

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

- | | |
|---|--|
| <p>1 最高裁判決
みなし労働時間制、添乗員への適用認めず</p> <p>2 特集 社員が妊娠… 会社は何をすべき？
妊娠・出産した社員の労務管理</p> <p>4 TOPICS
●改正雇用保険法（案）
育児休業給付、教育訓練給付の拡充
●雇用保険料率、協会けんぽの健康保険料率は据え置き、
介護保険料率は1.72%に引き上げ</p> | <p>5 法改正予定一覧</p> <p>6 人事労務の法律ミニ教室
社員のツイッター投稿が心配</p> <p>7 助成金を活用しましょう
育児によりブランクのある人など
「トライアル雇用奨励金」の対象を拡充</p> <p>8 コーチング入門
継続的にフォローする</p> <p>8 労務ひとこと
問題社員の解雇。ポイントは「根気よく指導すること」</p> |
|---|--|

最高裁判決

みなし労働時間制、添乗員への適用認めず

添乗員派遣会社に登録していた女性が、ツアー添乗員の業務に「みなし労働時間制」を適用するのは不当だとして残業代の支払いを求めた訴訟において、最高裁は1月24日、添乗員側の主張を認め、会社に約31万円の支払いを命じた高裁判決が確定しました。添乗員のみなし労働時間制については、裁判や行政指導が相次いでおり、今回は初めての最高裁判決となりました。

みなし労働時間制が適用できない例

外回りの営業部員など事業場の外で働く労働者については、何時から何時までが労働時間で、どのくらい休憩したのかを把握できないケースがあります。こうした場合、一定の条件のもとに「事業場のみなし労働時間制」を適用し、「1日〇時間働いたものとみ

なす」ことができます。

事業場で働く労働者にみなし労働時間制が適用できるのは「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のが困難な場合」に限られています。

行政の通達では次のようなケースには適用できないとしています。

- ①何人かのグループで事業場で労働する場合で、そのメンバーの中に労働時間の管理をする者がいる場合
- ②事業場で業務に従事するが、携帯電話、無線等によって随時使用者の指示を受けながら労働している場合
- ③事業場において、訪問先、帰社時刻等当日の業務の具体的な指示を受けたのち、事業場で指示どおりに労働し、その後事業場にもどる場合

事前に旅行日程、事後に詳細な日報

最高裁は、本件の添乗業務について

「会社は添乗員との間であらかじめ定められた旅行日程に沿った旅程の管理等の業務をおこなうべきことを具体的に指示した上で、予定された旅行日程に途中で相応の変更を要する事態が生じた場合にはその時点で個別の指示をするものとされ、旅行日程の終了後は内容の正確性を確認し得る添乗日報によって業務の遂行の状況等につき詳細な報告を受けるものとされている」と指摘し、「労働時間を算定するのが困難な場合」に当たらないと判断しました。

みなし労働時間制については、社外で働く労働者なら誰でも適用できる制度だと安易に考えトラブルに発展するケースが目立ちます。みなし労働時間制を採用している企業は、不適切な運用となっていないか今一度見直してみることがあるでしょう。

特集 社員が妊娠… 会社は何をすべき？

妊娠・出産した社員の労務管理



近年では、妊娠しても働き続ける女性が増えてきました。その一方で、妊娠中の社員に会社としてどのように配慮すればよいのかわからない、産休取得の前例がないから妊娠したら退職してほしいのが本音だという企業もまだあります。ここでは、妊産婦の労務管理の概要と、実務上よくある問題について解説しましょう。

妊娠・出産に関しては、労働基準法と男女雇用機会均等法によってさまざまな母性保護の規制があります。

産前産後休業

代表的なものが産前産後休業です。

法定の産前休業は、出産予定日の6週間前（双子などの場合は14週間前）から出産日までの期間で、本人の請求によって開始することになります。実際の出産が予定日より早ければその分休業期間が短縮され、予定日より遅れた場合は延長されます。

産後休業は実際の出産日の翌日から数えて8週間です。このうち6週間は本人が働きたいと言っても就業させてはなりません。6週間経過後は本人が働きたいと希望し、医師が問題ないと認めた場合、就業可能です。

