



今こそ、社員に求められる姿の再定義と共有を！

個別的な労使問題がクローズアップされること  
が多くなりました。解雇  
や労働時間、割増賃金等  
労務に関わるトラブルは、  
個別の問題であつても集  
団との関わりの中で発生  
しており、労使の間で、  
そもそもどのような契約  
が交わされていたかに起  
因しています。

労働契約法は第3条で  
「信義誠実の原則」を定  
めています。労働契約  
は、本来、労使の信頼関  
係が前提になります。こ  
のため、日々信頼関係作  
りに協力する従業員に対  
して、会社は「どのよう  
な働きぶりを求めている  
のか、伝え続ける」義務  
があり、それは指揮命令  
を履行することになると

考えます。しかし、指揮  
命令については、採用か  
ら退職までの様々な段階  
で、様々なツールを使い  
ながら行われ、労使の絆  
を深める機能を果たさな  
ければならないのに、こ  
れまで意外なほど無頓着  
だったのはなぜでしょう  
か？

先日、ある中小企業で、  
中途採用で3年ほど勤務  
している社員が、上司に  
暴言を吐き、トラブルに  
なつたという事例があり  
ました。地元では比較的  
大きな企業で勤務し、技  
術的な知識や経験を買わ  
れて採用した社員ですが、  
上司を含め自分よりも能  
力が低く、自分だけが改  
善に取り組んでいるだけ  
で、誰もついて来ないこと



に業を煮やしたとのこと。

上司への暴言を否定し、  
自分のした行為の正当性  
だけを主張する姿勢に対  
し、会社側は暴言の事実  
の判断は双方の言い分が  
あまりに食い違うことか  
ら断定を避け、就業規則  
の服務規律に定めた「職  
場内で、同僚が恐怖感を  
感じるような、言葉を発  
したり、相手が暴力と受  
け取るような行為をしな  
いこと」「会社の業務は、  
チームで行われており、  
組織としての役割を重ん  
じ、独りよがりではなく  
相手の存在を敬い、相手  
を理解しながら行動する  
協調性が基本になってい  
ること」を理解してほし

いと伝えました。しか  
し、本人は自分の主張  
が聞き入れられず「残  
念」との主張を繰り返  
すばかりで平行線にな  
りました。

そこで、会社の理念  
「他者の尊重・チーム  
ワーク等」や、社員の  
行動原則を具体的に説  
明し、服務規律違反の  
指導文書を交付しました。

今までであれば、わざわざ  
書面にせずとも伝わっ  
たはずのことが、書面を  
もってしても伝わらない  
ようなケースが出ていま  
す。

個別関係を重視するあ  
まり、集団の関係性に対  
する意識が薄れているよ  
うに感じます。会社が大  
切にする理念や、社員に  
求められる行動原則・職

務内容は、会社を取り巻  
く環境の変化に応じて、  
随時見直しが必要ですが、  
皆さんの会社では出来て  
いるでしょうか？

経営幹部が、又は管理  
者が、求められる姿を具  
体的に再定義し共有する  
場を作り、自社なりの指  
揮命令に変えていくこと  
で、企業風土（文化）を  
確立し、労使の絆と節度  
ある関係づくり（信義誠  
実の原則）を追及し続け  
ることが可能になると思  
います。

（アームス経営工房・吉  
村社会保険労務士事務所  
所長・中小企業診断士・  
特定社会保険労務士、ホ  
ワイト企業推進社会保険  
労務士協議会会員）  
イラスト・伊藤栄章

社会保険加入、就業規則作成・  
改訂、労働トラブル解決、マイナ  
バー制度対応

社会保険労務士法人  
愛知労務管理  
コンサルティング  
TEL 052-961-0763  
FAX 052-228-0302

ホワイト企業推進  
社会保険労務士協議会

当法人の活動趣旨に賛同  
し、活動にご協力いただける社  
会保険労務士の先生を募集  
しています。