



オーストラリアの人事戦略で成功する為には
その36

職場でよく月曜日と金曜日は出勤して来ない社員が多いかと思われます。最近ではEメールが発達し、よくEメールで病気なので今日は出勤出来ないとかいうメールを受け取るかと思われます。アメリカですと出勤して来ない理由は車がパンクしたなど自分に関係ない理由で出勤して来ないかと思われますが、オーストラリアでは自分に関係のある風邪や頭痛や気分が悪いなどもろもろの理由で出勤して来ないかと思われます。アメリカとオーストラリアの同じ点は我々、日本人と異なり仕事もあくまでもwork to liveであり、live to workでは無いからであると心量致します。つまり、週末にEnjoyしたい為にWeekdayに会社に来る訳でありますから、当然さらにWeekendをEnjoyする為には仮病を使わざるおえません。大体が日曜日にPubで友人とはしゃぎ過ぎたとか家族とのBBQで飲みすぎたというのが月曜日に会社に来ないほとんどの理由かと思われます。

当然最低賃金法では年間に有給の病欠が与えられている訳ですから当然こちらの労働者は取る権利があると思ひ会社に行きたくない時、それを行使するのです。また最低賃金法では年間に8日間の病休を取らなかつた場合、累積で12年間の病休を貯蓄出来る権利を認めております。つまり、労働者の多くは病休を年次休暇の一部だと思ひている方がほとんどでは無いでしょうか。つまり、8日間の年次休暇と病休を合わせますと年間28日間の有給があり会社を休む事が出来ます。年間の実働日数は260日ですが、公休日がある為、実際には250日になります。そこから年次休暇と病休を引きますと実働日数は年間232日に減少してしまひます。また、5年間働いている方は長期労働休暇の権利もありますので本来の労働日数は220日くらいではないでしょうか。つまり、こちらの人を雇用する場合その人にかかる年間給料とその他の雇用諸経費を220日で割つてみて、その方の1日のパフォーマンスを見る必要があります。その辺をベースにして社員にお支払いする給料とその方のパフォーマンスを見ていく事をベースとしなければならぬのではないのでしょうか。

それでは仮病をさせない方法とはあるのでしょうか。つまり社員のモラルを高め仮病をさせずに会社に来させる方法は、確かに社員のモチベーションが高いと仮病と取らずに出勤してきますが、その社員のモチベーションが下がる時は又、元闇に戻つてしまひます。短期的には社員のモチベーションを上げやる気を出させる事は出来ますが長期的には不可能かと思われます。したがつて有効な最も高いパフォーマンスを労働効果の中で上げる為にはパフォーマンスが上がつてくる人を採用すべきであり、パフォーマンスが下がる頃には解雇すべきであります。よつて、オーストラリアでは業績を維持向上させる為には日本のような終身雇用は不可能ではないのでしょうか。