Q パートタイマーには産休を与えていい？

産前産後休業はパートタイマーも含めすべての労働者が対象です。上図にあるA～Eの規制（後で詳しく説明）も同様です。これは法律で保障された権利なので、会社にパートタイマーを対象とした産前産後休業制度があるかどうかは関係ありません。

Q 本人が希望すれば予定日ギリギリまで働かせてもいい？

産前休業は本人の請求によって開始するので、本人がギリギリまで働きたいなら働いてもらっても問題ありませ

ん。逆に、事業主から休むよう命じることはいけません。

ただ、本人は働けると思っているけどだんだん体がつらくなっていくこともあるため、無理をさせないよう体調への配慮は忘れないようにしましょう。

Q 産休明けは年休を与えていい？

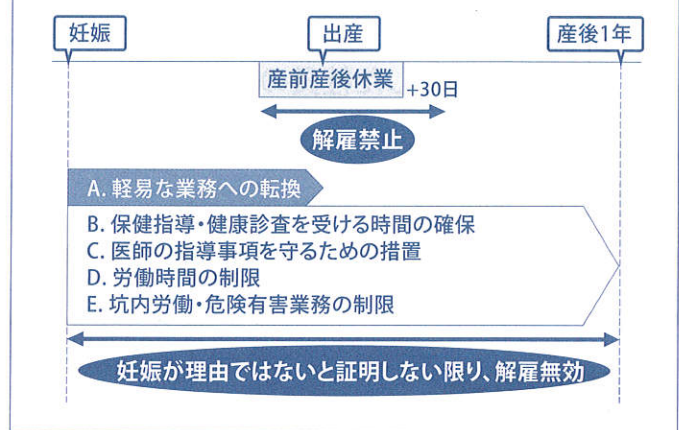
産前産後休業期間は、年休の付与要件である「出勤率8割」の算定上、出勤したものとみなして計算しなければなりません。産前産後休業によって要件を満たさないから年休を与えない、という扱いは許されません。

Q 流産の場合はいつから復帰してもらえばいい？

妊娠4ヵ月以上の分娩は「出産」として扱われるため、死産や流産でも妊娠4ヵ月以上であった場合は産後休業を与えなければなりません。

精神的なショックから立ち直るために早く普段どおり仕事に戻りたいと本人が希望したとしても産後6週間は働かせてはいけません。6週間経過後は、本人が希望し、医師が問題ないと認めれば働かせてもかまいません。

妊娠・出産に関する規制



妊娠中の規制

このほか妊娠中の労働者についてはさまざまな規制が設けられています。上図のAから順に説明しましょう。

A 「軽易な業務への転換」

使用者は妊娠中の労働者が請求した場合、他の軽易な業務に転換させなければなりません。

B 「保健指導・健康診査を受ける時間の確保」

妊婦は母子保健法の規定によって保健指導または健康診査を受ける必要があります。そのため、妊娠中の労働者から請求されたときは通院のために必要な時間を与えなければなりません。基本的には妊娠23週までは4週間に1回、35週までは2週間に1回、その後出産までは1週間に1回必要とさ

れています。

C「医師の指導事項を守るための措置」

主治医等から指導があった場合に、使用者は次の措置を講じなければなりません。

①通勤緩和

ラッシュを避けて通勤できるように時差出勤やフレックスタイム制の適用、勤務時間の短縮など

②休憩時間の延長等

休憩時間の延長、休憩回数の増加、休憩時間帯の変更のほか、休憩時間に横になれるよう長椅子を用意するなど

③作業の制限・休業など

重い物を扱う作業や長時間歩いたり不自然な姿勢でおこなう作業などからデスクワークへ転換する、短時間勤務、休業など

妊婦の健康状態には個人差があるため、本人からよく話をきいて、どのような措置が効果的か検討しましょう。

D「労働時間の制限」

本人が請求した場合は、変形労働時間制を適用している会社でも1日8時間、週40時間を超えて労働させることはできません。ただし変形労働時間制の中でもフレックスタイム制については本人が自分の体調に合わせて勤務時間を調整できるため制限されていません。

