

発行所 川崎美嘉子社会保険労務士事務所
〒260-0013
千葉県千葉市中央区中央1-7-8 シグマビル9階
TEL: 043-216-5601 FAX: 043-216-5602
URL: <http://www.kawasaki-sr.com>
発行人 社会保険労務士 川崎 美嘉子

業務内容 健康保険・厚生年金・労災保険・雇用保険の手続き
就業規則・賃金規程、労使協定等の作成・届出
各種給付金・助成金の支給申請
人事制度構築支援
給与計算

CONTENTS

page

1 退職勧奨拒否した社員への出向命令無効

2 **特集** 企業の認知度は5割強
長時間労働者に対する医師の面接指導

4 **TOPICS**
均等法の改正省令・告示案を諮問
禁止する「間接差別」の対象を拡大

5 すっきりわかる。健康保険
病気療養のため退職したら、
傷病手当金はもらえなくなる？

6 人事労務の法律ミニ教室
同じ研修なのに賃金が出たり出なかったり…不公平では？

7 助成金を活用しましょう
受動喫煙の防止に取り組む中小企業事業主に
「受動喫煙防止対策助成金」

8 コーチング入門
美点凝視

8 労務ひとこと
社員同士の交際に不当な介入

退職勧奨拒否した社員への出向命令無効

会社からの退職勧奨を拒み、子会社に出向させられた社員2人が元の職場への復帰を求めた訴訟で、東京地裁は昨年11月12日、出向命令は人事権の濫用だとして命令を無効とする判決を言い渡しました。

設計開発から箱詰め・検品へ

事務機器メーカーR社は昨年5月、全社的な人員削減をおこなう方針を発表していました。7月には2人にも希望退職に応じるよう求めましたが拒否され、9月に子会社への出向を命じたものです。2人はR社において事務機器の設計開発などに従事していましたが、出向先の物流会社で指示された業務は商品の箱詰めや検品でした。

裁判官は「出向先では立ち仕事を中心で、パソコンや机は支給されず、一

貫してデスクワークをしてきた社員のキャリアや年齢に配慮しない異動だった」と指摘しています。「何度も退職を迫った上で出向させており、人選も不合理」「自主的な退職を期待しておこなわれた」などとし、人事権の濫用だと判断しました。

出向命令が有効と認められるには

出向は、元の企業の社員としての地位を維持しながら、他のグループ内企業や取引先企業などで就労させることをいいます。

就労先が変わるという点で労働者への影響が大きいことから、労働者の同意が必要とされていますが、就業規則などに具体的な定めがあれば、事前に労働者の「包括的な同意」があったものとして、必ずしも出向命令時に個別

の同意をとる必要はないと解されています。

ただしこの場合、出向先での労働条件など労働者の利益に配慮した出向のルールが整備されている必要があります。

また労働契約法では、出向を命令できる場合でも、「出向命令が、その必要性、対象労働者の選定に係る事情その他の事情に照らして権利を濫用したものと認められる場合には、出向命令は無効とする」と定めています。つまり、①業務上の必要がない、②不当な動機・目的がある（人選が不合理など）、③労働者の被る不利益が大きい（賃金が大幅に減るなど）といった事情がある場合は、権利の濫用にあたり出向命令が無効と判断されることがあるのです。

特集 企業の認知度は5割強

長時間労働者に対する医師の面接指導

長時間労働は、くも膜下出血や心筋梗塞など脳・心臓疾患の発症との関連性が強いことがわかっています。また、労災認定された自殺事案には長時間労働であったものが多いのも特徴です。労働安全衛生法では、長時間労働者に対して医師による面接指導を受けさせるよう定めています。ここでは、長時間労働者に対する医師の面接指導について、制度の内容と、実施状況を見ていきましょう。

