

また、メンタルヘルスやハラスメント防止については、やはりトップダウンでの取り組みが欠かせません。経営者が自ら「わが社はメンタルヘルスやハラスメントに対して重視し、取り組みます」と宣言することにより、社内の足並みもそろい、実際に対応を行うスタッフや管理職が動きやすくなります。

最後に、社内のコミュニケーションをより濃密なものにするため、本音で語り合える「対話会」の開催をオススメします。会社の中のコミュニケーション不足を解消するのが狙いです。

さいごに

制度づくりはオーダーメイド。
労働問題に詳しい社労士やコンサルタントに依頼しましょう。

社員の方が「この会社に入って良かった」と思い、経営者の方も「この会社に来てくれて良かった」と思い、地域の方も「この会社があって良かった」と思える。

そんな会社さまを力の限りサポートしていきたいと思っています。
今日をご縁に、ぜひ今後とも、どうぞよろしくお願ひいたします。



ありがとうございました

谷口 文利さん	平松さん本日宜しくお願ひします。	【お誕生日お祝い】
吉田 篤生さん	平松様卓話よろしくお願ひします。	村田 昌之さん
岸裏 廣澄さん	本日初めて会長代理を務めます。よろしくお願ひします。	西本 亨さん
岸裏 廣澄さん	平松利麻さん本日の卓話よろしくお願ひします。	寺下 浩彰さん
山本 進三さん	平松さま、本日はようこそおこしいただきました。卓話よろしくお願ひします。	笹島 良雄さん
乾 敦雄さん	先日、観艦式に行ってきた。あらためて国防にご尽力されている自衛隊の皆様へ感謝。	堀岡 忠男さん
阪神タイガース応援団一同		赤井 雅哉さん

本日の累計 77,000円(計11名 13件)(お誕生日お祝い 203,000円 皆出席表彰 10,000円 その他 869,210円 累計額 1,082,210円)

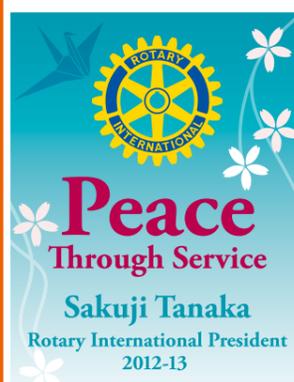
市内ロータリークラブ情報	クラブ名	日 時	内 容
	和歌山城南R.C.	10月25日(木)	リラックス例会
	和歌山南R.C.	10月26日(金)	卓話「ハローワークの業務と最近の雇用失業情勢について」ハローワーク和歌山 総括職業指導官 志波 卓美さん
	和歌山中R.C.	10月26日(金)	創立記念例会
	和歌山北R.C.	10月29日(月)	卓話「介護職との出会い」プチパレス紀三井寺ユニットリーダー 川田 佳子さん
	和歌山アゼリアR.C.	10月29日(月)	例会変更
	和歌山R.C.	10月30日(火)	クラブフォーラム「職業奉仕」
	和歌山西R.C.	10月31日(水)	地区大会報告
	和歌山東南R.C.	10月31日(水)	卓話「雑貨衆の歴史その他について」孫市の会 会長 森下 幸生さん

本日の例会 10月25日(木) 前回の例会 10月11日(木)

- 臨時総会「次々期会長、次期副会長、次期理事選出方法」
- ピアノ演奏 中井 利枝さん
星の王子様 (Frederic Loewe)
ムーン・リバー (Henry Mancini)
- 卓話「労働トラブルから大事な‘会社’を守るための対策」
社会保険労務士事務所「トラヴェシア」平松 利麻さん
- ロータリーソング 瀧川 嘉彦 会員
「それでこそロータリー」

次回の例会 11月1日(木) メイクアップ情報 (敬称略)

- クラブフォーラム「R財団」
- 卓話「ロータリー財団月間にちなんで」
国際ロータリー第2640地区ロータリー財団委員 大森 豊さん
- 10月22日(月) 海南東R.C. 松田 弘治
- 10月22日(月) 地区大会ゴルフ大会
糟谷 元春、島 公造、田原 久一、玉置 博康、前田 成蔵、松田 洪毅



‘確信と絆で作ろう、希望の未来へ!! 今日より一歩’

