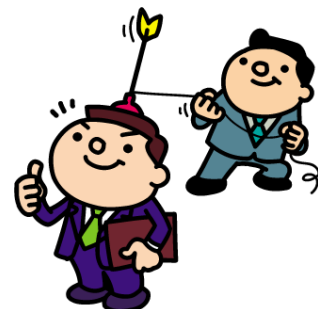
すると「それって、セクハラですよ」と返されました。

さて、どう話しを取り繕いますか。

Q3 退職時の事務処理を履行しない者への対処

昨日H君がいきなり辞めました。会社の鍵も返しませんし、同僚からお金も借りているようです。電話をしても留守電です。携帯も通じません。

このような場合にどのような対処をしたらよいものでしょうか。



※ 回答は当所職員にお聞き下さい。

☐ 重要な管理職教育！

「昔は……だった」「俺は…やっていた」などが口癖の管理職の方は、いらっしゃるいませんか？ お気持ちはわかりますが、管理職の方がこのような考え方をお持ちですと、その職場には、「労使紛争」が勃発する十分な土壌があるといっても過言ではありません。すでに社員が組織に順応することが当たり前だった時代は終わっているのです。

これからは、管理職の方が個々の従業員を尊重しつつ、「社会」の変化にも対応できる、柔軟なスタンスをとらなければならない時代になっています。

そのためには、管理職の方が次のような教育を受けられると効果的です。



講師は当所にお任せ下さい

- 自社の就業規則についての理解を深める研修会
規則と就業実態との整合性、規則と関連法規との整合性を検証
- 個別的労使紛争事例に基づくケーススタディ
なぜトラブルが発生したのか、その原因分析と初期対応の方法
- 人事・労務関連諸問題にかかわる研修会
部下からの質問に対し、どのように答えたらよいのか？ その模範事例

好評発売

個別的労使トラブルの対処・予防の話と実務

個別的労使トラブルは、企業の業種業態に関係なく発生するトラブル、業種的に発生するトラブルなどさまざまであり、厄介なのはトラブルの構成原因が複雑に絡み合っていることだと言われています。

本書は、人事・労務関係のトラブル事例43ケースをジャンルごとに整理し、わかりやすく解説しています。

SRアップ21編《理事長 岩城 猪一郎》 A5判・232ページ
定価 2,100 円（税込） 発行 日本法令





なんと!

トラブル事例

「元社員が会社の機密情報を漏洩し、その情報をもとに営業活動を行っています」