面接指導の認知度は5割強

厚生労働省は平成25年9月19日、「労働安全衛生特別調査（労働者健康状況調査）」の結果を発表しました。従業員10人以上の9,283事業所から回答を得ています。

過去1カ月の時間外・休日労働について尋ねたところ、「100時間を超える労働者がいた」事業所の割合は4.7%でした。「80時間を超え100時間以下の労働者がいた」事業所は9.6%、「45時間を超え80時間以下の労働者がいた」事業所は30.6%となっています。

100時間を超える長時間労働者に対しては、2006年に労働安全衛生法が改正され、医師による面接指導を受けさせることが事業主に義務付けられました。この制度について「知っている」と答えた事業所は58.2%と、5割強で認知されていることがわかりました（図表1参照）。

事業所の規模別に見ると、300人以上の規模では9割以上が「知っている」と回答しているのに対し、30人未満の規模では5割に留まっており、規模が小さくなるほど認知度が低くなっています。

なお、労働者にも同じ質問をしたところ、「知っている」と答えた割合は33.2%でした。

長時間労働者への面接指導とは

事業主に義務付けられた「長時間労働者に対する医師の面接指導」とはどのようなものか、簡単に解説しましょう。

くも膜下出血や心筋梗塞など脳・心臓疾患の発症は長時間労働との関連性が強いことがわかっています。

労働安全衛生法では、これらの予防のため、月100時間を超える時間外・休日労働により疲労の蓄積した労働者から申し出があった場合、おおむね1カ月以内に医師による面接指導を受けさせることを事業主に義務付けています。100時間を超えるかどうかの判定は、賃金締め日など毎月1回以上一定の期日を決めておこなわなければなりません。

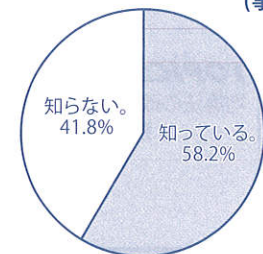
面接指導では、労働者の勤務状況、疲労の蓄積状況、心身の状況が医師によって確認されます。

面接指導の後は、医師から意見を聴き、必要に応じて労働時間の短縮など事後措置も講じなければなりません（図表2参照）。

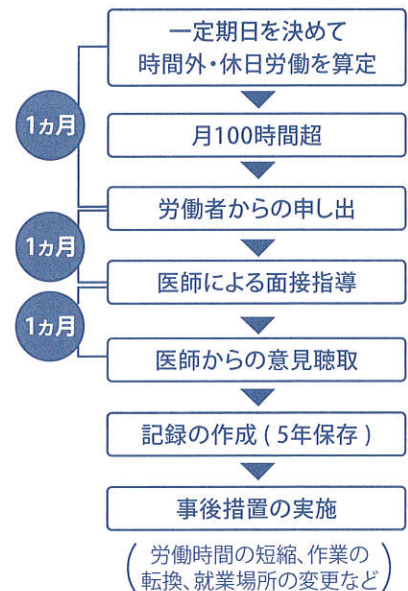
これは、平成20年4月より50人未満の小規模事業場にも義務付けられています。

なお、時間外・休日労働が月80時間を超える場合についても、同様の措

図表1 長時間労働者に対する医師の面接指導を知っていますか？（事業所）



図表2 面接指導の流れ



置をおこなうよう努めることとされています。

Q 100時間を超えていても社員本人から申し出がなければ何もなくていい？

確かに法律では「申し出があった場

合」に面接指導をおこなうことを義務付けているので、申し出がなければ面接指導を受けさせる義務はありません。

しかし先ほどの調査では、この制度について労働者の認知度は約3割でした。また、真面目な社員ほど少々つらくても我慢して頑張ってしまう、自分から医師の面接指導を受けたいと言ひ出せないことがあります。

長時間労働者が申し出をしやすいよう、会社側から働きかけることも必要でしょう。長時間労働者には上司が申し出をおこなうよう勧めたり、総務部がメールで知らせるといった方法が考えられます。一定時間を越えた人には、自動的にアンケートなどで健康チェックを実施する仕組みにして、そこに「医師による面接指導を希望しますか」という項目を入れておくのもよいでしょう（図表3参照）。

