

# 教宣 せぶん

## 人二の対応・すすめ方のセンスのなさに 幻滅する

どぶいたニュース25号に、9月8日に行われた事務折衝の様子が掲載されています。会社は、「出退勤に関する規則と勤怠管理ルール」を出した大きな背景を持ち出して、理解を求めています。労使が協議して決める問題ではないという裏に、金融庁との関係で、そんな余地も、時間もがないと言わんばかりの発言です。

しかし、本当にそうでしょうか。今回の背景に、不祥事件に伴う金融庁の業務改善命令があったにせよ、だからと言って、会社が出した「出退勤に関する規則と勤怠管理ルール」が最善策だとはまったく思いません。ましてや、それを実施する私たちの納得感をまったく無視するすすめ方で、懲罰をちらつかせ強制してくることは、「人事のプロとしてのセンスやマネジメント能力に欠けているのではないか」と率直に思います。「あなたたちも人事のプロなら、強制するのではなくプロらしいやり方で解決させてみよ」と言ってあげたい気持ちです。懲罰をちらつかせて、自分たちだけで決めたものを押し付けるのなら、誰でもできます。私たちに募集網としてのプロを求めるのなら、人事のプロとして、私たちを納得させて実施させるべきではないでしょうか。いまの会社のすすめ方は、私たちの仕事で例えるなら、顧客を脅かして保険をとってくるのと同じです。顧客満足度や従業員満足度を高めていくのが新会社の方針なら、脅かすのではなく、納得させることが会社の使命、人事の使命のはずです。

今回の背景になった不祥事件を発端に、会社は、再度、法令遵守の取りくみの徹底を対外、対内に宣言しています。しかし、私たちの労働組合を認めず、団体交渉を拒否し続けてきた姿は、都労委に「不当労働行為」と指摘されたように、明らかにコンプライアンス違反です。法令遵守を都合のいいように使い分けているとしか思えません。

不祥事件の再発防止を行っていくことや法令を守っていくことは、社員や募集人として当たり前のことですし、新たな時代にむけて自己変革していくことも当然必要だと考えます。しかし、なにかを変えていく、変わっていくには、「なぜ」「どのように」など、実行していく者が納得しなければ、真の変革にはつながりません。それを放棄した会社・人二のすすめ方に、逆に「時代がわかっているのか」と大きく問いたいと思います。