

《Labor Communication 2017・10》

読書の秋、久々に公立図書館に行ってきました。そこで手にしたのが、『東京裁判「パル判決書」の真実』。東京裁判（極東国際軍事裁判）のとき、他の判事全員が有罪とする動きに反対し、戦勝国により作られた事後法で裁くことは国際法に反するとして無罪を主張されたのがインド代表のパル判事でした。その本の一文で心にささったのが、法治国家は、人を罰するには罪と刑が前もって法によって定められていることが必要であること。これは、罪刑法定主義といいます。権力者の恣意で国民を罪に陥れないようにする法の規範です。ここで思い浮かぶのが「就業規則」。これは、労働基準法で定める要素、契約の要素、くわえて刑法の要素があります。就業規則もあらかじめ、周知しておくことの大切さをパル判事から改めて感じました。（小野山真由美）

リファラル 採用！

★リファラルリクルーティング！ 社員の紹介による採用制度！

先月 14 日に、採用コンサルタントの酒巻氏によるセミナーを開催させていただきました。ご参加いただいた皆様、ありがとうございました。

その研修なかで、酒巻氏がふれていた「リファラル採用」について、解説します。すでに飲食店では取り入れているところもありますが、既存の社員に新たな人材を紹介・推薦してもらう採用手法です。社員の個人的なつながりを活用することで、自社の魅力や風土をターゲットになる人材に効率よくつたえ、ミスマッチのない採用につなげようとするものです。飲食店の場合、アルバイトの大学生が友人を紹介して、その友人がバイトとして〇か月定着したら、〇円の支給、紹介した方が社員に昇格した場合には〇円支給といった制度を導入しているところもあります。すべての「ご縁」を活用し、人材の確保が難しい今を乗り切ろうとしていく採用方法です。でも注意が必要です。紹介そのものを目的とした社員が現れた場合！これは、職業安定法に抵触する恐れがあります。また、これは極端な場合ですが、20数年前、卒業した大学に社会人となった卒業生が、採用のため訪れるというリクレーターというものがありました。今は聞かれなくなりましたが、その理由は、自分より優秀な学生を採用してこないといったすこぶる人間的な計算がマイナスとなったためです。いずれにせよ、メリットデメリットを検証して、会社にあった採用方法のひとつとしての活用は有効だと思います。



労働衛生週間 10/1～10/7

★平成 29 年のスローガン

「働き方改革で見直そう みんなが輝く 健康職場」

働き方改革の方向性をご説明しようと思ってましたが、国会の解散によりどういった方向へいくのかは少し先が見えなくなりました。今年の労働衛生週間でトップにあがっているのがストレスチェック！やはり電通の若い女性の自殺が大きく影響しているようです。それ以外にすべての会社で取り組まれることをお勧めするのが「腰痛予防」です。介護事業の場合は、腰痛予防はすでに取り組んでいると思いますが、どんな働き方でも起こりうるのは腰痛。事務作業であっても長時間同じ姿勢でいるのは、体によくありません。パソコンを打つ作業の合間に、郵便をとりに行ったり、接客をしたりと動きを取り入れたいです。車の運転もある時間を超えたら、休憩をいれるのが大切です。腰は「体の要」と書きますが、腰の安定には背筋と腹筋の両方の筋肉がバランスよく機能していることが大切です。運動の秋、背筋を伸ばして颯爽で歩いてみましょう！

あすは社労士事務所

〒530-0047 大阪市北区西天満 2-6-8 堂島ビルディング 814

電話.06-6948-5252 FAX.06-6948-5253

社会保険労務士

社会保険労務士

特定社会保険労務士

佐々木 香里

小野山 英男

小野山 真由美

★日暮れが早くなります！夕暮れは事故の起こりやすいとき！ご用心！