前述のとおり、長時間労働は社員の命にもかかわる重大な健康被害を引き起こす可能性があります。うつ病など精神疾患にかかった場合も、100時間以上の時間外労働が連続3ヵ月あった場合は業務が原因だとして労災認定するという基準が示されています。

本人が何も言っていないからといって放置しておいてよい問題ではありません。万一の事があった場合、会社の安全配慮義務違反が問われる可能性もあるのです。

Q 産業医がない場合は？

面接指導は産業医が望ましいとされていますが、事業所に産業医がない場合は、その労働者のかかりつけ医などでもかまいません。

また、各都道府県にある地域産業保健センターでは、50人未満の事業場の労働者に対して、長時間労働者への医師による面接指導を無料でおこなっ

図表3 健康チェックリスト（例）

最近1ヵ月の自覚症状について当てはまるものにチェックしてください。

- ・イライラすることが多い はい いいえ
- ・不安になったり、ゆううつになることが多い はい いいえ
- ・よく眠れない はい いいえ
- ・工作中、眠気に襲われる はい いいえ
- ・集中できない はい いいえ
- ・やる気が出ない はい いいえ
- ・以前とくらべて疲れやすい はい いいえ

医師による面接指導を希望しますか？ はい いいえ



います。定員があり事前の申込みが必要ですが、活用を検討してはいかがでしょうか。

Q 受診費用は？ 賃金は？

面接指導の費用については、行政通達で「当然、事業者が負担すべき」と示されています。かかりつけ医などで受診した場合には、一旦、社員が立て替え、会社に請求をするといった方法になるでしょう。

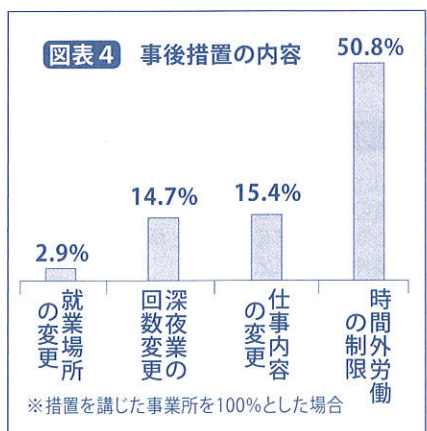
なお、面接指導に要した時間の賃金については、「当然には事業者の負担とすべきものではなく、労使協議して定めるべき」としながらも、労働者の健康確保は事業の円滑な運営に不可欠であることを考えると、「賃金を支払うことが望ましい」と示しています。あらかじめ、取り扱いを決めておくことが必要でしょう。

面接指導を実施した事業所は4.3%

先ほどの調査では、100時間を超える労働者がいた事業所は4.7%でした。また、100時間を超える労働者に対し医師による面接指導を実施した事業所の割合は4.3%となっています。そのうち「100時間を超えるすべての労働者に対して実施した」が81.6%、「申し出をおこなった労働者に対してのみ実施した」が18.4%でした。

面接指導を実施した事業所が4.3%ということは、残りの9割強の事業所で面接指導がおこなわれていないことになります。実施しなかった事業所にその理由（複数回答）を尋ねたところ、「100時間超の労働者がいなかった」が92.6%と最も多く、「申し出がなかった」が12.2%でした。その他少数の事業所が「医師等の確保が難しかった」「知らなかった」などと回答しています。

面接指導を実施した事業所のうち、その結果をふまえて何らかの事後措置を講じた事業所の割合は82.9%でした。その措置内容（複数回答）は「時間外労働の制限」が50.8%と最も多くなっています（図表4参照）。



均等法の改正省令・告示案を諮問 禁止する「間接差別」の対象を拡大

厚生労働大臣は昨年11月12日、労働政策審議会に対して男女雇用機会均等法（以下「均等法」といいます）に関する改正省令・告示案要綱等を諮問しました。労働政策審議会からの答申を得た上で、12月下旬に改正省令・告示を公布し、平成26年7月1日より施行する予定です。ここでは改正案のポイントをご紹介します。

