

社会保険労務士が答える 企業の労務管理

半田靖博



企業を強くするのは「人」

——ビジネスと人権の視点で
労務管理を、投資へ

131

企業を強くするのは「人」です。その力を最大限に発揮できる環境づくりこそが、これからの経営の鍵となります。労務管理の本質は、人材を単なる「コスト」ではなく、価値を生み出す最大の「資本」として捉え直すこと、すなわち「投資」への発想転換にあります。

人的資本経営の重要性が高まる中、採用・定着・育成の質は企業の競争力を大きく左右します。適切な労務管理は、従業員の安心と意欲を支え、生産性の向上や組織の活性化を促す、まさに経営

戦略です。

さらに現代の企業は、働き方改革への対応、人材不足の深刻化、価値観の多様化といった複合的な課題に直面しています。単なる長時間労働の是正や同一労働同一賃金への対応にとどまらず、一人ひとりが能力を発揮できる環境整備が求められています。

見落としてはならないのが「人権」の視点です。近年重視されている「ビジネスと人権」の考え方においては、企業活動のあらゆる場面で人権尊重が求められています。ハラスメント防止はもちろん、外国人材やシニア人

材を含む多様な人材への配慮など、人権尊重を前提とした組織運営は、企業の信頼を支える基盤であり、持続的成長に不可欠な要素です。

同時に、不適切な労務管理は企業イメージの低下を招き、レピュテーションリスク（自社の企業



価値や評価の低下を招くリスク（厚労省HP）として経営に大きな影響を及ぼす可能性がある点にも留意が必要です。

また、人権に関するリスクを把握・評価し、継続的に改善していく仕組み（人権デュー・デシリ

ジェンス）の構築も重要です。

では、具体的に何に留意すべきでしょうか。重要なのは、制度を整えるだけで終わらせず、「現場で機能する仕組み」として運用することです。特に次の3点は欠かせません。

▽制度が現場で機能しているか

就業規則をはじめとする各種制度が形骸化せず、実際に即して運用されているかが重要です。

▽労働時間は適正に管理されているか

単なる時短ではなく、業務の見直しやIT・AIの活用により、生産性向上と両立させる視点が求められます。

▽多様な人材が活躍できる環境か

テレワークや短時間勤務、育児・介護に加え、シニア人材の活躍も見据えた柔軟な働き方の整備が、人材の定着と活躍を支えます。

労務管理は、もはや守りのリスク対策ではありません。企業価値を高めるための「攻め」の経営戦略です。制度と現場のズレを放置すれば、やがて大きな問題となって顕在化し、企業の信頼を損なうことにもつながります。

今後、企業が持続的に成長していくためには、こうした労務管理上の留意点をいかに早く、確実に押さえられるかが大きな鍵となるでしょう。

（オフィスエイチ 半田社会保険労務士事務所 長・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・伊藤香澄