労務コンサルティング

年間3000件超の労務相談に対応する
北海道賃金労務研究所

札幌市中央区南1条西12丁目新永ビル6階
☎011-271-1802 https://www.roum-tingin.jp/



石田 和彦

いしだ・かずひこ /1992年北海道大学卒業後、食品メーカーに研究職として入社。2003年社会保険労務士登録。07年北海道賃金労務研究所設立。特定社会保険労務士。



佐々木 康晴

ささき・やすはる /2010 年青山学院大学法学部卒業後、同年北海道賃金労務研究所入所。14年社会保険労務士登録。特定社会保険労務士、採用定着士。



宮崎 純一

みやざき・じゅんいち /2013 年法政大学法学部卒業後、道内インフラ企業を経て、23 年に北海道賃金労務研究所入所。25 年社会保険労務士登録。特定社会保険労務士、採用定着士。

人事労務相談や労働紛争の未然防止・解決など、複雑化する労務課題に対応する「北海道賃金労務研究所」。特定社会保険労務士の石田和彦代表を筆頭に、在籍する社会保険労務士は試験合格者を含めて総勢13人。上場企業から中小企業まで約４００社の顧問を務め、年間延べ３００件を超える相談に対応。日々の労務管理から採用・定着まで、企業ごとの事情を踏まえた実務的な解決策を提案する。

石田代表は「労務問題の解決に万能の正解はない」と話す。法令や判例を踏まえ、企業の状況や当事者の認識、これまでの経緯や背景を丁寧に見極める。最近は、事前にＡＩで調べて相談に訪れる顧問先もある。ＡＩは論点整理に役立つ一方、実際の問題との見立てにずれが生じることもあるため、実情に即した解決策を提案している。

石田代表は「特に難しいのが、感情が絡む問題社員への対応です。例えば、能力不足をめぐっては、会社と本人の認識にずれが生じやすい。早い段階で、会社が求めている職務レベルと本人の現状のレベルを具体的に伝えることから始めます。頭ごなしに指導しても、労使の認識にずれがある段階では、パワハラだと話をすり替えられ、予期せぬ方向にトラブルが展開してしまいます。急がば回れです」と強調する。

ハラスメント防止については、「加害者側に懲戒処分ありきで対応するのではなく、ハラスメントを自認させる工夫をすべきです。自認させない限り、懲戒しても本人は不当な処分だと思っているため、ハラスメントは再発します。ハラスメントを再発させないことが重要です。これも急がば回れです」と石田代表は助言する。

また、メンタルヘルス不調者への対応に関する相談も増え続けている。トラブルになりやすいのは、復職のタイミングだ。健康時に従事していた業務を再び行える状態かどうかを見極めるのが原則。主治医の意見を参考に、職務内容や職場の状況を踏まえて会社が可否を判断することが、結果的に疾病の再発防止につながるケースが多い。

さらに、優れたプレーヤーが必ずしも管理職に適しているとは限らないことから、専門性を生かすキャリアパスを整えることも、人材の定着や組織の安定に寄与するという。

採用・定着支援では、佐々木康晴、宮崎純一社労士を中心に、一般社団法人「採用定着支援協会」が認定する採用定着士の有資格者が課題解決に取り組む。従来の応募が月1件以内だった企業が、北海道賃金労務研究所の支援開始から4カ月で約60件の応募を集め、4人の採用につながった事例もある。