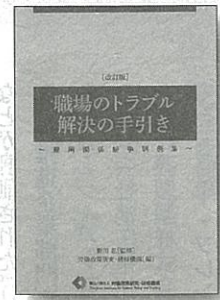


いまなお判例法理の意義は重要であり、企業の実情に応じて、関心のある項目から読むことができる本書は、判例法理の基本的な内容や方向性をつかみ、公正な社内ルールを構築するための担当者必携の書といえるだろう。

本書の原型は、2001(平成13)年に刊行された「個別労働関係紛争判例集」にさかのぼる。労政事務所などで労働相談に応じる相談員や労働紛争に直面している企業の人事担当者が参考とできるようにとの目的でまとめられ、好評を博したことから、2003年に現在の書名で改訂。改訂を重ねて現在にいたっている。定評ある実務書の最新版ということになる。本書は、個別労働紛争のうち、問題の解決にどうしても法的な観点が必要になるケースを取り上げ、モデル裁判例を紹介したうえで司法の考え方を分かりやすく解説し、適切な解決の道筋を示しているところに特徴がある。構成は、個別的労働関係を「雇用関係の開始」、「就業規則」、「労働条件」などの12分野に整理し、さらに全体を98項目にわけて、各項目を「ポイント」、「モデル裁判例」、「解説」の順に説明。今回の改訂により、新たな裁判例が盛り込まれたので、より充実した一冊となった。

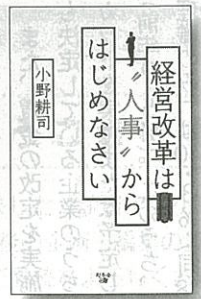


野川 忍 監修 / 独立行政法人労働政策研究・研修機構 編集・発行 / 2315 円+税

職場のトラブル解決の手引き 改訂版 雇用関係紛争判例集

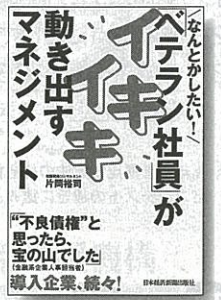
本書の冒頭、あるファストフードチェーンが業績不振に苦しんでいる例が紹介されている。外部から抜擢された経営トップが導入した成果主義などの大胆な改革にもとない、社内のマネジメントが荒れ、幹部社員が次々に退職したことが原因のひとつとして語られている。企業の生命線ともいわれる人材を辞めさせてしまうことが、負の改革だということがわかる。

本書の目的は、大手企業ですら、取りたい人材が取れないほどの人材難が進むなか、いままで感覚的に語られていた「人事の真実」を解明し、ほんとうに実効性のある人事改革の手法を解説することにある。社員が育つ組織をつくり、経営課題を解決するためのアイデアが満載だが、とりわけ「第2章 人事改革の5ステップ」は、社員の働き方、考課、賃金にかかわる、多くの企業事例が紹介されており、参考になる。著者は、大手企業で人事実務経験を積み、その後、民間シンクタンクで多数の人事コンサルタントとして、多くの中堅・中小企業に対して実践的な人事コンサルティングを行っている。手軽な新書サイズではあるが、人材の大切さを痛感させる好著といえるだろう。



小野耕司 著 / 幻冬舎 / 800 円+税

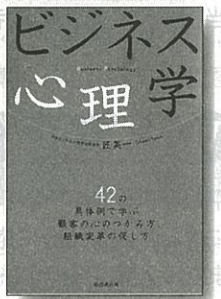
経営改革は、人事からはじめなさい



片岡裕司 著 / 日本経済新聞出版社 / 1500 円+税

「ベテラン社員」がイキイキ動き出すマネジメント

バブル期に入社した世代が50歳を迎えている。大量採用世代ともいわれたこの世代が多数を占める企業は多く、彼らの年齢上昇と65歳までの雇用を見すえ、意欲の向上や能力開発などを課題に掲げる企業が増えている。60歳以降も働くベテラン社員が増えていくなか、著者は「多くの日本の職場において、ベテラン社員がマイノリティからマジョリティへと変化し、今後はベテラン社員の活躍促進なくして、職場の活性化はない」と指摘するが、多くの企業がベテランの活性化はむずかしいと感じているのが実態だといふ。本書は、「50歳になる前から、60歳以降も働き続ける人が元気に職場で活躍する状態を、どうやってつくり出していくか」をテーマに、大きく3つの要素で構成されている。まず、ベテラン従業員を取り巻く状況と課題などを解説し、続いてベテランが「イキイキ」と動き出すマネジメントのポイントを5つのステップで紹介。そして、具体的な取り組みとして、ベテランの活性化に取り組み、成果を出している4事例を掲載している。経営者や人事担当者に加え、自らを高めたいと願うミドルやシニア世代にも勧めたい一冊である。



