



宮崎社会保険労務士事務所 事務所便り

特定社会保険労務士 宮崎 真行

ご連絡先：〒903 - 0821

那覇市首里儀保町 2-36 安里ビル 202

TEL：090 - 8626 - 0074 (携帯)

FAX：098 - 886 - 5134

Eメール：sr_miyazaki@ybb.ne.jp

仕事に活かす「今月の格言・ことわざ」

「仕事が面白い“ふり”をすると、それだけで仕事が本当に面白くなるから妙だ。疲れをあまり感じなくなるし、緊張も解け、心配も柔らぐ。」

デール・カーネギー (アメリカの実業家) より

多くの人にとって (もちろん私もですが) 「仕事」とは「生活費を稼ぐための手段」になっていると思います。しかし、それが全てだとすれば「入ってくるお金が少ない」「他の人はもっともらっている」という「お金だけに振り回される」人になってしまいます。その結果が「あの人 (会社) はまず金のことばかりだ」という風評になってしまうわけです。

魅力的な人 (会社) は、まずはこちらに「ワクワク感」や「どきどき感」を与えてくれるものですし、ある目標に対して「いっしょにやりたいな」という気持ちにさせるものです。反対に「自分は単純に下請け」「受注産業だから頭は使わない」という人 (会社) には、何の魅力も感じなくなってしまうです。

まずは「ふり」でもいいので、「仕事がおもしろい」と考えて見ることから始めましょう。そうすれば、仕事も「面白い仕事」になるはずなのです。

さて、あなたは「毎日をいやいや働く、時間浪費者」なのでしょうか？それとも「毎日を楽しく

過ごすやりがい人間」なのでしょうか？

それでは今月の事務所便りをお届けします。

パート社員から正社員への登用の 現状と今後

パート社員として仕事に復帰

結婚・出産などを理由に仕事を辞めて一旦家庭に入ったものの、パート社員として仕事に復帰し、その後正社員に登用されて活躍する女性が増えています。

労働力人口が減っていく中、柔軟な働き方の実現は企業の人材確保には欠かせません。

優秀な人材確保の一手段

パート社員の正社員登用により、優秀な人材を確保できます。その反面、正社員になると雇用調整が難しく、一般的に人件費も高まります。

そのため、登用制度を有する企業では、パート社員を正社員に登用する選考過程において能力を厳しく見極める傾向にあります。

その結果、パート社員から登用された正社員は即戦力と評価されることが多く、新卒採用と中途採用に加えて、新たな採用ルートとして確立しつつあります。

正社員への登用の現状

昨今は、パート社員が正社員並みに企業内で基

幹的な役割を担うケースも増え、仕事内容と雇用条件との間にギャップも見られます。

2008年に「改正パートタイム労働法」が施行され、正社員と均衡のとれた待遇の確保や正社員への転換推進措置などが企業に義務付けられました。

しかし、独立行政法人「労働政策研究・研修機構」の「短時間労働者実態調査」(2010年)によると、正社員への転換推進措置をとっている企業は約5割にとどまっています。

結婚・子育て後のやる気を活用

パート社員のさらなる待遇改善に向けて、厚生労働省は今年2月に「今後のパートタイム労働対策に関する研究会」を立ち上げ、今夏に報告書をまとめる予定です。

すべてのパート社員が正社員への登用を望んでいるわけではありませんが、やる気と能力のあるパート社員を正社員に登用し、活躍の場を提供することは、企業にとっても様々な利点があるのではないのでしょうか。

「ボランティア休暇」導入企業が増加中

企業CSRの要請と従業員からの要望

東日本大震災の発生をきっかけとして、企業が従業員のボランティア活動を目的とした特別休暇(ボランティア休暇)を認め、制度として導入するケースが大手を中心に増えているようです。

これは、「企業は社会的責任(CSR)を果たすべき」という要請と同時に、従業員からの要望も増えていることが背景にあるようです。

具体的な導入事例

制度を導入したと報道された企業は、SMBC日興証券(最大3日間。有給休暇との組合せで最大16日間)、さわやか信用金庫(最大5日間)、トリンプ・インターナショナル・ジャパン(9月末までに最大14日間)、ワコール(8月末までに最大連続20日間)などです。

