

飛躍する組織を手に入れる

オーナー社長のための**3**大労務戦略セミナー

島田法律事務所
弁護士 島田 直行

第1 労務相談の現状

労務に関する相談は様々なものがあるが相談案件として目にすることが多いものを整理すると次のようになる。

採用

- 不明瞭な採用基準
- 中途採用者とのトラブル
- 採用直後の離職
- 採用した者の家族からのクレーム

育成

- 不明瞭な育成方針
- セクハラ
- パワハラ
- 社員のメンタルヘルス
- 社員による資金の不正利用
- 就業規則の不備
- 労災事故

評価

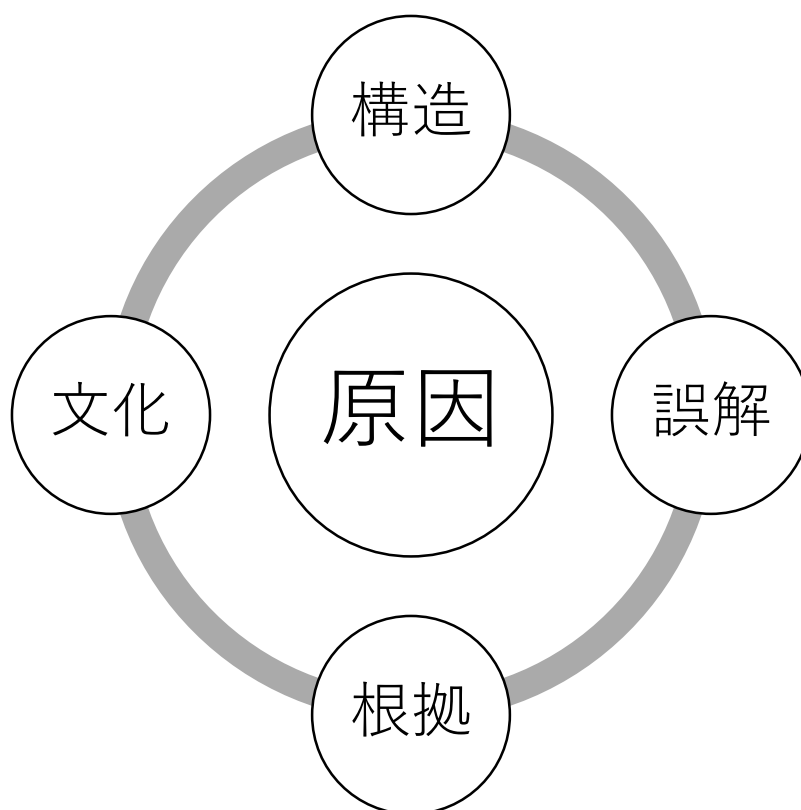
- 賃金テーブルの不存在
- 不明瞭な人事評価
- 残業代請求

退職

- 不当な解雇
- 不適切な退職勧奨
- ライバル会社への就職

第2 労務トラブルの原因

労務トラブルで経営者が悩む理由には共通するものがあります。こういった理由を把握しておくことで労働トラブルのない柔軟な組織を作ることができます。



第3 採用へのこだわり

労務トラブルのない会社では、規模に関係なく採用にこだわりと哲学をもっています。「人手が足りないから」と安易に採用してしまっていて自社の企業文化と合わず採用のミスマッチになっているケースが少なくありません。採用のミスマッチは誰にとってもよくないことです。「組織をつくる」という観点からしても採用にはこだわっていただく必要があります。

中途採用者

- 過去の実績が自己申告
- 自社での実績がない
- 既存社員との賃金の整合性
- 賃金の設定



- 「優秀な社員」を求めない
- 視点を変える
- 採用基準を整理する
- 新卒採用に挑戦する

第4 人材教育への挑戦

圧倒的な人手不足の現代においては、人材を確保して問題を解決していくということが難しくなります。むしろ既存の社員のスキルをいかに高めていくかが将来の売上を決めていくといっても過言ではないでしょう。そのためにも人材教育の差が企業の力の差になってきます。「そんな教育にかかる余裕はない」とあきらめるのではなくできるところからはじめましょう。

人材の成長

- 評価基準があいまい
- 賃金と評価の関係が不明
- 「教える」ことの評価がない
- 就業規則が不十分



- 社長の評価基準を策定する
- 「教え方」を教える
- 就業規則にこだわる

第5 退職トラブルの回避

退職時におけるトラブル相談も意外と多いものです。典型的なものが社員が独立して同じ業務をすることやライバル会社へ就職することについてです。社員には職業選択の自由があるために無制限に禁止をすることもできません。そのなかで会社のブランドをいかに維持していくかに知恵をだす必要があります。

退職トラブル

- 独立して同じ業務をする
- 取引先が逃げていく
- 業務の引き継ぎがされない
- 他の社員に退職を勧める



- 競業避止の範囲を定める
- 退職後の関係をあえて維持する
- 企業の成長の段階ととらえる

講師プロフィール



弁護士 島田 直行

「中小企業の社長を360度サポートする」をテーマに社長にフォーカスした社長法務を提唱する弁護士。労働問題、事業承継あるいはクレーマー対策など社長の抱える悩みにバランスのとれた解決策を提示することを旨とする。顧問先は、サービス業から医療法人に至るまで幅広い分野に対応している。

労働問題は、法律論をかかげるだけではなく相手の心情にも配慮した解決策の提示で200件を超える案件に関与してきた。

著書『社長、辞めた社員から内容証明が届いています — 「条文ゼロ」でわかる労働問題解決法』は、Amazonランキングの「会社経営」「労働」「マネジメント・人材管理」の3部門で1位になる。

京都大学法学部卒。山口県弁護士会所属。



島田法律事務所

〒750-0012 山口県下関市観音崎町12番10号太陽生命下関ビル5階

TEL : 083(250)7881 FAX : 083(250)7882

<http://www.shimada-law.com/>