

大滝人事労務研究所便り

中小企業における「人材確保・育成」10カ条

東京商工会議所が発表

東京商工会議所では、中小企業の経営者が人材確保・育成などに取り組むうえで重要と思われるポイントをまとめた「中小企業の人材確保・育成10カ条～企業成長の源泉は人材にあり」という小冊子、
 (<http://www.tokyo-cci.or.jp/chusho/10kajou/index.html>) を発表しました。

日本の中小企業は、雇用の7割近くを担っていると言われていますが、労働条件などの平均値を見た場合に大企業と比べて見劣りすることが多いため、採用などの労働市場で苦戦を強いられているケースが多くあります。

10カ条の内容は？

発表されたこの冊子では、「人材の確保・育成は経営の存続とともに最大の経営課題」と位置付け、人材の確保・育成、評価・処遇や企業風土や組織構造といった観点から、経営者が取り組むうえで重要と思われるポイントがまとめています。

10カ条の内容は次の通りです。

- (1)「働くことが楽しくなるような事業分野で勝負」
- (2)「明確な方針をわかりやすく伝えよ」
- (3)「トップが先頭に立って必死で育てる」
- (4)「採用ミスは致命傷」
- (5)「人が育てば企業も育つ」
- (6)「部下の育成は仕事の一部」
- (7)「制度や仕組みだけでは動かない」
- (8)「中小企業らしさに誇りを持つ」
- (9)「真似ずに学べ」
- (10)「経営者は教育者」

業績向上の事例も掲載



この冊子には、会社独自の取組みによって不利な条件を克服し、自社の業績向上に結び付けた事例なども掲載されており、人材育成に悩んでいる企業の担当者にとって大きなヒントとなるのではないのでしょうか。

相次ぐ「未払い残業代」をめぐる紛争事例

「未払い残業」に関するトラブル

このところ、「未払い残業代」をめぐるトラブル事例がマスコミを賑わせています。9月下旬には、大手旅行会社の子会社、流通業界大手のグループ会社の問題が相次いで取り沙汰されました。

今後、様々な要因から「残業代請求訴訟」等が増加するとも言われており、企業にとっては非常に気になる問題です。

みなし労働の適用をめぐる

阪急交通社の子会社である「阪急トラベルサポート」の派遣添乗員6名は、「みなし労働時間制」が適用されているのは不当であるとして、未払い残業代の支払いを求め、東京地裁に提訴していました。

先日その判決があり、同地裁の裁判官は「みなし労働時間制」の適用を認めたとうえで、1人当たり84万円～271万円の支払いを同社に求めました。

判決では、携帯電話による報告や添乗報告書などによる労働時間の把握は困難であったと認定して「みなし労働時間制」の適用は認めました。しかし、ツアーごとに「みなし労働時間」を決定すべきであると判断したのです。

労基署の是正勧告を受けて

イオングループの「マックスバリュ東北」では、秋田県内の2店舗において未払い残業があるとして、今年の3月に労働基準監督署から是正勧告を受けていました。

その後、同社では、青森・岩手・秋田・山形の全90店舗における未払い残業についての調査を行い、過去2年間で従業員1,009人(8,687人中)が未払い残業を行っていたと認めました。従業員1人当たりの月間の未払い残業時間は平均7.1時間であり、今年の11月末までに未払い総額約2億2,000万円を支払うと発表しました。

「労務リスク」に備える！

多くの企業は「未払い残業」に関して、非常に大きな労務リスクを抱えています。過去の未払い残業代について、いつ従業員(または退職者)から請求がなされるか、労働基準監督署からの指摘を受けるかわからない時代となっています。

今後は、無駄な残業を発生させない仕組みづくり、労務管理上の工夫、就業規則・社内規定の整備等が、より一層求められるでしょう。

** 研修案内 **

ネクストインターセクション 講座予定 実践労働法シリーズ

日時 12月25日(土)13時30分～16時30分
場所 生活産業プラザ 7F 会議室1

当事務所よりひとこと

先ごろ、日本経済新聞が「働きやすい会社」ランキングを発表しましたが、社員にとって働きやすいとはどういうことでしょうか？この調査では、働きやすさの条件として、社員の意欲を向上させる制度、人材の採用・育成と評価、働く側に配慮した職場づくり、子育てに配慮した職場作りの4項目があげられています。これらの項目はいずれも人事・労務の充実度に関するものですが、働く人は何を重視するか項目についてのアンケートでは、「年次有給休暇のとりやすさ」、「実労働時間の適正さ」などが上位を占めていました。これは多くの社員が「年休がとりにくい」、「長時間労働が慢性化している」と考えていることの現われでしょう。適正な人員配置を行い、業務の効率化を図り、労働時間の短縮を図ることは企業経営にとって永遠のテーマですが、会社が作った制度を一方向的に社員に押し付けるのではなく、会社が社員と一体になって業務の効率化を真剣に考え、働きやすい職場を作っていくことが必要ではないかと思いますがいかがでしょう(大滝)

今年(2010年)のノーベル化学賞で、北海道大学名誉教授の鈴木章さんが受賞されました。この賞の受賞に関するインタビューの中で教授は、「新しい発見の為には、一生懸命やっていないと幸運はめぐってこない。一生懸命やっていると、こういうラッキーなこともある。我々よりも、もっと優れた研究者が日本にはたくさんいる。日本のような資源が少ない国では、『人が財産』である。新しい分野で、新しい発想を持ち、新しい発見をする。このことでしか、日本は、世界に通ずる中で生きていけないと思う」と述べています。企業にとっても「人が財産」です。その財産を大切にす意味でも、「働きやすい職場」を労使の話し合いで作りに上げていくことの大切さを感じます。(馬場)