

人事労務のプロが語る

あなたの会社の人事労務管理は万全ですか？

経営者のための人事労務コンプライアンス

2009年の労働環境総括

派遣切り、希望退職、退職勧奨、整理解雇……。2009年の労働環境は経営者にとっても労働者にとっても暗い話題ばかりでした。そして、現実にリストラを行った経営者は口をそろえて、こう言います。

「人事労務管理をもっときちんとやっておけばよかった。」

あらためて言うまでもありませんが、人事労務管理とは、採用から退職（解雇）に至るまでの労働者の管理のことを言います。最近、コンプライアンス（＝法令遵守）という言葉が流行っていますが、労働者を預かる経営者としては、コンプライアンスを維持しつつ、労働者のモチベーションを高めていくことが「理想の人事労務管理」と言えるでしょう。

問題がない会社なんて存在しない？

あなたの会社の人事労務管理は万全ですか？とても嫌な質問ですが、せつかくの機会ですので、この場で少し考えてみてください。

「問題がないわけがない！」「こう言い切るあなた（経営者）はとても正直だと思います。」

たとえば、労働契約。労働基準法では労働者を雇うとき、労働時間・休日・休暇、賃金などの重要な労働条件については書面で明示することになっています。正社員には当たり前に表示していると思いますが、パート・アルバイト・契約社員・嘱託にもきちんと書面を作っておくべきでしょうか。あるいは、人事考課。通常、年1回昇給を行っている会社が多いと思いますが、そもそも人事考課シートは会社に存在しますか。考課項目は会社と社員の成長（サービスの向上）につながるものになっていきますか。人事考課の結果は管理職を通じて社員に直接フィードバックしていますか。

「そんなものがなくても、うちの会社は大丈夫だ！」
「なるほど、それなら大丈夫ですね。」
そう言いたいところですが、残念ながら、あなたの会社は大きなリスクを抱えている状態です。あなたはその理由が分かっていますか。

就業規則が大事な本当の意味は？

たびたびの質問で恐縮ですが、最近、会社就業規則を見たことがありますか？ おそらく「ない」と答える経営者が多いはず。「ある」と答えた経営者は、最近、賃下げ・整理解雇などのいわゆるリストラを行った会社だと思います。つまり、何か目の前に、現実には、問題が発生したときに初めて真剣に見返すのが就業規則なのです。

では、いま会社にある就業規則は、もともとどうやって作りましたか。「インターネットから無料ダウンロードして作った」、「専門書をコピーして作った」。いずれかに該当する就業規則は要注意です。よくあるモデル就業規則というのは、そのほとんどが労働者に有利に作られています。というより、経営者が定めるべき労働ルールであるはずなのに、書いてある中身が経営者の考えと一致していない場合がほとんどなのです。

問題が発生してから見直しても「時すでに遅し」なのが就業規則。あなたの会社の就業規則は、トラブルから会社を守る就業規則になっていますか。

経営者だからこそ「知らない」では済まされない！

与を支給せずに済んだのか。あなたは説明できますか。

厳しい時代にこそ、経営者は人事労務管理に精通しておくべきでしょう。それは自分の会社を守るためです。経営者も必死ですが、雇われる労働者も必死です。「自分の身は自分で守る」時代だからこ

退職しても賞与は支給しなければならぬ？

就業規則で実際にあったトラブル事例を紹介します。その会社では、賞与を夏と冬の年2回支給していました。あるとき、最近の不景気とも相まって、12月に能力不足の社員をリストラすることになりました。すったもんだの挙句、退職勧奨（＝肩たたき）をして何とか自主退職扱いで事なきを得ました。が、それも束の間。退職したはずの社員から、ある日、こんな内容証明が送りつけられました。「冬の賞与が振り込まれていないがどうなっているのだ！至急、計算して振込み手続きをとるように！」

経営者は「退職したのに、いまさら何を言っているんだ」と思いましたが、あらためて就業規則を見ると、次のように書いてありました。「第〇〇条 賞与は年2回（7月と12月）に支給する」。逆に言えば、就業規則にはこれだけしか書いてありませんでした。結局、会社はその元社員に冬の賞与を計算して振り込みました。なぜ、支給義務が存在したのか。あるいは、どのような就業規則であれば賞

与を支給せずに済んだのか。あなたは説明できますか。

現在、コンプライアンスや内部統制が注目される時代となり、これらを無視した経営が成り立たなくなりつつあります。しかし、それ以前に人を雇う主として経営者であるからこそ、知っておきたい、知らないでは済まされない人事労務管理のキーワードがいくつかあります。あらためて、原点に立ち戻ってコンプライアンス＝人事労務管理を見つめ直す機会が欲しいものです。



執筆者
江原 努
えはら つとむ

アクタスマネジメントサービス株式会社
アクタス労務研究所
シニアマネジャー／社会保険労務士
金融機関、人事コンサルティング・ファームを経て現職。賃金・評価・退職金制度等の人事制度全般の設計、労務監査、リスク防衛型就業規則の策定支援等、人事コンサルティングをメインに活動。書籍・専門誌の執筆活動にも注力している。

アクタスマネジメントサービス株式会社
アクタス税理士法人
アクタス労務研究所
創業／1989年 社員数／136名
業務内容／税務会計、国際税務、相続税、事業承継、企業再生、企業再編、証券化・流動化、経営指導、経理代行、人事労務コンサルティング、システムコンサルティング、人事労務アウトソーシング
URL／http://www.actus.co.jp
TEL／03-3224-8888
Mail／info@actus.co.jp

無料セミナーのご案内

経営者のための理論武装セミナー

労務管理で失敗しないための8つのポイント

日時 **2010年1月15日(金)**

16:00～17:30 セミナー（受付：15時30分～）
17:30～19:00 参加者交流会

会場 アクタスマネジメントサービス株式会社 セミナールーム
〒107-0052 東京都港区赤坂3-2-6 赤坂中央ビル7F

定員 先着**30**名

テーマ

- ☑ 2009年、リストラをやむなく経験した経営者が語る教訓とは
- ☑ 労務管理は雇用契約に始まり雇用契約に終わる
- ☑ 経費節減！無駄な社会保険料会社負担を防ぐポイント
- ☑ あなたの会社の就業規則に潜んでいる労務リスク
- ☑ 労働基準監督署がやってくる！
- ☑ 名ばかり管理職とサービス残業問題への対策はあるか
- ☑ パート・アルバイトを雇用している会社が抱えているリスク
- ☑ 労働時間グレーゾーンへの対策

講師
アクタスマネジメントサービス株式会社
アクタス労務研究所
シニアマネジャー／社会保険労務士

江原 努 えはら つとむ

セミナー実績
「社員満足度を高める賃金・評価制度の構築」「目標管理制度の上手な導入と運用方法」「管理者のための正しい部下の人事考課のポイント」「管理職なら知っておきたい労務管理チェックポイント総点検」「労働基準監督署調査対策のポイント総点検」「会社を守る就業規則の作成ポイント総点検」「2010年改正労働基準法と企業の労務コンプライアンス対策」「非正規社員の有効活用と人事労務マネジメント」

執筆実績
「企業実務」「ファイナンシャルコンプライアンス」「モルゲンロート」「経理WOMAN」「早わかり労働安全衛生法」

申込方法
弊社Webサイトからお申込みください
http://www.actus.co.jp
セミナーに関するお問い合わせ
Tel: **0120-459-480**
Mail: **seminar@actus.co.jp**