間接差別に該当する「転勤要件」の範囲を拡大

均等法では性別以外の要件を設けていたとしても、それが実質的に性別を理由とする差別となるおそれがあるものについては、「間接差別」として禁止しています（ただし、合理的な理由がある場合は認められます）。

現行の省令では具体的に次の3つの措置を間接差別としてあげています。

- ① 募集・採用にあたって労働者の身長・体重または体力を要件とすること
- ② コース別雇用管理における総合職の労働者の募集または採用にあたって転居をともなう転勤に応じることができることを要件とすること
- ③ 昇進にあたり転勤の経験があることを要件とすること

このうち②について、「コース別雇用管理における総合職」という限定を削除するとともに、昇進および職種の変更を追加するとしています。

間接差別に該当する「転勤要件」

- ② コース別雇用管理における総合職の労働者の募集または採用にあたって転居をともなう転勤に応じることができることを要件とすること
- ② 労働者の募集もしくは採用、昇進または職種の変更にあって転居をともなう転勤に応じることができることを要件とすること

コース別雇用管理について 明確な指針

コース別雇用管理については、実質的に男女別雇用管理となっている実態があることが問題視されています。平成24年度の雇用均等基本調査を

見ると、コース別雇用管理制度のある企業は全体の11.2%でしたが、規模の大きな企業ほど割合が高く、5000人以上の企業では約5割が導入していることがわかりました。中でも、金融・保険業や教育・学習支援業での導入率が高くなっています。

コース別雇用管理をおこなっている企業での採用状況を見ると、総合職で全国的規模の転勤のあるコースでは、「男性が80%以上」が72.0%であるのに対し、一般職では「女性が80%以上」が59.2%となっております（グラフ参照）。

こうしたコース別雇用管理制度については、従来の行政通達をより明確な記述にした上で、指針に格上げするとしています。指針案では、雇用管理の各ステージごとに、①法に直ちに抵触

コース別雇用管理において留意すべき事項（抜粋）

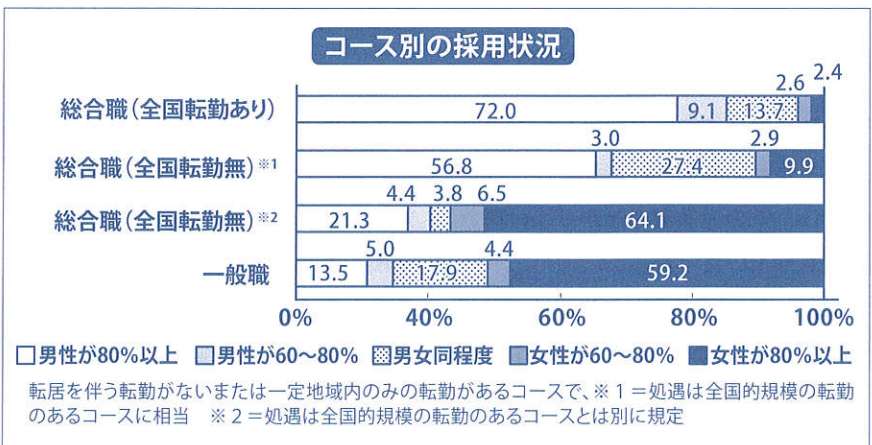
<募集・採用時>

- ① 法に直ちに抵触する例
男女別で選考基準または採用基準に差を設けること
- ② 適正な運用をするために留意すべき事項の例
応募者の自主的なコース選択を促進するため、コースごとの職務・処遇の差異について応募者に情報提供すること
- ③ 実施することが望ましい事項の例
採用時にはコース等に区分せず、一定の勤務経験を経た後に、労働者の意欲・能力・適性等に応じて区分することも1つの方法として考えられること

