



- 新聞に安倍首相が「残業代ゼロ検討指示」とありました。工場の生産ラインと異なり、現代の、多くの仕事は労働時間と成果が比例するとは限らないので、前向きに受け止めています。世間は「ブラック企業助長」と批判しそうですが、懸念事項はそこではないと思っています。
- 成果に対して報酬が払われる職種と、労働時間に対して報酬が支払われる職種では、仕事の内容も違うし、人材教育の内容も違います。時間の経過と共にスキルは専門化するため、職種間の横断がしにくくなり、結果的に職種転換ができず、職業選択の幅が狭まるのが問題なのではないかと思えます。

職場のメンタルヘルス対策

労働安全衛生法の改正の動き

- 労働安全衛生法の改正案が国会で順調に成立すると、2015年度くらいから職場のメンタルヘルス対策について、これまで以上に各企業で実行していく必要があります。
- 「ストレスチェック制度」については法的義務となる動きから、今後の厚生労働省からの労働安全衛生規則や指針の公表が注目されます。

企業のメンタルヘルスについての現状

- 労働政策研究・研修期間の調査では、復職の判断手順として「主治医の診断書のみで判断」している企業が4割以上にもものぼり、企業規模が大きくなると、産業医の意見も反映する企業が増える傾向にあります。
- また、職場復帰後、同一疾病での再発等により再休職した場合、約半数の企業が前後の休職期間を通算するとの規定を設けています。



- 産業医の専門科目・得意科目が何かも忘れてはいけません。自社工場の労災・ケガを前提として雇った外科系の産業医さんに、メンタルヘルス休職者を見てもらうのは無理があります。
- そういった場合は、外部のカウンセラーを使うなど合わせ技を検討してみてください。

2014年新入社員の意識調査

安定重視の傾向が続く

- 日本能率協会が新入社員を対象にして意識調査を行ったところ、会社については「定年まで勤めたい」が50.7%を占め、初めて過半数を超えました。また、女性の9割が「子供が生まれても仕事を続けたい」と回答しており、こちらも2006年の調査以来、過去最高となっています。
- また、「10年後の日本は良くなるか？」との問いに対して、約6割が良くなると回答しており、東京五輪にも期待が高まっています。
- 上司・先輩にも意識調査を行ったところ、「丁寧に指導してほしい」新入社員に対して、「結果を褒めたい」上司・先輩と、両者における意識のギャップがみられました。



- 「丁寧に教えて欲しい」という言葉ですが、「手取り足取り、答えまでの道筋を教えて欲しい」ということと、「困った時にヒントを出して欲しい」では、ずいぶん意味が異なります。
- 新人に、自分で考え・試行錯誤してもらわないと、実力は尽きませんので、先輩社員として、質の良いヒントを絶妙なタイミングで出せるようになりたいですね。



～こんなときはどうする？～

日々の業務でありそうな、労働問題をクイズ形式にまとめてみました。

仕事中私物の携帯端末の使用を禁止できるか？

Q

最近、仕事をしながら携帯電話やスマートフォンを使用している社員を多く見かけます。現時点で業務上の支障は出ていないようですが、看過してよいものとも思えません。就業時間中の携帯端末等の操作・閲覧をやめるよう強く指導し、またはそもそも禁止することはできますか？

A

労働契約の最も基本的な義務として就業規則の服務規律の箇所に、「従業員は、会社の指示命令を守り、職務上の責任を自覚し、誠実に職務を遂行しなければならない」などとして**職務専念義務**が規定されています。したがって労働時間中は職務に専念し他の私的活動を差し控える義務を有しているため、**就業規則に明記して就業時間中の携帯等の使用を禁止することも差し支えありません。**

ただ、人事権の行使については慎重に考える必要があります。人事権の行使が権利濫用になってはいけませんし、懲戒処分は懲戒権濫用法理によって規律されますので、処分に値するほどの非違行為であるかどうか重要となってきます。このようなケースでは、**やめるように注意をし、それでもやめなければ、譴責くらいはしてもよいでしょう。**



- 最近よくある相談です。毎度指導するのは面倒と思われる方は、「小物入れのロッカーを導入し、貴重品と携帯はそこに保管してから就業する。」というルールを検討ください。
- カメラで社内を撮影されてSNSに投稿されるといったことや、サイフの盗難防止にもなります。
- 私用携帯の使用を改善しなければ、ロッカー制度を導入すると宣言するだけでも、抑止力になります。

退職に際し念書提出を拒否する社員を懲戒処分できるか？

Q

当社では、退職する社員に対し、情報漏洩禁止と競業避止及び違反した場合の損害賠償を求める内容の念書の提出を求めています。退職予定者より「損害賠償まで請求されるのには納得がいかない」との申し立てがありました。こうした念書の提出を拒否する社員に対し、退職金の減額等の懲戒処分を科すかとは可能でしょうか？

また、会社と社員が交わす念書や誓約書の効力はどこまで認められますか？

A

念書提出義務違反に対し懲戒処分を行うためには、その提出義務および懲戒処分事由を定めた就業規則等の定めが最低限必要です。しかし、**処分は慎重にすべきです。また、退職金の支給規定が明確となっているときは、退職金の賃金後払的性質の要素が強いと言えるので、不支給または減額については消極的に解すべきです。**仮に、念書提出がなされた場合であっても、その有効性は厳格に判断されます。



- 退職時に念書を取ろうとすると、ケースのような反論や拒否をされるケースがあります。入社時に念書か、退職時に念書を提出する旨の合意を取ってしまうことをお勧めします。
- 入社したい気持ちの時のほうが、念書は取りやすですし、二心なく、長く勤務してくれるのが見極める材料にもなります。



気付き日報

ヒューマンインベーション株式会社 代表取締役 今井洋一

社会保険労務士 ・ (財)生涯学習開発財団認定コーチ

TEL : 03-3791-1180 FAX : 03-6674-2508 Mail : info@humani.jp

受付時間 10:00~17:30 (土日祝日および弊社休日を除く) <http://nippou.org/>