上司の「人事労務管理力」とは何か
－ ダメ上司と言われないための人事労務管理の知識（採用）－

デライトコンサルティング株式会社　　代表取締役　近藤 圭伸 氏

今回から数回にわたり、ダメ上司と部下から言われないための「人事労務管理の基本知識」のうち、社員の育成に関係が深いものについてお伝えします。今号は「採用（試用期間）」に関する知識です。新入社員や中途社員が会社に入社すると試用期間があります。上司は試用期間があることは知っていても、その意味と終了日について知っている方は僅かです。それらを知らないことは、後々会社と上司にとってマイナスになることがよくあります。

●試用期間は解雇権が留保されたお試しの期間

試用期間とは**「解雇権が留保されたお試しの期間（通常の解雇に比べると解雇がしやすい）であり、正式には本採用ではなく、部下の適性や能力をしっかり見極め、その後の指導点や適材適所を考える期間」**のことをいいます。

人事労務管理は部下が配属された後の試用期間が大変重要です。私は顧問先の社長や管理職から、社員を採用して１年くらいして、「仕事ができないので部下を解雇したい」という相談をよく受けます。そのようなことを言う社長や管理職にかぎって、試用期間の意味を知りません。部下を観察して改善点を発見し、部下を指導・支援していればそんなことにならなかったと思います。

仮に、解雇せざるを得ないとしても、早いうちから何度も指導し、将来にわたって改善が見込まれないのであれば、悩むことなく解雇もできるでしょう。何も部下に言わずに１～２年後に突然解雇では、部下本人も可哀そうですし、裁判になったら勝ち目はまったくありません。

●試用期間の終了日

もうひとつは試用期間の終了日についてです。部下の試用期間がいつ終わるのか知らない上司が意外と沢山います。私が顧問先へ行った時に、新入社員が「もう、とっくに私の試用期間は終わったのですが、上司から何も言われていません。私は正社員になれたのでしょうか？不安です」と訴えてくることがあります。

上司が最初から部下にこのような思いをさせたら、信頼関係を築けるはずがありません。できれば上司は試用期間が終わった翌日の朝礼などで、**「Ａ君は試用期間中、熱心に仕事に取り組んでくれました。よって今日から我が社の一員（正社員）として迎え入れたいと思います。目標に向かって一緒に頑張ろう」**と言って、辞令を渡してほしいものです。

上司が部下の試用期間の終了する日を知っていて辞令を渡す。このことで新入社員は正社員として認めてもらえた大きな喜びと感動で胸がいっぱいになり、その日から一層、自分のため会社のためにがんばろうという気になります。

上司が試用期間の意味とその終了日を知っているだけで、トラブルを未然に防いだり、部下をやる気にさせることができるのです。

次回は「部下の持ち味を生かした適材適所」についてお伝えします。

デライトコンサルティング株式会社　　代表取締役　近藤 圭伸

1989年 株式会社デンソーに入社。その後、監査法人トーマツのコンサルティング部門で、人事・賃金コンサルタントとして、さまざまな業種・規模にわたる企業のコンサルティングを経験。
平成11年に独立し、デライトコンサルティング㈱を設立。現在、管理職・職場リーダーの人事労務管理力開発に力を注ぐ。中小企業診断士、社会保険労務士、産業カウンセラー。

著書：『わかりやすい会社規程作成の手引き』（新日本法規出版）　『上司の「人事労務管理力」』（中央経済社）
『管理職・職場リーダーのための人事・労務Q&A』（中央経済社）

Delight Consulting

人事賃金制度の構築・運用支援、人事労務相談の顧問業務を数多く実施しています。また、管理職・職場リーダーの人事労務管理力研修など、上司と部下の信頼関係づくりや組織力向上のための研修を行っています。　www.delight-c.com