する例、②制度のより適正かつ円滑な運用をするために留意すべき事項の例、③労働者の能力発揮のため実施することが望ましい事項の例、の3つの区分に整理して例示する形としました。たとえば、募集・採用に際しては上のような例を示しています。

ジェンダーハラスメントをなくす

このほか、セクハラについて、「同性に対するもの」も含むことを指針に明示するほか、性別役割分担意識にもとづく言動（「ジェンダーハラスメント」といいます）をなくすことが重要である旨も明示するとしています。たとえば女性社員にばかりお茶くみを頼んだり、「男のくせに根性がない」などという言動がある職場では、セクハラが起りやすいと指摘されているからです。



平成24年度雇用均等基本調査より



病気療養のため退職したら、傷病手当金はもらえなくなる？

Q 私傷病で休職している社員が療養に専念したいからと退職を申し出てきました。ただ、本人は生活費のことを気にしています。現在受給している傷病手当金は、受給できなくなってしまうのでしょうか？

A 会社を退職して健康保険の資格を喪失した後も引き続き傷病手当金を受給できることがあります。ただし、一定の要件を満たす必要があります。特に退職日の設定には注意しましょう。

4日以上休んでいること

健康保険の被保険者が、病気やケガのために会社を休み、給与を受けられない場合、傷病手当金が支給されます。ただし、次のすべての要件を満たす必要があります。

傷病手当金の支給要件

- ①業務外の事由による病気やケガの療養のための休業であること
- ②仕事に就くことができないこと
- ③待期待期間（連続する3日間）を含み4日以上仕事に就けなかったこと

①について、健康保険は業務外の傷病が対象です。業務上や通勤途中の傷病により休業する場合は労災保険の対象となります。

③について、傷病手当金は傷病のために仕事を休んだ日から連続して3日間を待期待期間とし、4日目以降の仕事に就けなかった日に対して支給されることになっています。待期待には有給休暇や日曜など会社の公休日も含まれ、この間は給与の支払いがあってもかま

いません。就労時間中に業務外の傷病で仕事ができなくなった場合は、その日を待期待の初日とします。

支給額は、休業1日につき被保険者の標準報酬日額（標準報酬月額額の30分の1の額）の3分の2です。また、支給される期間は、支給が開始された日から最長で1年6ヵ月です。

他の制度と調整される

傷病手当金を受給できる期間が残っていても、同じ傷病から障害厚生年金を受給することになったときは、傷病手当金は支給されなくなります。ただし、障害厚生年金と障害基礎年金の合計額が、日額で比較して傷病手当金より少ないときは、その差額が支給されます。障害手当金（一時金）が受けられる場合は、傷病手当金の合計額が、障害手当金の額に達する日まで傷病手当金は支給されません。

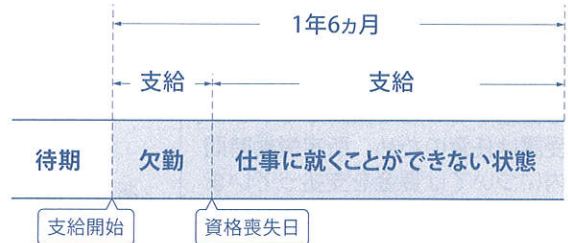
資格喪失後も給付を受けるには

被保険者が退職し、健康保険の資格を喪失する場合も、次の要件をすべて満たすときは、引き続き傷病手当金の支給を受けることができます。

退職後も給付を受けるための要件

- ④資格喪失日の前日（退職日等）まで被保険者期間が継続して1年以上あること
- ⑤資格喪失日の前日に、現に傷病手当金を受けているか、受けられる状態にあるとき

④の被保険者期間は、転職により事業所が変わっても、1日の空白もなく



転職したのであれば通算されます。

⑤の「受けられる状態にあるとき」とは、支給要件を満たしているが給付は受けていない状態のことをいいます。たとえば、待期待期間を満たしてケガで実際に休んでいるが、有給休暇を取得していたため会社から給与が支払われており給付がおこなわれていないようなケースです。この場合は要件⑤を満たしていることとなります。