「奉仕を通じて平和を」

国際ロータリー第2640地区 和歌山東ロータリークラブ
URL http://www.werc.jp E-mail info@werc.jp

2012年10月25日(木)
週報 / VOL.54 No.16(通巻2562)

会長報告

岸裏 廣澄 副会長



島会長の代理としてご挨拶いたします。
今日は秋刀魚について、秋刀魚は低い水温を好む魚で春から夏にかけて北上し、秋になると南下し、今の季節が肥えて脂がのっておいしいとされています。古典落語に「目黒の秋刀魚」があります。殿様が偶然に目黒で食べた熱々の秋刀魚が忘れられずもう一度食べたいと言います。本来殿様が食べる魚ではありません。家来は仕方なく秋刀魚を用意しますが「こんな脂ののったものを食べ、具合が悪くなったら大変」と秋刀魚を蒸し、小骨を抜き、ついにはつみれの汁椀として出すのです。もはや殿様の所望する焼き秋刀魚からはほど遠いものでした。それを見た殿様は一言、「秋刀魚は目黒に限る」といった落ちがつく話です。今晚あたりこげめのついた熱々の秋刀魚を食べてみたらいかがでしょうか。

幹事報告

山本 進三 幹事



来週の10月25日(木)は臨時総会となります。会員の皆様のご出席をお願い致します。国際ロータリー2640地区より、スピーカーバンク登録のお願いが来ましたので回覧します。

お誕生日お祝い



おめでとうございます!

村田 昌之さん

今年の2月に胃をとって8ヶ月すぎ、お陰で元気になりました。皆さんの友情に支えられ、来期もまたロータリー活動に励んでいきます。よろしくお願ひします。

西本 亨さん

喜寿のお祝いをいただきまして有難うございます。数えの喜寿なのでまだ満76歳です。今まで大きな病気もせず、元気に生んでくれた両親に感謝をしています。気力を充実させてもう少し頑張っていきます。

笹島 良雄さん

今月の21日で満80歳です。お陰様で家内も私も何とか元気でやっています。社会奉仕の方も一生懸命やっていきたいと思ひます。

堀岡 忠男さん

77歳になりました。先日子ども夫婦6人、孫4人が集まって青のチャンチャンコで祝ってくれました。これからも元気で例会に出席させていただきたいと思ひます。

寺下 浩彰さん

私も31日で65歳になります。つい先日介護保険証が送られてきました。出来るなら使いたくないものだと思います。もう一つ使えるようになったものに出席規定適用免除会員の申請があります。出来たら皆出席を続けたいと思ひますが、これは使うかもしれません。

赤井 雅哉さん

本来なら9月生まれなので先月ですが、今年も10月になってしまいました。来年こそは9月にもらえるようにしたいと思ひます。

出席報告

会員数 44名(内出席規定適用免除会員16名) 乾 敦雄 S.A.A.

10月18日(本 日)	26名	81.3%	10月4日(メーキャップ後)	28名	82.4%	(欠席6名)
-------------	-----	-------	----------------	-----	-------	--------

皆さん、出席してください。

卓話 「急増する労働トラブルから大事な『会社』を守るための具体的対応策」

社会保険労務士・人事労務コンサルタント 平松 利麻さん



実は、私は元々、「会社というものの本質は、使用者 対 労働者という相対する形で成り立っているのではない」と考えています。

自分自身のミッションとしても「社員を人生のパートナーにする会社創りのサポート」と掲げているところです。

しかし、やはり会社も「人と人との関係」で成り立っていますから、時にはお互いの心がすれ違ったり、摩擦が起こることもありますよね。このあたりの事情は、家庭でも同じではないでしょうか。

そうした万が一の時のために備えていないと、小さな火種がやがて大きな火事になって、会社自体が存続できなくなってしまう可能性があるのです。

それでは、経営者の方はもちろん、そこで働く社員の方々、そのご家族、そしてお客さま、皆さんが不幸になってしまいます。

そんな悲しい事態を引き起こさないために、特にここ最近、注目されている労働トラブルの事例をもとに、「未然に防ぐ＝予防」という観点からお話ししたいと思います。

はじめに

●労働トラブルの新常識

・「うちの社員に限って」は本当？

経営者の方とお話ししていると、「うちの社員はそんなトラブルなんて起こさないから大丈夫」というお声を耳にすることがあります。皆さんはいかがでしょう？

実はここに大きな落とし穴があります。社員さんご本人とは良好な関係を築いていても、その家族や友人、恋人といった周囲の人たちに色々な影響を受けたり、また労災などであれば、ご本人に代わってご家族が訴えるというケースは十分想定できることです。

