

物流企業をサポートする輸送ビジネス情報誌

輸送リーダー

2016
July

7

Vol.

213

熊本地震を「非常災害」に指定 「大規模災害復興法」を初適用

5月10日、政府は閣議で熊本県を中心とした一連の地震を「大規模災害復興法」に基づく「非常災害」に指定する政令を決定した。被災した地方自治体から要請があれば、管理する道路や河川などの復旧工事を国が代行できる。同法は、東日本大震災を踏まえて2013年に制定され、適用は今回が初めてとなる。この法令が被災地の復興に向けたひとつの大きな道筋となり、以前にも増して、美しく活力ある地域へよみがえることを多くの国民が願っている。

業界最新情報

ブッシュ型で緊急輸送 熊本地震トラック590台が出動
環境対応車の補助事業 6月中旬に受付開始
全ト協 職場体験、促進へ助成金を創設、手引書も など

元役員が部下を 引き連れて独立！！

—— 従業員が定着する仕組みづくり ——

一般社団法人SRアップ21
兵庫会所属／社会保険労務士 藤本 佳子＝文

人手不足で企業存続の危機に

これは、ある運送会社で実際に起きた出来事です。運送業を営むA社でドライバー数名が同時期に退職届を出してきました。社長は「ただでさえ人手不足なのに急に辞めると言われても困る」と慰留しましたが、彼らの意志は固く引き留めることはできませんでした。

A社は従業員の退職で、繁忙期にも関わらず、トラック数台が稼働できなくなりました。荷主にも迷惑をかけ、新規の受託もストップせざるを得なくなりました。その後、A社は仕事が激減し、瞬間に経営難に陥りました。

一方、A社を退職した従業員たちが、元役員の上り代わりとした運送会社で働いていることが判明しました。社長は激怒し、元役員に抗議しましたが「引き抜きなんてしていない。部下が働かせてほしいと言ってついでにただだ」とのこと。A社は、元役員との間で退職後の競業禁止及び引き抜き禁止義務の合意を交わしていませんでした。

A社では、人手不足のために従業員にかなり負担がかかっていました。休暇がとれないばかりか、毎日の長時間労働で従業員は疲弊し、事故も多発していました。A社では、事故を起こしたドライバーに損害額を負担させ、本人の承諾なく一方的に、給与から天引きしていました。一部のドライバーから不満の声が出ていましたが、社長は「会社に損害を与えたドライバーが費用を負担するのは当然だ」と一蹴していました。その一方で、時間外労働にかかる賃金を支払っていませんでした。

また、社長は「仕事は怒鳴られて覚えるものだ」「仕事は上司の背中を見て盗め」といった昔ながらの職人気質で、

ことあるごとに従業員を叱責していました。かつての高度経済成長下では、会社がいれば、給料や地位が上がリ、退職金も手にすることができました。上司からの「叱咤激励」も将来が保証されているからこそ、割り切って受け入れることができたのです。ところが、先行き不透明な経済情勢の中、雇用環境や従業員の価値観も大きく変わり「今の会社だけがすべてではない」と従業員が職場を離れる傾向が出てきました。

A社の従業員の退職は、ずさんな労務管理と社長のパワハラともとれる言動が原因だったのです。

従業員が定着する仕組みづくり

従業員の離職理由は様々ですが、主に人間関係、賃金、仕事量、休暇といった理由が挙げられます。それに加え、勤続年数が長くなると、将来への不安やキャリアアップも離職の要因となります。なぜ、自社の従業員は辞めていくのか、まずはその理由を分析してみてください。分析した上で対策を立てることが改善への近道となります。

A社のようなケースでは次のような対策が有効です。

●安心して働ける労働環境を整備

労務管理の基本は、従業員が安心して働ける環境の整備です。まずは、労働時間は適当か、休みは取れているかなどを管理し、従業員の健康と仕事の効率を考えなければなりません。

長時間労働を抑制するためには、①荷主と共同で取り組まなければならない問題、②会社単独で、ある程度解決できる問題があります。長い荷待ち時間や荷主都合による待ち時間の変動などに起因する問題は自社だけで解決することは

できません。荷主と共に検討し、改善する必要があります。

一方で、仕事や荷主の選択、シフトの組み方などは自社で検討し、改善を進めます。簡単に解決できる問題ではありませんが、一つひとつ改善を積み重ねるしかありません。

また賃金管理も重要です。残業代が支払われていなければ、従業員のモチベーションは下がり、不満も募ります。

事故を起こしたドライバーに損害賠償を求める場合は、双方で話し合い信義則上相当と認められる限度において、同意を得るなどの配慮が必要です。ちなみに、労働基準法は事前に賠償額を定めておくことや、一方的に損害金を賃金から控除することを禁じています。

●透明性のある評価

会社が求める人材像を明示した上で、公正に評価する仕組みをつくるのが従業員のモチベーションアップにつながります。

従業員を公正に評価するための基準については、業種別に中央職業能力開発協会や厚生労働省のHPに掲載されています。

職業能力評価基準(中央職業能力開発協会)

<http://www.hyouka.javada.or.jp>

モデル評価シート(厚生労働省)

http://www.mhlw.go.jp/bunya/nouryoku/job_card01/jobcard05.html

これらを参考に、従業員が中長期の目標を持ち、成長できる仕組みづくりに取り組んでいただきたいと思います。

●コミュニケーションの重要性

上司とのコミュニケーション量が多いほど離職率は低くなっています。円滑なコミュニケーションをとることによって信頼関係を築き、部下が日頃考えていることを素直に話せる関係を構築することが大切です。風通しの良い環境をつくることにはコストがかかりません。今すぐ実践してみてください。

魅力ある職場づくりを

労働環境を整備し、従業員の成長を後押しする仕組みづくりは、企業のイメージアップにもつながります。人材不足と言われる中でも、魅力ある職場づくりで優秀な人材を獲得している企業はたくさんあります。「この会社で働けてよかった」と従業員が誇りと生きがいを持てる、そんな活力溢れる会社づくりに是非取り組んでいただきたいと思います。

一般社団法人 SRアップ21 (<http://www.srup21.or.jp>)

平成6年8月に設立、社会保険労務士(SR)による人事・労務管理の実務家集団で、北は北海道から南は沖縄まで全国的に活動。弁護士・税理士・行政書士など専門士業との関係強化を積極的に図り、企業のあらゆる相談や手続きをワンストップサービスでサポートしている。

◆職場でよくあるトラブルをドラマ仕立てにしたDVD「人事労務トラブル110番vol.4」販売開始。本誌読者割引あり。お申し込みは03-5799-4864へ。