注意しなければならないのは、退職日に引き継ぎなどのために出勤してしまうケースです。退職日、つまり喪失日の前日に出勤して働いているということは要件⑤を満たさないことになるため、資格喪失後の給付が受けられなくなってしまいます。

なお、資格喪失後の給付を受けていても、一旦働ける状態になった場合は、その後に再度働けない状態になっても傷病手当金は支給されません。この点は在職中の傷病手当金と異なります。

資格喪失後に老齢（退職）年金が受けられるとき

資格喪失後に引き続き傷病手当金を受給しようとする者が、老齢年金を受けているときは、傷病手当金が支給されません。ただし老齢年金が、日額で比較して傷病手当金より少ないときは、その差額が支給されます。



同じ研修なのに賃金が出たり出なかったり…不公平では？

Q 当社では社員が専門知識を深めるために外部の研修やセミナーを受講することを奨励しています。受講は任意のため、所定労働時間内については賃金を支払っていますが、時間外に受講する場合は残業代は支払っていません。
 同じ研修を受けても賃金が出たり出なかったりするの是不公平だという声が上がっています。どうすればよいのでしょうか？

A 任意といっても、受講しないと業務に支障が出たり、評価に影響するなど不利益がある場合は賃金の支払いが必要です。業務に必要な研修と任意の自己研鑽に分けて、公平な取り扱いを考えるべきでしょう。

業務命令か自由参加か

研修や教育訓練は、会社や上司から「受講しなさい」と明示的な業務命令があって受講する場合は労働時間となり、その時間に対して賃金を支払う義務があります。

これに対して、自由参加の場合は原

則として労働時間となりません。

黙示の指示があった場合

ただ実際には、明示的な業務命令があったわけではないが自由参加とも明示されておらず、どちらかはっきりしないケースもあるでしょう。

このようなケースについては、明示的な業務命令がなくても「黙示の指示」があったとして労働時間と判断される場合もあります。たとえば、研修の内容が業務と密接に関連があるような場合です。自分の業務と密接に関連がある研修を受講することは社員の職務遂行とも言えるからです。このほか、下表に例示したような研修についても、労働時間と判断される可能性があります。

なお、法定の安全衛生教育や避難訓練など、法令にもとづき使用者に実施義務のある研修については、当然労働時間として取り扱わなければならないことが行政通達で示されています。

自由参加でも事実上強制なら

自由参加と明示している場合でも、それに参加しないと業務上支障が出たり人事考課に影響するなど不利益がある場合は、やはり黙示の指示があったとして労働時間と判断されます。

N社の裁判例では、任意という建前でおこなわれていた

WEB学習について、内容がその労働者の本来業務に必要な知識であったことなどを理由に、学習時間が労働時間と認められました。WEB学習の教材は、一般性、汎用性のある知識に留まらず、会社固有の仕様で作られた設備に関するものなども含まれていたといいます。また本件では、上司が資格取得やWEB学習によるスキルアップの目標を明示し、会社が進捗状況を細かく把握していたことなども判決の理由となりました。

不公平感を解消するには

受講しないことで不利益を被るような実態もなく完全に自由参加であれば、労働時間とならないため、所定労働時間内であっても賃金を支払わないという取り扱いにすることも可能です。ですから、すべて自由参加で、時間にかかわらず無給としてしまえば不公平感は解消されるでしょう。しかし、それでは研修の受講を奨励したいという会社の意向に反して、参加者が減ってしまうかもしれません。

すべて「自由参加」とひとくくりにするのではなく、それぞれの研修がその労働者にとって業務上必要なものか、それとも自己研鑽なのかに分けて考えることが大切です。会社が受講を命じた場合や業務上必要な研修については、時間外でも残業代を支払う必要があるでしょう。それ以外の、自己研鑽に分類される研修は、受講料は会社が負担するとしても賃金は支払わない（所定労働時間内にある場合は有給休暇を利用してもらうなど）というシステムにすることが考えられます。