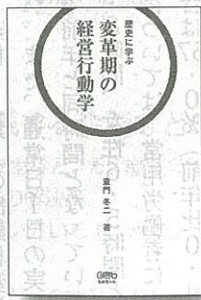
匠 英一 著 / 経団連出版 / 1400 円+税

ビジネス心理学 42の具体例で学ぶ顧客の心のつかみ方 組織変革の促し方

ビジネス心理学とは何か。本書によると、人々の置かれた状況や他者との関係のなかで、思考や記憶、感情を把握し、そのなかで「個人の能力を向上させ組織の仕組みを『変革』していく」ものであるという。また、ビジネス心理学では「変革のプロセス自体に、人の成長と学びの本質がある」と考へることから、「特に、「カイゼン」的な行動がキー」になるとしている。とはいえ、その理論や実践での活用方法はあまり知られていないので、本書では、第1章でビジネス心理学の原則を理解し、第2章はマーケティング分野、第3章はマネジメント分野での応用展開について解説。これらを通して、企業理念から顧客対応、目標設計、業務プロセスの改善まで、ビジネスを進めるうえで幅広く役立つことを具体例とともに紹介している。たとえば「ストレス対策を組織の変革へつなげる」という項目では、そのために必要なビジネス心理学的な方法を説明。「シニア客を買う気にさせる「ストーリー」では、シニア客に訴えかける有効なストーリーと理由を明かす。「能力をどうやって診断・評価するか」などマネジメント分野の具体例も数多く挙げられているので、本誌の読者にも参考になるのではないかと。

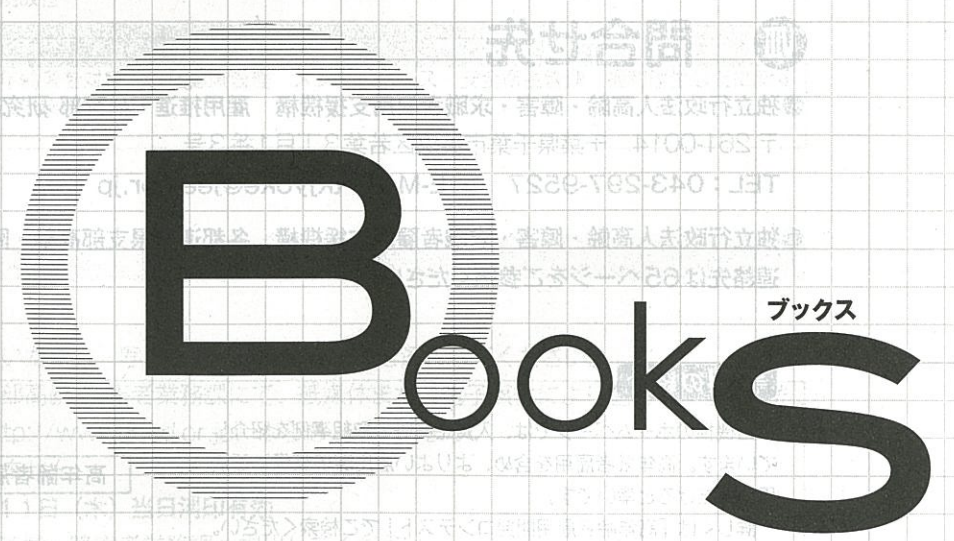
本書の特徴は、歴史の教科書でも取り上げられる事件を題材に、著者ならではの視点で、企業経営に役立つ分析や検証を試みているところにある。「三大改革」のなかでも、とりわけ明治維新に多くの紙幅を割いているが、それだけ現代の経営に通じる事件として読み解く価値があるということなのだろう。

日本史に興味のある人ならば、そのあらましを説明できるであろう「大化改新」、「建武新政」、「明治維新」。この三つの史実を「日本三大改革」として捉え、「経営の角度から見て試論を展開した」のは童門冬二氏。本誌のレギュラー執筆者で、90歳を目前にしたいまも、現役作家として生涯現役を貫いているのは周知のとおりだ。童門氏の連載「江戸から東京へ」を楽しみにしている読者には、特に本書をお勧めしたい。本書の特長は、歴史の教科書でも取り上げられる事件を題材に、著者ならではの視点で、企業経営に役立つ分析や検証を試みているところにある。「三大改革」のなかでも、とりわけ明治維新に多くの紙幅を割いているが、それだけ現代の経営に通じる事件として読み解く価値があるということなのだろう。



童門冬二 著 / 生産性出版 / 1600 円+税

歴史に学ぶ 変革期の経営行動学



※このコーナーで紹介する書籍の価格は、「本体価格」(消費税を含まない価格)を表示します