



【2019-01-09】

遊道楽歩（雑感）

書を友に、酒を楽しみ、
人生を味わう

今週の雑感
中小企業の危ない労務管理

長野修二

現代が情報社会ということは、至極当たり前の話でしょう。

しかし、そのおかげで情報の中身に問題があることも多々あります。

さらに情報が多いことで正しい知識の習得がむずかしくなり、人は本来あるべき対応について深く考えることもなく、さまざまな課題に直面している姿を目にします。

情報が多いことは悪いことではありませんが、中途半端に知識を取り入れることで企業の中では、企業側（使用者）と従業員たちの関係が不安定化しているようにも思えます。

とくに中小企業の場合、採用難からあらゆる人を企業内に入れているくらいがあります。

いわば誰でも採用している状態とでもいえるのでしょうか。

また、入社間もない従業員で十分なマネジメント経験がないにもかかわらず、すぐにリーダーにしたりするものですから、リーダー本人も面食らっていますが、その下で働く従業員たちも同様に、日常業務において多くの不安や不満をかかえながら仕事をしています。

従業員を採用する使用者側が先ずもって労務管理を勉強しなければなりません。中小企業の場合、とにかく日常業務に埋没するため労務管理を学ぶ余裕もないようです。

中小企業のなかには、日常的に突発で従業員が休むことが当たり前の会社があり、日常業務に対応できずリーダー自身が欠勤者の補完をするなど、本来リーダーがおこなうべき業務管理もできないところがあると、聞きます。

もっとも、このような企業では、従業員側でも休むことが当たり前だと考えており、中にはパワハラ（実態を把握せずに）といったことで短期や長期に休職する従業員もいるようです。

パワハラと一言でいいますが、仕事ですから中には少々強い言葉で指導することもありますから、従業員が発する言葉だけを信じてパワハラを認定することがないようにしなければなりません。労務管理ができない中小企業では、そのままの状態でも休職を認めてしまい精神障害を発症したといった事態にみまわれているとこ

るも散見されます。

このような状況を放置していれば、いずれ基本業務に支障をきたし企業の存続が危ぶまれることとなります。

今時の情報化社会は情報が拡散されることでその質が低下するとともに組織的な思考から個人的な思考に主体が移行してきていますから、組織を預かる者は、従来の対応（私たちの時代のように硬直した組織運営が可能な時代）よりもはるかに労務管理をするむずかしさがあります。

それだけに人事労務担当者は、専門的な知識を習得しなければならない上に、仕事における問題の本質を把握することが、人間の資質にかかわる要素でもあり、それほど簡単にマネジメント能力を発揮することができるわけではありません。

しかも、そのような知識と人間系に属するマネジメント能力を習得したとしても、実際の業務の中でそれらの能力を発揮できるかどうかはわかりません。

理由は、OJTで訓練を受ける機会もなく、問題に対応できる上司もいなければ、そもそもマネジメント能力を獲得できる保証などないからです。

中小企業から脱皮するためには、このようなマネジメント訓練を長期にわたって実行していくという途方もない時間とコストがかかることを理解していないことが、今日の労務管理問題の根本にあります。

低コストをベースとした企業活動の中でマネジメントをすることは、このような機会を奪い、私たちの時代よりもずっと困難な状況を引き起こしています。

この点では、中小企業とは幾分労務管理の質や内容は変わりますが、大手企業でも情報が拡散することで、個人と組織のあるべき関係をみつけていくのはそう簡単ではありません。

中小企業の労務管理が脆弱な場合、もっとも損をするのはまじめに勤務し、きちんと仕事をしている従業員たちです。

それゆへ、このようなまじめな従業員や仕事ができる人から退職していくこととなります。

また、このような企業では、多くの予備軍がいることを使用者側

は知っておくべきです。

それができないのが中小企業たるゆえんですが、その差が中小企業でも成長できるかどうかの瀬戸際なのです。