また、「トラブルを起こしたらうちの業界では生きていけないよ」というお声もあります。

しかし、そうしたトラブルを起こして退職した方が、同業他社に易々と転職しているケースも最近では珍しくありません。

さらに、「うちの会社は給料を十分払っているのだから大丈夫」ということをおっしゃる方もおられます。しかし現実には、年収1000万円を超える人でも、未払い残業代を請求する人は存在するのです。

・トラブルの中身が明らかに変わってきた

今日お話しする3つの事例(未払い残業代、営業の残業代、パワハラ・メンタル不調の労災)は、いずれも昭和の時代にはまずなかったトラブルです。

また、トラブルが発生するタイミングも変化しています。従来であれば退職時または退職後にトラブルとなるケースがほとんどでしたが、今は在職中にトラブルが発生してもその当事者である社員さんは平気というケースが決して珍しくなくなりました。

これらの変化の背景には、終身雇用制の崩壊、人間関係の希薄化、インターネットの普及による情報入手が簡単になったこと、弁護士等の法律家に依頼する敷居が下がったこと、グローバル化による外国人労働者や外資系企業経験者等の増加(=契約社会)などが挙げられます。

これらのことから、今は義理・人情や、暗黙の了解といったものが通用しなくなりつつあると考えて良いでしょう。

・トラブルには一定の傾向がある

企業さまからご相談を頂いたとき「この件は、このままいくとトラブルになりそうだな」というのは、大体わかるものです。

なぜかということ、トラブルになりやすい人というのは一定の傾向があるからです。

一般的に「せっぱつまった人」「背負うものが大きい人」は、要注意です。別のいい方をすると、今会社を辞めるとたちまち困る人、また転職することが難しそうな人です。具体的には、年齢が40～50代と高く、扶養家族のある方。また、家のローン等がある金銭的に余裕のない方、持病のため健康に不安のある方などが当てはまります。

また、内容についても一定の傾向があります。特に労働基準監督署や裁判所が重視するのは、安全や健康に関する問題です。これは人の命に直接関わることだからです。

未払い残業代問題も、営業マンの時間外労働割増賃金も、メンタルヘルスも、いずれもそもそもは安全・健康の問題だったのです。過重労働は心と身体に影響を及ぼし、脳こうそくや心筋こうそく、また精神疾患を引き起こす要因になると言われていますし、実際に、時間外労働の時間数が労災の最も重要な判断基準の1つとされています。

・トラブルは予防できる

これまで述べてきたことを踏まえたくて、きちんと会社側が事前に対策をとっていれば、ほとんどのトラブルは予防できるはずだと考えています。

もし、万が一予防できなかったとしても、最小限のダメージで済ませることができるのです。労働トラブルは裁判になれば、まずほとんどの確率で会社側が敗訴します。その上、「〇〇会社事件」と会社名のついた判例が、日本国中に知られてしまうのです。これは企業規模の大小に関係ありません。実はこのダメージが一番会社様にとって大きいのではないかと思うほどです。

では具体的な事例について、そのポイントをご紹介します。ことにしましょう。

【ケース1】「未払い残業代請求問題」

在職中は特に問題もなく、自己都合理由で退職した社員。
退職時には送別会も行い、社長以下、全員で送り出したにも関わらず、
退職から2週間が経過したある日、遡って2年分の時間外労働賃金を請求する内容証明が届きました…

予防のために

制度面で取り組むべきこととして、まず「労働時間制度の最適化」が挙げられます。現行の労働時間制度は、わが社、わが部署にあったものになっているのでしょうか？
1ヶ月単位や1年単位の変形労働時間制の導入をしてはいるものの、その制度の特性を活かせていないケースも多く見られます。

また、基本的に、タイムカードの打刻時間イコール労働時間とみなされてしまいます。たとえ社員がだらだら残業をしていたとしても、それは会社がきちんと管理責任を果たさなかったという風に判断されてしまうのです。このような状況下では、いかにして労働時間の質を高めるかということがとても大切です。社員に無理を強いるのはいけません、1つ1つの仕事を見直す無駄な時間というのが見つかるものです。

