

月刊労働ペーパー

ふとした疑問はここで解決!

ご意見、ご感想、取り上げて欲しい内容等がありましたら下記メールアドレスまでご連絡お願い致します。

Vol. 32

人的資源の管理と現代の労働法

インターネットなどの利便性が飛躍的に向上した現代においては、誰でも容易に情報を得ることができま... 労働法令に関する知識も然りです。その結果、その情報が正しいかどうかは別にして、知識を得た労働者が自身の権利を主張し、使用者とトラブルになるケースが増加してきているようです。労働者自身の権利の主張が、自分の義務を果たした上で、正当な理由に基づきなされるものであれば、使用者がとやかく言う話ではありません。問題となるのは、会社が求める結果を残せない、あるいは残そうとしない労働者がそれを棚において、自身の権利ばかりを主張するパターンです。いわゆる「能力不足社員」による権利の主張です。能力不足というだけでも不満足であるにも関わらず、加えて権利を主張するのであるから、経営者が思わず「解雇」を口にしてしま...



します。しかし、争いになった場合、能力不足による解雇は、客観的に誰が見ても納得するような能力の不足の存在を証明しない限り認められにくい傾向にあるようです。それでは、会社はその労働者をだまっておき、言いなりにする他手段はないのでしょうか? そんなはずはありません。問題となるのは、いきなり「解雇」という選択をする点だということです。賃金は労働者が生きていくために必要不可欠なものであり、それを一方的に奪うことになる「解雇」という処分に裁判所は慎重な判断をとる傾向にあります。解雇



採用時の重要ポイント
「能力不足」とは一体いつの段階で判断されるのでしょうか? 一般的に多くの企業では採用後数か月間を試用期間として定めています。採用の目的によりますが、採用中に判断すべき内容が変わってくると思われ... 新卒の場合、採用当初から「会社が望むような仕事」を完璧にこなせる可能性はとも低いのでは... 仕事に対する姿勢や協調性、将来の成長の可能性などに重点を置くのが適切ではないかと考えられます。一方、

中途で即戦力を採用する場合、人間性はもちろん、自社で求める仕事の質に重点を置き判断するのが一般的と思われ... 「犯罪を犯さない人間かどうかを判断したい」という試用期間の目的であれば、何事もなく試用期間を過ぎれば本採用となるでしょう。しかし、会社にとって必要となる人間を採用するべく、能力不足を当たり前と... 採用時の重要ポイント
「能力不足」とは一体いつの段階で判断されるのでしょうか? 一般的に多くの企業では採用後数か月間を試用期間として定めています。採用の目的によりますが、採用中に判断すべき内容が変わってくると思われ... 新卒の場合、採用当初から「会社が望むような仕事」を完璧にこなせる可能性はとも低いのでは... 仕事に対する姿勢や協調性、将来の成長の可能性などに重点を置くのが適切ではないかと考えられます。一方、

労働者の権利主張
情報を得ることが容易になった結果、労働者が自身の権利を主張する事は、能力不足とは全く関係ありません。むしろ、その主張が正当なものである限りは、能力不足の問題とは切り離され、別問題として耳を傾けるべきです。「ブラック企業」という言葉がメディアで頻りに取り上げられる現在においては、経営者ももはや「知らなかった」では済まされません。労働法令に関する知識を正しく運用することしなければ、労働者の権利主張が濫用であ... 自社の教育法
能力を伸ばすために一番重要なのは本人のやる気であることは言うまでもありません。しかし、仕事はボランティアではない以上、本人のやる気だけに委ねていたのでは、能力不足はむしろ指導や注意をしない会社に責任があるともい... 教育は経営者や上司の職務の一つと捉えるべきです。それをせずして、能力不足のレッテルを貼り何らかの処分を一方的に行うことは、むしろ使用者側の権利の濫用にあたる可能性があります。そして、もう一つ重要な点は、現代の若年層は一人に何かを教える方法を身につけていない人間が少なくないという点です。厳しい指導を受けたことがない人間は、他人に厳しい指導をするに抵抗を覚えます。しかし、企業が存続していく上で必要な能力を身につけるのに必要であるならば、時には「厳しい指導」も不可欠です。自社の教育方法を確立する上で経験豊富な指導者が将来の指導者のために「厳しさ」を伝えることが重要なのではないかと考えます。

所長の一言
二〇一三年も残すところわずかとなりました。師走ですのでそれなりに慌ただしくなるはずですが、今年は何年になく穏やか。昔が景気がよくなると、忙しくなると、社務士業務は暇になるように。季節雇用者の離職も今年はまだほとんどありません。30年以上昔になっ... きたものです。当時は大工さんなどは週休2日どころか月に2日程度しか休んでいなかったと記憶しています。週48時間制のほか、休日労働している「過労」という言葉は聞きませんでした。働く人々も今よりイヤイヤしていただろうに思いますが、時代の変化と雇用の多様化に就労意欲がわかってきた今こそ、見つめ直して絶好の機会かもしれません。新しい年に期待しましょう。

紅白歌合戦

日本の大晦日といえば、やっぱり紅白歌合戦でしょうか、子どもの頃は家族で楽しみにしてどっちが勝つか予想したり新聞に載っている歌う順番や曲名を見て盛り上がり、今年こそ途中で寝ないで最後まで見るぞ!!なんてはりきっていたものでした。もう30年以上も前の昭和時代のことですが... 今はデー々放送でいろいろな情報が見られるようになったし楽しい番組やチャンネルも増えているから音みたいに見ることもなくなってしまった感じがします。しかし私の母は一度でいいから生で紅白を見たいらしく観望希望のハガキを毎年出しています。今年も願いをこめて書いていましたが、残念ながら落選のハガキが届いていました。今年も当選枚数1,330枚に対して1,427,153枚の応募があったそうです。やっぱり東京近郊の人じゃないと当たらないのかななんて悲しんでみたが、実際この倍率を勝ち抜く秘策はなにかあるのでしょうか? 私が紅白出場歌手になって家族で観望させてあげられたらいいのですがそれは当選するよりも難しいというか、ありえないことなのでしょう。(秋田事務所 長沼 美津子)



ホームページURL **所長やスタッフのブログもあるよ!**
<http://www.horii-office.jp/index.html>
発行所 秋田市保戸野金砂町2-61 社会保険労務士法人 堀井事務所
本誌掲載の記事・写真などの著作権・配権を承継します。
©社会保険労務士法人 堀井事務所 編集責任者 柴田 幸春
E-mail:h-office@js3.so-net.ne.jp
TEL:018-863-7300 FAX:018-863-7303