なお、厚生労働省の調査(2007年実施)によれ

ば、ボランティア休暇制度を導入している企業(従業員1,000人以上)の割合は、17.7%だそうです。

法的な問題点も

企業が「ボランティア休暇」を制度化することは可能です。しかし、様々な法的な問題も考えられます。

例えば、会社が認めたボランティア休暇中に従業員が怪我をした場合、労災と認められるのでしょうか。「業務起因性」が認められるかどうかは微妙な問題です。また、企業の安全配慮義務が問われるケースも過去にあったようです。

導入には慎重な判断が必要

上記のことから、特別休暇である「ボランティア休暇」の導入には、慎重な判断が求められると言えるでしょう。

「ねんきんネット」で年金加入記録を確認しよう

2月末に運用スタート

日本年金機構では、公的年金記録を確認できるインターネットサービス「ねんきんネット」(以下、「ネット」)の運用を2月末から始めました。

従来の「ねんきん定期便」(以下、「定期便」)よりも情報が新しく、かつ情報量も多いため、わかりやすく簡単に自分の記録を確認することができます。

ネットの特徴

特徴は、加入開始時から直近(原則として約1カ月前)までの自分の加入記録のすべてをいつでも確認できることです。

定期便では、毎年の誕生日前に送付されるだけで、記録も2010年度分からで、35歳、45歳、58歳以外の加入者については、誕生月の直近1年間に限定されていました。

制度ごとの加入記録や加入期間の合計についても、ネットのほうが情報は豊富です。国民年金

保険料の納付状況のほか、厚生年金では勤務先名称や標準報酬月額などが月単位で表示されます。

ID・パスワードをすぐに取得可能

ネットは、2011年度分の定期便に記載された固有のアクセスキーを入力すれば、即時にID・パスワードを取得でき、自分の年金記録に随時アクセスできます。

今年度の定期便が届いていない人であっても、インターネットを通じて登録すれば5日程度でID・パスワードを取得できるそうです。

上手に活用して年金制度を理解

年金制度はとても複雑な仕組みですが、このネットをうまく活用することで、年金制度への理解が進むことが期待されています。

みなさんも一度ご自分の記録を確認してみてくださいはいかがでしょうか。

「自律訓練法」の活用でストレス解消

メンタルケアの手法の1つ

ストレスが原因とされる心身の不調を改善するために効果があると言われるのが、「自律訓練法」と呼ばれる心理療法です。

職場や学校で、メンタルケアの手法の1つとして使われることも多く、1人で習得することも可能だそうです。

「自律訓練法」とは？

この自律訓練法は、ドイツの精神科医が開発した心身の自己調整法で、古くから日本にも紹介され、オリンピック選手のメンタルトレーニングに使われたこともあるそうです。

心療内科や精神科などにおいても使われる一種の自己催眠法であり、全身をリラックスさせることができ、心身の疲れがとれるとされ、簡単に言えばリラクゼーション法の1つです。

「自律訓練法」の効果

実施による主な効果は、次の通りです。

(1) 蓄積された疲労を回復できる。

(2) イライラせずに穏やかな気持ちになれる。

(3) 自己統制力が増して衝動的な行動が少なくなる。

(4) 仕事や勉強の効率がアップする。

(5) 身体的痛み・精神的苦痛が緩和される。

(6) 内省力がついて自己向上性が増す。

実施の手順

静かな落ち着いたところで行います。ゆったりした服装で、椅子やソファに深く腰掛けるか仰向けに寝て、両腕・両脚を少し開いた状態で目を閉じ、気持ちを静めるため「気持ちが落ち着いている」(基礎公式)と心の中で唱えます。

次に、腕や脚に「重み」を感じることを練習します。「第1公式」と呼ばれる言葉(右手が重たい・左手が重たい・右脚が重たい・左脚が重たい、の順)を唱え、腕や脚に「重み」を感じることを練習し、続く「第2公式」では、血液循環が良くなり手足の腕や脚に「温かさ」を感じる練習をします。

