

事務所ニュース

労働保険事務組合
第一 労務 協会

京都市西京区嵐山宮ノ北町8番18
TEL. (075) 864-3336
FAX. (075) 864-3367

〒616-0025

社会保険労務士 光木事務所

スポット

「不可抗力」でも経営トップの責任 言い訳は誰も聞いてくれない

宮崎県では、家畜をおそう疫病が猛威をふるっています。1頭が感染すると、畜舎全体で対応が必要になるそうです。鳥インフルエンザのときも大量処分が実施されましたが、畜産農家の方々のご心痛を思うとことばありません。

専門家でも有効な対策を打ち出せないそうですから、畜産農家が事前に有効な予防措置を講じる余地はほとんどなかったでしょう。まさに天災です。タレント出身の知事が走り回る姿が、テレビで放映されています。国等も救済策を講じているでしょうが、基本的には企業(個々の畜産農家)が損害を負担することになります。企業家の暗い表情をみながら、ずっ

と以前に経営セミナーで聞いた「コンドラチエフ循環」の話を思い出しました。コンドラチエフは旧ソビエトの経済学者で、活躍したのは1920年代です。国(世界)経済は、だいたい50年周期で好況・不況を繰り返すという説を発表しました。

この説が正しいか否か、まだ結論は出されていないようですが、世間全体が不景気になると、亡霊のようによみがえります。多数の経済学者は、実用性の高い新発明があると経済は好転すると考えています。しかし、コンドラチエフは「新発明があっても、経済が下降期なら注目すらされない。好況という経済前提があって、初めて新発明は大々的に利用され、企業

の発展に寄与する」と唱えました。

今の日本の企業家は「いくらいい製品を作っても、なぜかなかなか売れない」と嘆きますが、もしかするとコンドラチエフ循環のせいだとすれば、少しは気持ちも安らぐでしょうか。いわば、企業家の努力の手の届かない「外部要因」による災害です。

しかし、原因が何であれ、業績不振の責任はトップに立つ者が担う必要があります。誰も言い訳は聞いてくれません。タレント知事も、「トップとしてリーダーシップを発揮すべく」奮闘しています。本広報が皆さんのお手元に届くころには、この天災が収束に向かっていることを祈るばかりです。

2010

7

プロジェクト・リーダー

知って得する



賃金実務

パソコン(その前はワープロ)が普及する以前、キチンと印刷した社内文書の改訂は簡単ではありませんでした。就業規則、職務分掌規定、組織系統図など、小幅な修正があっても、そのまま放置されるケースが少なくありませんでした。

現在は、社内文書はほとんどパソコンによる作成です(ペーパーレス化で印刷されない場合すら、あります)。同時に、業務革新の加速化により、企業組織も頻繁に改編する必要性が生じています。部・課の編成が変わらない場合でも、ある課の重要性が増す一方

会社の組織図を一度作ったら、ずっとそのままというのは昔の話です。最近では、あちらで一つ、プロジェクト・チームが発足し、こちらで一つ、〇〇検討委員会が解散という具合に、流動化が進む一方です。「期間限定」のリーダーたちにも、やはり金銭面で報いる工夫が必要ではないでしょうか。

で、急速に存在感を失う課も生じます。部・課という名称を冠さず、期間を限った組織として、プロジェクト・チームや〇〇検討委員会といった組織が立ち上げられることも珍しくありません。

臨時職にどう報いるか 資格アップの配慮必要

場合によっては、過去の栄光にすがりつく弱小部署の課長より、新規プロジェクト・チームのリーダーの方が、重要な職責を担って

いるかもしれません。

そうしたなかで、従来の仕組みを踏襲し、部長・課長手当など役職手当をメインとする賃金決定方式を踏襲していると、実態に追いつけなくなります。

解決策の一つとして、役職手当を廃止または縮小し、社内資格ランクに基づく処遇に切り替える方法が挙げられます。代表的なのは、職能資格と職務資格の2大体系です。

職能資格の場合、処遇(資格)

が職責(ポスト)に先行します。能力は優秀だけれど、年少でまだ役職ポストに就いていない従業員Aがいるとします。しかし、職務能力評価の結果、Aが早めに昇格すれば、少なくとも処遇面では先輩管理職に接近します。

Aに対し、「固定ポストではないけれど、プロジェクト・チームのリーダーを務めてほしい」という打診があった場合、既に高い処遇を受けているAは「四の五の言わず」リーダーに就任するでしょう。

職務資格の場合、職責(ポスト)が処遇(資格)に先行します。ある部署の課長と新規プロジェクト・チームのリーダーが、職務資格上、同等に格付けられているとします。管理職予備軍の従業員のなかから、これはという従業員Bに白羽の矢が立ったとします。

リーダー就任はそのまま資格等級(および処遇)のアップにつながるるので、Bは勇躍、昇進(抜擢)の打診を受諾するでしょう。

いずれも、役職にとられず、柔軟に賃金を決定する仕組みを整えることで、従業員の積極性を引き出すことができます。ただし、処遇の元になる職能・職務資格の格付けが不適切なら逆に意欲をそぐ結果となるので、小まめな格付けの改定作業が欠かせません。