明示的な業務命令があった	労働時間
明白な命令がなく、自由参加とも明示されていない	労働時間と判断されることもある。 例えば、 ・職務内容に密接な関連のある研修 ・職場規律の維持・向上に関する研修 ・業務上必要な指示・伝達を含む研修 ・特定の職務を担わせる前提に必要な知識等を備えさせるための研修 ・安全衛生に関する研修（法定以外の企業独自のもの）など
自由参加と明示	労働時間ではない。 ただし、不参加により不利益を被る場合は労働時間
法令にもとづき実施義務のある研修	労働時間

助成金を活用しましょう

受動喫煙の防止に取り組む中小企業事業主に「受動喫煙防止対策助成金」

中小企業の事業主が、職場での受動喫煙を防止するために喫煙室の設置などをおこなう場合、「受動喫煙防止対策助成金」として、その費用の一部が助成されます。この助成金について、今年度から制度の一部が変更され、受給しやすくなりました。

助成金が変わりました

- ・対象事業主をすべての業種の中小企業事業主に拡大
- ・助成率を 1/4 → 1/2 に引き上げ
- ・交付対象を喫煙室を設置する措置のみに限定

すべての業種に拡大

この助成金を受けることができるのは、次のすべてに該当する事業主です。

- ① 労災保険の適用事業主であること
- ② 中小企業事業主*であること
- ③ 一定の基準（喫煙室の入口において喫煙室内に向かう風速が 0.2m/s 以上）を満たす喫煙室を設置（改修も含む）すること

* 中小企業とは、小売業（飲食店を含む）＝資本金 5,000 万円以下または従業員 50 人以下、サービス業＝資本金 5,000 万円以下または従業員 100 人以下、卸売業＝資本金 1 億円以下または従業員 100 人以下、その他の業種＝資本金 3 億円以下または従業員 300 人以下の企業をいいます。

以前は、旅館業や飲食店などに業種が限定されていましたが、これが撤廃されました。

また以前は、換気設備など喫煙室の設置以外の受動喫煙防止措置も助成の対象でしたが、これは平成 24 年度で終了しています。

喫煙室設置経費の 1/2 を助成

喫煙室の設置にかかる経費のうち、次の額が支給されます。

ただし、助成対象となる経費として認められるのは、要件を満たす喫煙室を設置するために必要なものに限られ

ています。

$$\left(\begin{array}{l} \text{工費、設備費、備品} \\ \text{費、機械装置費など} \\ \text{の経費} \end{array} \right) \times \frac{1}{2}$$

(上限額 200 万円)

なお、支給は事業場単位とし、1 事業場につき 1 回です。同じ事業場で複数の喫煙室を設置する場合は、1 件の申請として、まとめておこなう必要があります。

着工前に申請

助成金の受給の流れは次のとおりです。

[工事着工前]

申請に必要な書類を、所轄の都道府県労働局に提出し、工事の着工前に、あらかじめ交付決定を受けます。

[工事終了後]

喫煙室の設置工事が終了したら、必要な書類を所轄の都道府県労働局に提出し、事業の実績報告をおこないます。

[受給決定]

審査により事業内容が適切と認められれば、助成金の額が確定し、助成金が振り込まれます。

Q 喫煙室以外の場所は禁煙にする必要がありますか？

労働者の受動喫煙を防止するため、喫煙室以外の場所を禁煙にすることは必須条件です。ただし、ホテルの客室など労働者が長時間とどまらない場所は除かれます。

Q 申請期限はありますか？

年度単位であるため、交付決定を受けた年度に工事を終わらせる必要があります。また、予算の範囲に達した場合、交付申請は締切となります。

Q テナントに出店している事業主は助成金の対象となりますか？

施設管理者と調整して、事業場内などに工事が可能であれば、対象となります。

助成金以外にも支援があります

厚生労働省では、受動喫煙の防止について、労働衛生コンサルタントなどの専門家による電話相談を無料で受け付けています。また、職場内の空気環境について把握することを支援するため、デジタル粉じん計、風速計の無料貸し出しをおこなっています。



