

月刊労務パーパ

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. 36

企業に内在する「ブラックス」な要因

「人」であるが故に生じる問題とその対策

「ブラックス企業」という言葉がメディアを通じて世間に浸透してきました。残業代の不払い、長時間労働の強制による精神疾患の罹患、過労死など、労働者の権利を不当に奪うこととなる行為を、改善する意識もなく続けている企業はいわゆる「ブラックス企業」に当てはまります。個人の感覚としては「人」である労働者を、会社を維持・発展するための「道具」としての価値としてしか評価していない企業は、いずれ「ブラック化」すると思われています。

「ブラックス」なものは「企業」だけじゃない
企業だけが「ブラック」として評価される一方で、「ブラック社員（いわゆる問題社員）」たる労働者側の問題も存在します。比較的、都会で起こりうるトラブルとして、地方では話題になりにくかった、この「ブ

ラックス社員」ですが、最近秋田県でも増えてきているような気がします。ブラックス社員の特徴として一番問題なのは「ブラックス社員を社内を増殖させる可能性がある」という点だと私は思います。ブラックス社員は、義務を果たさずに自分の権利ばかりを主張し、その主張が通らないと知らぬ、会社に對する不平・不満を同僚に漏らし始めます。毎日のようにそれを聞いて他の社員は、やがて会社に不信感を抱き「ブラックス化」を始めるのだと思います。問題社員には、最初からブラックスな性格である場合と、入社後にブラックスに変化する場合がありますが、どちらも入社前の面接等で見抜くことは容易ではありません。だからこそ、ブラックス社員の資質を判断するために、①採用内定後、②入社直後、③試用期間中、④本採用後に会社が行うべき行動と判断基準を明確に



しておくことを提案いたします（図1参照）。いずれの期間にも共通して行っているのは「会社がやってほしい行動内容とそのレベルを明確にし、書面等で本人に確実に伝えること」です。

具体的な内容

図1の①から④の期間に労働者に対して期待する行動の内容及びそのレベルは会社によってそれぞれであると思いますが、例えば①の「採用内定」から入社までの期間であれば、誓約書や年金手帳等の入社の際の手続きに必要な資料の提出期限を入社日の前日までとし、基本的な約束事を守るかどうかの判断を行うことが可能です。また、この期間に、社会人としての基本的なマナーに関する学習を促しておくのも効果的かもしれません。②の入社直後であれば「挨拶」「言葉使い」「返事」「態度」

等をしつかり観察することによって、そもそもブラックスな性格の持ち主は見抜ける可能性があります。入社直後は一般的に皆緊張し、言葉使いや態度等もきちんとしたものになり易いと思われれます。それにもかかわらず、当初から違和感を感じるならば、注意すべき点をしっかりと伝え、改善の見込みがないと判断したならば、規則に従い適正な処理を行うべきと考えます。③の試用期間については、試用期間終了後に到達してほしいレベルを確実に労働者に伝えることが重要であり、そのレベルに至らなかったら基本的に本採用しない点を採用段階で強調し、書面で合意しておくといった措置も必要になってくると思われれます。④本採用後に注意すべきはブラックス社員による他の優良な社員の「ブラックス化」です。これは、普段から会社内の情報に関する風通しを良くしておくことによって重症化を

スポーツシーマン到来

春の陽気がとてもうれしいこの頃です。五ヶのスポーツシーマン到来！で動き回っています。先日、中学生の息子が所属している野球部が、地区の春季大会で優勝することができました。

大喜びの子供たちでしたが、監督からは、「勝って兜の緒を締めよ」今まで以上に気持ちを締め締めてチーム力を高めていかなければならない。他、「グラウンドに生活あり、家に勝負あり」。

- ◎挨拶と返事と家族の会話もしっかりできている
- ◎部屋の整理整頓、自分で進んで片付けている
- ◎風呂掃除、皿洗いなど自分の役割がきちんとあり、言われなくてもできる
- ◎素直である。感謝や感動、やっかいの持ち主である
- ◎食や睡眠、トレーニングに関する意識を持つ

勝ったからこそ、学校や家での生活も日々試みましようというものです。あたりまえのことかもしれませんが、なかなかできないのが天才です。親子で頑張りたいものです。

(伊藤 美紀子)



所長の一言

安倍政権が配偶者控除を廃止する検討を始めました。年収103万円までなら被扶養配偶者として所得控除が38万円（住民税は3万円）受けられます。女性の働きを阻害しているという理由です。確かに年末に就労を調整するパートさんらがいるようです。所得控除はもちろんです。年収103万円を超えると夫の家族手当がなくなるというところもあるようです。貸金は仕事に付けるものと言え、公費負担など多岐にわたりますが家族

手当を設けているのでしようね。女性の働き方を阻害している「と云う大義名分があります。厚生年金の被保険者を増やして無拠出の国民年金第3号被保険者を減らさず、第3号被保険者ではないでしようか。第3号被保険者となる年収は130万円である。厚生年金保険の適用除外となる4分の3未満就労という別な壁が働き方を複雑にしています。まず控除廃止ありきではなく、被扶養配偶者基準の統一や夫婦収入合算確定申告など別な角度からの考えも検討してみたいかがでしよう。

(社会保険労務士 堀井 潤)

防ぐことが可能であると考えられます。少子高齢化の進行が顕著な秋田県では、優秀な人材の確保が企業の未来を大きく左右することと思えます。ぜひ、このタ

イミングで一度社内を見渡ししてみることをお勧め致します。

☆
社会保険労務士 柴田 幸春

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
 本部掲載の記事・写真などの著作権・配権を承じます。
 (C)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