

## 21 世紀型企业への転換を図る

### ■ コンプライアンスは社員定着の基盤！！ ～ 社員の定着率を高め、組織力を強化する～

#### 試用期間の目標設定は…！？

新卒、中途採用を問わず、「会社が自分に何を期待しているのか」「自分のポジションと役割は何か」などがはっきりしないままでは、とにかく言われたことだけをやり続け、企業の目標や自分の目標もわからないまま時間が経過します。

その結果、“職場と職場の人に慣れる”ことはできても、仕事に興味がもてず、将来に対して漠然とした不安が生じる、という事態が発生してしまうことがあります。

入社して、3ヶ月・3年という期間は、まさに、このような事態が発生するポイントなのかもしれません。

少なくとも、企業が期待し要求する仕事の量と質、組織的な対応要件（報告・連絡・相談のルールなど）を目標として定め、試用期間中は1ヶ月に1回、正採用後は、半年に1回程度のフィードバックを実施しましょう。

新入社員が自分の目標を理解するとともに、同僚や先輩がどのような仕事をしているのか、などがある程度把握できていれば、自分の目の価値観だけで進退を決めてしまうことにはならないでしょう。



#### 働きやすい職場づくりのキーワード！！

当たり前のことですが、社員は雇用契約に基づき労働力を提供し、その対価として賃金を得ます。これを労務管理の観点に置き換えると、企業は賃金を支払うことにより、社員を指揮命令できる権利を得るということになります。

ただし、指揮命令権だけの労使関係では、社員の成長もモチベーションも高まることはありません。社員の能力を高め、社員のやる気が出るような職場環境を形成することが第一歩です。

改善提案等、社員の自由な行動が許容されていること

備品、情報、時間などが効率的に利用できる状況にあること



就業規則を始めとした社内ルールが遵守されていること

個人の目標と会社の目標の方向性が同じであること

職場のコミュニケーションが円滑であり、社員自ら思考し活動することが可能な職場は、労使の信頼関係を早期に構築することができます。これが人事の基盤となり、指揮命令もスムーズに行えることとなるのです。当然、最低限のコンプライアンスは必須です。

## コンプライアンスへの取り組み！ その① サービス残業禁止

まずは、サービス残業（賃金不払残業）を行わない、行わせない職場風土づくりに取り組みましょう。この問題は新入社員だけではなく、現有社員にも大きな影響を与えます。

サービス残業が行われることのない企業となるためには、単に労働時間を適正に把握するだけではなく、職場風土の改革、適正な労働時間の管理を行うためのシステムの整備、責任体制の明確化とチェック体制の整備等を通じて、労働時間管理の適正化を図る必要があります。

もちろん、社員が労働時間を貴重な経営資源と認識し、密度の高い業務遂行を行えるようにすることも重要な教育ポイントです。

賃金不払残業の解消は、労使の主體的な取り組みを前提として、その解消が図られるものと考えます。「仕事があるから仕方ない」ではなく、「どうしたら所定時間内に仕事が終わるのか」をテーマとして計画的に仕事を進めてみましょう。悪しき職場風土は、せっかくの人財を失うという大きなリスクとなります。



## コンプライアンスへの取り組み！ その② 過重労働の防止

常日頃から過重労働を防止し、健全な職場にしようとする努力が必要です。

これについては、厚生労働省の通達（平成18年）「過重労働による健康障害を防止するために事業者が講ずべき措置」に沿った対応が求められます。

### ① 時間外・休日労働時間の削減

- ・ 36協定の限度時間を守る
- ・ 管理職や裁量労働制対象者に対しても労働時間や拘束時間などを把握する



### ② 年次有給休暇の取得促進

- ・ 年休を取りやすい職場の雰囲気づくりや業務量の繁忙調整
- ・ 計画的付与の実施



### ③ 労働者の健康管理の徹底

- ・ 産業医や衛生管理者の選任、衛生委員会等の設置・実効性のある運営
- ・ 健康診断の実施とフォロー
- ・ 1ヶ月の時間外労働が80時間以上の労働者に対する産業医の面談・指導の実施



### ④ 過重労働による業務上疾病を発生させた場合の対応

- ・ 専門家を参画させ、原因究明、再発防止を図る



過重労働防止は、メンタルヘルス対策でも重点課題となっています。

「失ってわかる健康のありがたさ」では話になりません。まずは、管理職が自らの健康管理を行い、部下の健康管理に配慮できるようにすることが先決のようです。

## コンプライアンスへの取り組み！ その③ ハラスメントのない職場

職場環境を悪化させるハラスメント（セクハラ・パワハラ・モラハラ）が絶対に起きないような職場を目指しましょう。

特にセクハラに関しては、“事業主に義務付けられた雇用管理上必要な措置”がありますが、この措置を人事・総務担当者任せにするのではなく、経営幹部が率先して取り組むことが重要だと思います。

### ①事業主の方針の明確化およびその周知・啓発

- ・セクハラ・パワハラ禁止の方針を明確にし、労働者に周知・啓発する
- ・セクハラ・パワハラ行為者には厳正に対処する旨を就業規則等の文書に規定する

### ②相談・苦情窓口の設置 → 弊所にも設置できます！

### ③事後の迅速かつ適切な対応

- ・事実関係の確認
- ・行為者および被害者に対する適正な措置
- ・再発防止措置

### ④プライバシーの保護他

- ・相談内容の秘密厳守
- ・相談したこと、事実関係確認に協力したことを理由として不利益な取り扱いをしないこと



## コンプライアンスへの取り組み！ その④ 内部通報制度の検討

企業の法令違反行為の多くが、内部関係者の通報を契機として発覚しているために、平成18年4月に公益通報者保護法が施行されました。公益通報者保護法は、通報した社員等に対して、降格、減給、解雇などの不利益な取り扱いを禁じ、通報者を保護することを定めています。

万が一、社内で法令違反等があった場合には、その情報を通報させ、直ちに調査、対応する仕組みを持つておくことが、今後の企業活動には不可欠だと思います。しかし、大げさな規程を作成して内部通報制度を社員に周知するよりも、“企業としてコンプライアンスが当然である”という企業文化・職場風土の方がよりスマートであり、社員も安心して働くことができるのではないのでしょうか。

「臭いものに蓋をする」のではなく、「臭いにおいは、もとから断たなきゃダメ」何かの宣伝のようですが、一歩ずつ前進することはできるはずです。さまざまなテーマがあるかもしれませんが、優先順位をつけながら取り組んでみましょう。

なお、違法行為に気づいていない、ということがあるかもしれませんが、このようなときこそ、専門士業の出番となります。問題解決に向かって強力にサポートさせていただきます。