次に固定残業給制度導入など賃金制度の見直しが挙げられます。実務では、従来支給していた役職手当や営業手当等を時間外労働割増賃金分として定義し、毎月固定の額を支払うという方法にすることが一般的です。ただし、この場合、従業員にとってその内容が不利益な変更となる場合がありますので、きちんと説明をつくしたうえで同意をとるなど、きちんとした手続きを踏む必要があります。また、支給時には固定残業給を基本給と分けて給与明細に記載する、金額が固定内に収まらなかった場合は、超過分を別途支払う必要があります。

実質面では、労働時間管理の仕組み導入による労働時間の短縮を行きましょう。時間外労働は申請・許可制にします。もちろん、会社側が許可した以上、社員が残業することもあります。それも会社が管理すべき責任の範疇にあるということを認識しておかねばなりません。労働時間の短縮＝ワークライフバランスは行政が掲げるもっとも大きな長期目標の1つです。

そのため、今後厳しくなることはあっても、緩和されることはないでしょう。

時間外労働を減らすことは、社員の余暇を増やし、人生をより豊かにすることにもつながります。会社側が一方向的に規制するのではなく、社員も交えて同じ位置で「対話」を行い、無理と無駄の両方をなくしていくことが大切です。

◆【ケース2】 営業マンの残業手当問題

当社では営業マンについて、毎月2万円の営業手当を支払い、時間外割増賃金を支給していません。先日、労働基準監督署の調査があったのですが、その際、当社の営業マンの仕事は労働時間が把握できるため、労働時間を把握し、実際の労働時間に基づく割増賃金を支給するようにという是正勧告を受けました。どのように対応すればよいのでしょうか？

営業マンには残業手当を払わなくて良い…そう思っておられる経営者の方は多いと思います。また、実際に残業手当を払っている会社様はほとんどないのが実情です。では、その根拠はそもそもどこにあるのでしょうか？

実は、労働基準法に「事業場外のみなし労働時間制」という制度が定められています。

通達によると「事業場外労働に関するみなし労働時間制の対象となるのは、事業場外で業務に従事し、かつ、使用者の具体的な指揮監督が及ばず労働時間を算定することが困難な業務であること」と定義されています。

ここで昭和時代の営業マンの1日を振り返ってみましょう。

朝、会社で朝礼をした後、「行ってきます！」と外へ出て、そのまま得意先へ直行するのかもしれないし、着いたところは喫茶店…。それでも会社には分からないし、ある程度の仕事をしていれば、特に文句も言われません。終業時刻頃に帰社し、特に社内で業務は行わずそのまま家に帰る…そんなケースが珍しくなかったのではないのでしょうか。

しかし、現代ではグループウェアに訪問予定を登録したり、携帯電話を持っていていつでも連絡が取れるなど、取り巻く状況が変化してきました。

これにまつわる最近の「超」重要判例として、阪急トラベルサポート事件(東京高判 H23.9.24)が注目されています。

旅行添乗員の添乗業務について、事業場外のみなし労働時間制を認めないとする高等裁判所の判決が出たのです。これにより、「労働時間を算定しがたい場合」の要件がより厳しくなりました。営業マンに対して、会社側が「具体的な指示書」等を渡して、指揮命令している場合には、事業場外のみなし労働時間制の対象として認められない可能性が高いと考えて頂いても良いでしょう。

予防のために

制度面では、やはり先の例と同様に、労働時間制度の見直しを行いましょ。

わが社の営業マンは本当に「事業場外のみなし労働時間制」に該当するか、その要件を今一度チェックしてみてください。もし要件を満たさないようであれば、監督署の指摘や労働者からの残業代請求リスクを回避するためにも、通常の労働者と同じ時間制度変更にするのも一つであると考えます。

次に、固定残業給制度導入など賃金制度の見直しと人事評価基準の改定も検討してみると良いでしょう。

固定残業給を導入するなら、従来の営業手当をそれに充てることが一般的です。その際注意すべき事項は先の「未払い残業代請求」で述べた通りです。

賃金制度は、あくまでも人事評価制度をバックアップするためのものです。

なりたい会社になるためのビジョンやミッションを実現するのが人事制度であり、会社の求める人材像になってもらうロードマップが人事評価制度。その評価の基準が古くないか検討し、今の時代や自社の現状にマッチした営業の基準に見直しすることも求められるでしょう。