また、本人が請求した場合は、時間外・休日・深夜労働もさせてはいけません（管理監督者である女性社員は深夜労働のみ制限）。

E「坑内労働・危険有害業務の制限」

妊娠中の労働者を鉱山の地下通路やトンネル建設現場など坑内で働かせることはできません。また、重量物を扱う業務や著しく暑い場所など妊娠・出産に有害な業務に就かせてはなりません。有害業務として就業制限の対象となるものは法令で定められています。

妊娠中の規制B～Eは、妊婦だけでなく産後1年以内の労働者も対象となっています（一部を除きます）。近年は育児休業を取る人が増えていますが、早めに復帰する人については、注意が必要です。

Q 他に軽易な業務がない…

A「軽易な業務への転換」を請求されたが適当な業務がないという場合、新たに業務を設けてまで転換させる必要はありません。ただし、請求を拒否することはできませんので、同じ業務でも重労働の部分だけ免除したり仕事を減らすなどの方法で対応することになります。それでも対応できない場合は休業もやむをえないでしょう。そうした事情で休業させる場合は会社が休業手当を支払う必要はありません。

Q 通院のための休暇は半日でもいい？

病院での待ち時間や往復時間も含めて「必要な時間」を与えなければならないとされています。半日の休暇で通院して健診を受けられるのなら半日でも問題ありません。

なお、通院休暇中の賃金は無給でもかまいませんが、あらかじめ取り決めて明示しておくべきでしょう。

解雇が制限される

このほか解雇に関する規制もあります。産前産後休業中およびその後30日間は、原則として労働者を解雇することはできません。また、妊娠中と産後1年間の解雇については、事業主が、妊娠等が理由ではないと証明しない限り解雇が無効となります。

Q 妊娠が理由でなければ産休中に解雇してもいい？

産前産後休業中およびその後30日間は理由を問わず解雇が禁止されてい

今年4月から産休中の 社会保険料免除制度が始まります

産前産後休業期間中は、育児休業中と同じように社会保険料が免除されます。免除されるのは休業を開始した月から終了月の前月*までです。今年の4月より前から産休に入っている人については4月分から免除されます。

*正確には「終了日の翌日が属する月の前月まで」

免除には届出が必要

免除を受けるには休業期間中に年金事務所等へ届出をおこなう必要があります。

出産前に届け出た場合、実際の出産日が予定より遅れたり早まったりして休業終了日が変われば変更届を提出する必要があります。

ます。経営難に陥っている場合や、業務上横領など懲戒解雇にあたるような場合でもこの期間は解雇できないのです。唯一認められるのは天災事変などのために事業の継続が不可能となった場合です。この場合も解雇する前に労働基準監督署長の認定が必要です。

Q パートタイマーがつわりで休みがち。体職制度がないから辞めてもらえない…

妊娠中および産後1年は事業主が妊娠等が理由でないことを証明しない限り解雇無効となります。つわりで休みがちだから、というのは妊娠等が理由で解雇したことになるので無効となるでしょう。自主的に退職するよう圧力をかけたり嫌がらせをすることも許されません。

Q 解雇でなく雇い止めなら問題ない？

雇い止めは解雇ではないため、契約期間満了による雇い止めができないわけではありません。しかし、妊娠・出産を理由とする不利益な取り扱いが法律で禁止されているため、通常なら契約更新するところだがつわりで働けないのなら更新しないという扱いは違法となります。

改正雇用保険法（案） 育児休業給付、教育訓練給付の拡充

政府は1月31日、育児休業給付や教育訓練給付の拡充などを柱とする雇用保険法改正案を閣議決定し、通常国会に提出しました。平成26年度中に実施される見込みです。

ここでは主な改正点をご紹介します。

今年4/1より 育休給付、6ヵ月間引き上げ

現在の育児休業給付は休業前賃金の50%ですが、改正案では休業開始後最初の6ヵ月間に限って67%に引き上げるとしています。

これまで育児休業給付は給付率の引き上げ等をおこない受給者数が増加してきました。しかし、それでもまだ経済的な理由から育児休業を取得しなかった人が男女とも2割強存在すること、男性の取得が進まないのは収入減が大きな要因の1つと推測できることなどが、さらなる引き上げの理由です。