美点凝視

部下を育て、目標達成に導くための優れたコミュニケーション技術として「コーチング」が注目されています。コーチングは「できない部下に教える」のではなく、「部下が自ら考え、行動するよう促す」ための技術です。

コーチングのスキルにはさまざまなものがありますが、特に重要だとされているのが「傾聴」「質問」「承認」の3つです。今回はこのうち「承認」について見ていきましょう。

承認とは、相手に起きている変化、成長に気づき、それを言葉にして伝えること。簡単に言うとほめることです。ほめられると人は嬉しい気持ちになり、自分から「もっと頑張ろう」という気持ちになるものです。

目をこらして長所を探す

「美点凝視」という言葉があります。誰にでも短所と長所がありますが、短所はとにかく目に付きやすいもので

す。特に、仕事のできる上司から見れば部下のダメなところばかりが目につき、そのダメな点を指摘して正しくなるでしょう。

一方で、長所はよほど意識的に探さないと見えません。目をこらして相手の良いところを見つけなさい、というのが「美点凝視」です。

部下の長所を書き出してみる

部下一人ひとりについて、長所や最近成長した点をできるだけたくさん書き出してみましょ。あなたは部下の長所をいくつあげられるでしょうか。

たくさん長所が浮かぶ部下と、欠点ばかりで長所なんて1つも浮かばないという部下がいるかもしれません。

どうしても欠点しか出てこない場合は、欠点を逆から見てみましょう。たとえば、「仕事が遅い」→「慎重」、「文句ばかり言う」→「自分の意見を持っている」といった具合です。今まで仕

事が遅いと不満に思っていた部下も、よく見ると他の人よりミスが少ないことに気づくかもしれません。

細かい通過目標を設定

最近成長した点はどうでしょうか。目立った成果や成長がなくても、「美点凝視」の姿勢で探してください。大きな目標を達成するには時間がかかりますが、途中で細かい通過目標をたくさん設定すれば、日々の成長に気づきやすくなります。

たとえば、まだ一人で顧客を獲得できない部下であれば、「アポイントを取る」ことや、そのために「1日〇件電話をかける」ことを通過目標として設定し、それができればすかさずほめるのです。

1つひとつは小さなことでも「認められた」という実感はやる気につながり、上司は自分のことをよく見てくれているという信頼感を育むはずで

労務ひとこと

市の職員である男性が、総務課長から女性職員との交際をめぐるパワハラを受け、うつ病が悪化したとして市に対して損害賠償を請求した訴訟において、昨年7月30日、福岡高裁は、総務課長の言動は私生活への不当な介入で人格権の侵害であるとして、市に33万円の支払いを命じました。

総務課長は、市営団地の前でこの2人が抱き合っキスをしているという市民からの通報を受けて、2人を

それぞれ呼び出して注意をしていましたが、その際に、男性職員の離婚歴に触れて「一度失敗したやつが幸せになれると思うな」と言ったり、女性社員に対して「あいつは危険人物

社員同士の交際に不当な介入

だ。これまでもたくさんの女性を泣かせてきた」などと男性職員を誹謗中傷する発言をしたといいます。

判決では、総務課長の言動はパ

ワハラには該当しないものの、男性職員に対する誹謗中傷、名誉棄損あるいは私生活に対する不当な介入だと判断しました。成人である2人の交際は自主的な判断にゆだねるべきで、職場に悪影響が生じ、是正する必要がある場合を除き、介入するような言動は避けるべきというのがその理由です。

部下のマネジメントをする上で、私生活上の問題が関係してくることもあるかもしれませんが、本件の総務課長のように余計なことを言い過ぎないよう注意しなければなりません。