以下、「心臓が静かに規則正しく打っている」(第3公式)「楽に呼吸をしている」(第4公式)「おなかที่温かい」(第5公式)「額が心地よく涼しい」(第6公式)と続きます。

行列のできる労働相談所

勤務態度不良の従業員に対して懲戒処分を行うため、関係者に実情を聞いていたうちにかなりの時間が経過してしまいました。今からでも懲戒処分は可能ですか。

<< 回答 >>

実関係の調査等に必要と考えられる期間を大幅に超える場合や調査終了後相当期間処分結果を出さなかった場合には懲戒権の濫用とされることがあります。

調査が終了次第、できるだけ速やかに懲戒

処分を行ってください。

<< 解説 >>

懲戒処分を行う際には、必ず事実関係の把握をしなければなりません。そのため、書類の調査はもちろんのこと、本人をはじめ上司、同僚、部下等関係者からも状況を聞く必要があります。

これらの調査は相手の都合もあり時間がかかることは否めません。懲戒処分を行う事由は「事実関係」そのものにあるので、多少時間を掛けてでもしっかり行っておくべきです。拙速はトラブルの元になります。

では、いくらでも時間を掛けていいのかというと、これまた限度があります。

就業規則に懲戒処分までの期間の定めがないからといって、いつでも後から懲戒処分ができるとなれば、その間、従業員は大きな不安を持ったまま就労せざるを得ません。これではあまりに従業員に不当を強いることになってしまいます。

相当な期間内に懲戒権の行使がなかった場合、そのことを懲戒権濫用の判断材料にするとの判例があります。(山形地裁酒田支部H9.2.20)

併せてこの判例では、懲戒権行使までの期間が相当であるかどうかの判断基準として、事実関係や懲戒処分選択のための調査期間、処分に伴う業務引継ぎに要する期間等を認定しています。

極めて妥当な内容であると思いますが、これらことから判断すると、調査を進められる状況にあるのに進めていなかったり、いたずらに期間を引き延ばしたりしたような場合は、権利の濫用とされる公算が大といえます。

いずれにせよ、懲戒処分を行うのであれば、調査が終了した段階で速やかに行うべきです。就業規則に処分事由がきちんと記載されていれば、処分までの時間はかからないはずです。処分保留のまま、いつまでも業務に就けておくことは、本人はもちろんのこと、周囲の従業員も「何で放っておくんだ？」等、不信感を持つことにもなりトラブルの種になるだけです。

必要な処分はメリハリつけてためらわずに行

わなければなりません。その根拠となるのはきちんと整備された就業規則です。

朝礼や会議で活かせる 「ちょっといい話」

「人の悪を攻むるは、はなはだ厳(げん)なることなかれ、その受くるに堪(た)えんことを思うに要す。」『菜根譚』より

「人の欠点や失敗を叱る時は厳しすぎないほうが良い。相手が反省し改善しようという意思もてる程度に反省の余地を残さなければならぬ。」という意味です。『菜根譚(さいこんたん)』は、人の処世や真理を説く中国の書物です。

よく部下に接するとき「まずは威圧して相手を萎縮させておいて叱り、その後優しく接する」という戦略をとる上司がいます。これはその人がそういう接し方をされてきたのでしょうか、上司・経営側としては自分の首をしめたり、会社の可能性をつぶすやり方なのです。その部下はけっして上司を超えた独創的な発想も行動も起こさない「型通りの人間」になります。高度成長期に必要とされた「ステレオタイプ企業人」の作り方がまさにこれなのです。いまやそういった人間は必要とされていないのですが、そういった土壌で育った上司(特に自己の発想や考えをもたない人)は、「それで自分が成長した」と思い込んでいますので、いまだにそういった行動をとるようですね。

仕事に必要なのは「部下のやる気」です。これを失わせてしまうということがどういうことか、に気づかない人には上司としての資格が無いのかも知れません。

怒るときにも「相手に逃げ道や発展するための場所を残し、自分自身が反省するチャンスの余地を与える叱り方」ができることが、これからの上司や経営者に必要となると考えます。人間は万能ではないのですから、全てにおいて部下が勝つこともありえますよ。