

HRガイド

ブラック企業 予防対策

～人事・労務の重要チェックポイントはここだ！～

(株)アイウェーブ 代表取締役
庄司 英尚
庄司社会保険労務士事務所

■ 労務コンプライアンスとその先の課題

違法を承知で相当に悪質な労働を強いる確信犯的「ブラック企業」と、必ずしもそうではないのに誤解されたり、レッテルを貼られてしまったりする企業とがある。確信犯の場合は人事・労務以前の問題であり、予防対策も何もないだろう。悩ましいのは後者のケースだ。できる限り隙のないリスクマネジメントに取り組んでいく必要がある。1つは、経営姿勢の段階から、労務コンプライアンスを配慮・尊重すること。もう1つは、社内への教育・浸透の徹底だ。成果を焦るあまり、あるいは放任の末に、現場の一部でコンプライアンス違反が起きてしまえば、会社全体が「ブラック企業」

とのそしりを免れない時代になっている。本稿では主に人事と現場でブラック化を回避する「遵守事項」を中心に解説し、チェックリストによる領域のカバーを試みている。一方で、「法令遵守」は最低ラインであり、本来なら前向きな社員支援策を打ち出してこそ、ブラック化の罠を寄せ付けない、強く明るい組織を作っていく土壌になるものと推察される。前向きな取り組みが盤石であれば、風評も跳ね返せるだろう。そうしたコンプライアンスの先の課題も視界に入れて、日々のマネジメントに活かしていきたい。

(編集部)

CONTENTS

- 1 「ブラック企業」とは？
- 2 「ブラック企業」というレッテルとダメージ
- 3 問題点の多くは人事マターにある
- 4 予防の基本は労務コンプライアンス
 - チェックと予防1 就業規則は整備され機能しているか【就業規則に関するチェック項目】
 - チェックと予防2 募集条件は違法・虚偽ではないか【募集条件に関するチェック項目】
 - チェックと予防3 残業のルールを守っているか【残業ルール・時間外労働に関するチェック項目】
 - チェックと予防4 休日・休暇の制度は守られているか【休日・休暇に関するチェック項目】
 - チェックと予防5 育成・指導の仕組みはあるか【育成・指導・教育体制に関するチェック項目】
 - チェックと予防6 配置は適切か【配置に関するチェック項目】
 - チェックと予防7 セクハラ・パワハラ職場ではないか【セクハラ・パワハラ職場に関するチェック項目】
 - チェックと予防8 健康管理への配慮は十分か【健康配慮に関するチェック項目】
 - チェックと予防9 退職のルールを守っているか【退職に関するチェック項目】
- 5 さらにワンポイント

■ 庄司 英尚 (しょうじ ひでたか)

福島県会津若松市出身。立命館大学卒業後、大手オフィス家具メーカーにて営業職に従事。その後、都内の社会保険労務士事務所にて実務経験を積み、平成13年に庄司社会保険労務士事務所を開業。その後コンサルティング業務の拡大に伴い、平成18年に(株)アイウェーブを設立。就業規則・諸規程の作成・変更をはじめとして働きやすい職場づくりのためのワーク・ライフ・バランスコンサルティングを展開中。「労使トラブルの予防と対策」「退職金問題の解決方法」などのテーマでセミナー、専門誌への寄稿等でも活躍中。

■ 株式会社アイウェーブ

- 住所：〒103-0013 東京都中央区日本橋人形町1丁目4-1 内山ビル4F ● TEL：03-5614-8480 (代)
- ホームページ <http://www.iwave-inc.jp/> ● E-mail：info@iwave-inc.jp

