慢性的な持病を抱える日本の会社

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

前回「はじめに」で述べたように、本連載の主旨は上司と部下が本物の信頼関係を築き、「元気でいい会社」をつくることです。本連載をすすめるにあたり、現在日本の会社が大変悩まされている人事労務問題について、なぜ、トラブルが多発するのか、その背景や要因を共有しておきたいと思います。

1）社会経済的な要因
新興国の台頭によるグローバルな企業間競争の激化、円高、デフレ経済、中長期的には少子化による需要の減退など変化の著しい経済環境において、会社は社員に希望のもてる雇用や人事・給与処遇ができなくなっています。こうした将来が見通せない不安な状況が社員にストレスを与え、そのストレスが経営者や上司へと向けられ、対立を引き起こしています。

2）経営者本位の人事労務管理
社会経済環境が大きく変わっているにもかかわらず、いまだに多くの経営者が自らの都合やメリットを追及する、経営者本位の人事労務管理をしていることにも問題があります。そのような会社では就業規則は雛形どおりか経営リスク回避型、社員を監視するような内容が濃くなっています。もちろん、社員には説明されていません。

3）労使の軽率な行動
経営者も社員も自分でよく考えることをせず、中途半端な労働法の知識をインターネットなどで仕入れ、後先を考えずお互いをやり込めようとする軽率な行動をとってしまいがちです。お互いが中途半端な知識を持ち出し、それらをチラつかせるものですから感情的になり、問題解決の糸口を失ってしまいます。

4）労働基準監督署や総合労働相談コーナーが安易に利用される現実
国はあまりにも人事労務トラブルが多発するため、労働問題を予防または速やかに解決することを目的に、あっせん制度や全国の労働基準監督署内に総合労働相談コーナーを設置しました。このような労働紛争解決のための制度は有効に活用されればよいのですが、働く側の中にはこれを安易に利用したり、何かあると労働基準監督署に訴える素振りをする人がいます。制度や法律、行政の手を借りて、ちょっと相手を脅していい条件を引き出すネタに使われていることも、労使の関係をギクシャクさせてしまっています。

現在、日本の会社は上記１）～４）のようなことを背景（要因）にして、大小さまざまな人事労務問題に悩まされ、経営者と社員、上司と部下との信頼関係が築けず、健全な会社経営ができていない状況です。それはあたかも慢性的な持病でも抱えているかのようです。
次回は、上司または会社が人事労務管理を怠ると、さまざまな経営リスクを抱え、また実際に損失を被ること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