

【成果を出す組織を作るマネジメント】シリーズ

関係ないでは済まされない昨今の社会動向

強い組織、強い現場を作るための、やさしい現代マネジメント！

【同じ仕事でなぜ“賃金”が違う？】

運送業を営む企業で、若手ドライバーから『自分はベテランと同じ仕事をしているのに、なぜ給料に差があるのか？』という質問をされた社長がおられました。“同一労働同一賃金”でなければ“違法”ではないかと言うのです。

“その場”では答えられなかった社長が調べてみると、“考えさせられる”状況が見えて来たのだそうです。

【すでに“法律”があった…！】

それは遠い外国の話だと思っていたら、日本でも2015年に“同一労働同一賃金推進法”と呼ばれる法律が施行されていました。

その内容はあくまで“推進”であり、今後の動向は不透明ですが、“言葉”が様々なメディアで“一人歩き”を始めているのです。

【更に“従業員意識”は…】

そんな“言葉”が、“自分に都合よく”解釈されて、それが“現状への何らかの不満”と合わさって、従業員の“攻撃的意識”を形成するならば、もはや放置できることではありません。

【一見自社とは“無関係”に思えることも…】

そう考えるなら、“同一労働同一賃金”ばかりではなく、平成28年4月から施行された“女性活躍推進法”も、様々に“解釈”されてしまう可能性がないとは言えないのです。

そのため、一見“自社とは無関係”に見える法律や制度でも、“従業員がどう受けとめるか”という視点から捉えることが、肝要になって来ていると言えそうなのです。

【まず必要となる“2つの要点”】

しかし、そんな視点から“世の中の動き”を捉えた後は、どのように対処すればよいのでしょうか。実際、冒頭の“若手ドライバー”事件では、経営者は“1枚の紙”で、従業員の“誤解”を解いたようです。

そして、他の場合でも、まずは“2つの要点”から考えることが重要になると言えるのです。

【マネジメント・レポートを購読しませんか！】

そんな“要点”に至った経営事例を、マネジメント・レポートを、定期購読希望者に完全版を送ります。ぜひご一報ください。



昨今“同一労働同一賃金”等という耳慣れない言葉や、“女性活躍推進法”等の“新しい制度”が、盛んに報道されています。

もちろん、その内容はすぐに現実の企業経営に関わるものではないかも知れません。しかしその“情報”は、様々なメディアを通じて従業員の“意識”を刺激することがあります。そして、それが“誤解”を伴った自己主張に変わる時、厄介なことにもなりかねないのです。そんな事態に至らぬよう、今考えておくべきことは何なのでしょう。

中堅中小企業の皆様に、現代的な“人”マネジメントの視点から、重要なニュースやノウハウをお届けする月例『経営さぷりめんとニュース』に、ご意見やご感想をお寄せください！

行政書士・社会保険労務士へんみ事務所

TEL : 022-292-2351

FAX : 022-292-2352

URL : <http://www.henmi-adm.jp/>