

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

「安かろう、悪かろう」はダメ 人材ビジネスも選別の時代へ

汚染米、産地偽装といった事件が相継ぎ、食への不安が高まっています。

価格破壊、流通革命等のことばが一世を風靡し、「激安」の商品が店頭に並んでも、消費者は警戒感を失っていません。大量発注、現地仕入れ、情報処理技術の進歩など、それなりの企業努力があつて、価格の低減が図られているのだと信じ込んでいました。

しかし、実はあくどいカラクリを使って、値段を引き下げているケースも少なからずあつたようです。汚染米の場合、流通革命どころか、多数の中間業者が介在して、小売業者・消費者の手に届く段階では、それ

ほど安くなかったという話すら漏れ伝わってきました。

「一部業者」の不正により、食品業界全体への信頼が揺らいでいます。ムダを省き、工夫を凝らして低価格を追求している「真っ当な」業者さんにしてみれば、歯噛みしたくなる思いでしょう。

食品業界以外でも、実は気になる現象が蔓延しています。雇用形態の多様化に合わせ、労働力のアウトソーシング化が加速しています。結果的に、経済のグローバル化、国際競争の激化にあえぐ企業は、低価格の外部労働者の導入で少なからぬ恩恵を被つたようです。

しかし、その一方で、格差拡大の

問題が、社会全体の将来に暗い陰を落としています。もちろん、一口に人材ビジネス業者といっても千差万別で、派遣労働者等の労働条件向上に懸命に取り組んでいる業者さんもいます。そうした方は、やはり「業界全体のイメージ・ダウン」という現実を前にして、悔しい思いをしてはいけません。

ユーザー企業側にも、価格至上主義で突っ走って、優良業者の選別を怠った責任があります。派遣・業務請負の適正化という問題に関しては、人材ビジネス業者とユーザー企業の双方が、「凜」とした企業倫理を持つて取り組みを進める必要があるでしょう。

2008

11

高齢者の評価制度

知って得する



賃金実務

高齢者を継続雇用するとき、前とほぼ同じ業務に従事させるか、まったく新しい業務に従事させるか、方針は二とおりあります。常識的にいえば、同一業務で長年の経験を生かしてもらうのがベターでしょう。本人にとっても、なれない仕事を習得する心理的負担が減ります(定年を機会に、まったく新しい仕事にチャレンジしたい、という人もいるかもしれません)。再雇用後も、同じ仕事に従事し、成果を挙げてもらうためには、高齢者の働き振りを公正に評価し、信賞必罰で処遇を決める必要があります。「頑張れば、会社もきっ

継続雇用する高齢者の数が増えれば、評価・賃金制度をきちんと整備する必要があります。高齢者用に、まったく新しい仕組みを整備するのは大変ですし、またその必要もありません。しかし、評価ウエート(調整)が求められます。

と報いてくれる」、そういう風にならば、会社を信頼できればやる気もアップします。この点は、若い人も高

考課項目は正社員準拠 ウエート付けに工夫を

高齢者も違いはありません。高齢者になったからといって、突然、評価の視点・方法が大幅に変わるのには不自然です。本人にとっても、以前と同じように仕事をしているのに、評価結果が大きく違えば、戸惑うばかりです。

ですから、基本的には、高齢者の評価制度を整備するといつても、正社員を対象とする評価制度の枠組みを踏襲することになります。

たとえば、正社員を対象に、成績・能力・情意を評価するオーソドックスな評価制度を適用しているとしましょう。高齢者についても、同様に成績・能力・情意を総合的に評価するのが、自然でしょう。能力の評価項目(専門知識、企画力、判断力、管理能力など)も、大きく入れ替える必要はありません。

しかし、たとえば、「ノウハウの伝承能力」「後進育成能力」等を加えれば、「二〇〇七年問題(団塊世代の大量退職による技能伝承問題)」への有力な対策になりますし、本人の先達としてのプライドもくすぐられます。

このほか、考えるべき問題は、評価のウエート配分です。正社員が対象の場合、一般的には次のような方針を採るのがセオリーです。入社すぐの社員に対しては、情意のウエートを高く設定し、まず社会人としての規律を身に付けてもらいます。中堅層に至るまでは、能力を重視し、将来に備え、積極的な能力開発を促します。一定以上のレベルに達した後は、成果中心の評価に切り替えます。

高齢者については、成果と情意の両面に着目するのがベターでしょう。一年ごとに、目に見える成果を適正に評価するのが基本ですが、高齢者の中には体力の低下とともに、「別人のように動きの悪くなる」人もいますから、情意評価できっちりチェックします。どの程度にウエート設定するのがベストなのか、部下を管理する者として「チューン・アップ(元々は、微調整で車の性能を上げること)」の腕の見せ所でしょう。