実質面では、営業職の生産性向上(意識改革)と労働時間短縮を行いましょ。人事評価基準を時代・自社にマッチしたものに變更することで、営業職の生産性の向上を狙うと同時に、従来のやり方ではだめなんだという社員

の意識改革を促します。そうすることで、無理・無駄がなくなり、労働時間も自然と短縮されることが期待できます。

●新基準の策定

策定のポイント

合議制の廃止

心理負荷表と具体的な時間数を入れてきたこと⇒1ヶ月160時間で即アウト!!

いじめ・セクハラ ⇒今後はパワハラに注意しなければいけない。

昔もパワハラやいじめはあった。しかし対象が社員ではなく、家族等に向けられていた。

◆【ケース3】「メンタル不調・パワハラ・労災問題」

当社の新入社員がゴールデンウィーク休暇後、体調不良を理由に入社しなくなりました。会社の人事担当者が心配して、一人暮らしのマンションを訪問したところ、「私の病気はうつです。上司にきつい口調で叱られたのが原因なので、労災申請します」といい、後日、本人から会社宛に「抑うつ状態により3ヵ月の休養が必要」との主治医の診断書が郵送されてきました…

●労災新基準の策定

精神障害の労災請求件数の大幅な増加を受け、「心理的負荷による精神障害の認定基準」が策定されました(平成23年12月26日)。

策定のポイントとしては、①精神科医の合議制を事実上廃止し、判断が難しい事案のみに限定。②合議制の廃止を受け、判断のバラつき防止のため、具体的な事例を挙げた分かりやすい心理的負荷評価表を定めた。③いじめやセクシャルハラスメントについても具体的な例を上げ、それぞれについて強度を定めた。またこれらの出来事が繰り返される場合、その開始時からすべての行為を対象とすることにしたという3つの点が挙げられます。

特に、②については、誰でも判別できるような表が示されたことにより、労働者本人が自分のケースが労災認定されるかどうか、簡単に判断が可能となりました。さらに、具体的な時間外労働時間数を盛り込んだことも大きなポイントです。直近1ヶ月に160時間時間外労働していれば、それだけで即レッドカードになってしまうのです。時間外労働の多い会社でさらに繁忙のため休日出勤をしたりすると、160時間をオーバーすることは、意外にあるのではないかと考えます。

また、③に関連して、今後はパワハラに注意しなければいけなくなるであろうと考えます。

では、実際に労災認定された場合、どんなリスクがあるのでしょうか。

まず、労災保険でカバーできる補償は「一部分」だけです。

その理由は、労災保険とは、そもそも労働基準法の「災害補償」を保険で補う制度だからです。労働基準法はあくまでも「最低基準」を定めた法律です。そのため、労災保険も「最低限の補償」を行うにすぎないのです(財産的損害の一部のみ)。

労災認定されると、「会社側に問題があった」と認められてしまうこととなります。

すると会社は「安全配慮義務違反」で民事訴訟(損害賠償請求)される可能性が出て来ます。

民事訴訟の賠償額は、死亡・障害で数千万といわれ、複数名出れば、あっという間に億単位です。また、民事訴訟では、「最低限度の補償」だけでは済まされません。労災保険で補償された財産的損害との差額に加え、「精神的損害の満額」を請求する権利が残るのです。

予防のために

制度面としては、やはり何かことが起こってからあわてることのないよう、メンタルヘルス体制の整備を行うことが重要です。医療機関の受診や休職の発令等、会社が主導となって行えるような制度を整備しておくことが第一歩といえるでしょう。

また、パワハラ等のハラスメント対策としては、相談窓口の設置も行うことが効果的です。

社内に置くことが困難な場合は、コンサルタント等の外部資源を利用するのも良いでしょう。

実質面としては、やはり研修等によるメンタルヘルスやハラスメントの正しい知識の習得が肝要です。これらの問題に対応するために最低限必要な知識を身に付け、それをきちんと自社の制度に合わせて使えるようにしておくことが重要となります。