痛手となる人事労務管理の怠慢

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

日本の会社の管理者は人事労務管理のイロハを知りません。先日、某会社の総務部長から、会社の時間外労働が大変多く心配なので調査をしてほしいという依頼がありました。私は５人の管理者にインタビューをしましたが、５人とも部下の残業は事後承認、３６協定や安全配慮義務についても全く知りませんでした。非常に恐ろしいことです。

人事労務管理は直接的に目に見える利益を生み出す現業ではありません。ですから、管理者は自分の仕事という意識は薄くなってしまいます。しかし、人事労務管理は無駄なロスや取り返しのつかない損失の発生を防ぐことができ、現業と同じくらい価値のあることです。管理者が人事労務管理を怠ると主に次の４つのことが起きてしまいます。管理者としては以下のことは絶対に発生させてはいけません。

１）残業代など無駄なコストが発生する

上司が部下の能力と仕事内容を把握していないと、ダラダラ残業や無許可の残業を発生させたり、残業の事後申請を簡単に承認してしまうことになります。さらに、部下が会社に居残ると、それだけで水道光熱費も浪費され２重３重に無駄なコストが膨らみます。

２）負のコストが発生する

人事労務トラブルが起きると、「トラブル解決に費やす時間的人件費」「トラブル解決金や和解金」「その間に仕事ができなかったことによる機会損失」「精神的ストレスによる生産性低下」など、いわゆる「負のコスト」が発生します。負のコストは会社と社員が汗水垂らして生み出した利益を、一瞬にして吹き飛ばしてしまいます。

３）部下との信頼関係が悪化する

上司が人事労務管理に関心がないと、部下は自分のことを考えてくれない上司に失望してしまいます。このような上司のいる職場では部下の感情はやがて不満となり、ふとしたキッカケでその不満が爆発し、大きなトラブルに発展してしまうことがあります。その結果、上司と部下の信頼関係は悪化し、部下は非協力的になったり、いい加減な仕事をするようになってしまいます。

４）会社経営を揺るがす大きなトラブルに発展する

例えば、過重労働や安全配慮義務を怠ったことによる重大な労災事故、セクハラやパワハラなどの人事労務トラブルが発生した場合、会社は民事上の責任を問われ多額の損害賠償金の支払いを命じられることがあります。管理者も例外ではありません。トラブルが職場で起っている以上、その芽を摘む努力をしなかった、または放置していた（見て見ぬ振りをしていた）ということで、管理者にも責任が問われます。最近、管理者が書類送検されたということをよく耳にします。

次回は、上司と部下との信頼関係を築き、会社の生産性をあげるために大変有効な「上司の人事労務管理力」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