男性の育児休業取得を促進することは、女性の育児負担を軽減し、女性の就業率向上にも効果的であるほか、夫の家事・育児時間が長いほど第2子以降の出生割合が高くなる傾向にあり、少子化対策としても有効と考えられているのです。

今回の改正案では、引き上げは当初の6ヵ月間に限定されているため、妻の給付が50%に下がるタイミングで夫が育児休業に入れば、妻だけが育児休業を取るよ

りたくさん給付がもらえることになります。



10/1より 教育訓練給付金、最大144万円に

このほか今回の改正案で注目されているのが教育訓練給付金の拡充です。

教育訓練給付金は、仕事に必要な資格や技術を習得するために自費でスクールに通ったり通信講座を受講する場合に、受講料の一部を補助してくれる制度です。現行の給付金は、雇用保険に3年（初回のみ1年）以上加入していた人を対象に、受講料の20%（上限10万円）が支給されるというものです。

近年、非正規労働者が増加し、特に若年層でフリーターやニート、失業者が増えていることが問題となっています。こうした人たちのキャリアアップやキャリアチェンジを支援するには、もっと中長期的な教育訓練が必要と考えられています。しかし、こうした教育訓練は期間が長く費用も高額になるため、教育訓練給付金の拡充が図られているのです。

改正案では現行の制度を残したまま、さらに厳しい支給要件を満たす場合に限って給付率や上限額を上げる仕組みとなっており、最大144万円の給付が受けられることとなります（下表参照）。

増額の対象となる「専門的・実践的

な教育訓練」は、就業可能性が高い仕事において必要とされる能力や、キャリアにおいて長く活かせる能力などで、厚生労働大臣が個別に指定するものとしています。また、原則としてキャリアコンサルティングを受けてから受講することを求めています。ただし、企業の承認を得て給付を申請する場合は、その企業が教育訓練の必要性・有効性を確認できることからキャリアコンサルティングは必要ありません。

10/1より 教育訓練支援給付金を創設

さらに今回の改正案には、長期の訓練期間中の生活を支援するものとして教育訓練支援給付金の創設が盛り込まれています。これは45歳未満の離職者が「専門的・実践的な教育訓練」を受講する場合であって、失業給付がもらえない場合に、失業給付（基本手当）の半額を給付するというものです。

ただし、これは平成30年度までの暫定措置となっています。

* * * * *

他に、4月1日から再就職手当の拡充、解雇や雇い止めによる離職者に対する暫定措置の延長が予定されています。

再就職手当については、再就職で賃金が低下した場合に、6ヵ月間職場に定着したことを条件に、その間の低下した賃金を一時金として追加的に給付するという案になっています。

改正後の教育訓練給付金（案）

支給要件期間	給付率	上限
3年以上（初回のみ1年以上）	20%	10万円
10年以上であって専門的・実践的な教育訓練を受ける場合（初回のみ2年以上）	40%	年32万円×2年（3年 [※] ）
	資格取得等の上で職に就いている場合 60%	年48万円×2年（3年 [※] ）

※原則2年。資格につながる等の教育訓練に限り3年。

雇用保険料率、協会けんぽの健康保険料率は据え置き、 介護保険料率は1.72%に引き上げ



雇用保険料率は据え置き

厚生労働省は1月27日、平成26年度の雇用保険料率を告示しました。平成26年度の保険料率は現在のまま据え置かれることとなりました。

健康保険料率は据え置き

協会けんぽの運営委員会は、平成26年度の保険料率を現在のまま据え置くことを決定しました。本来の規定にもとづき算定すると保険料率を引き上げなければならないところ、事業主

や加入者の厳しい経営、生活実態に配慮し、準備金を取り崩して保険料率を据え置くという判断がなされました。

介護保険料率は引き上げ

40歳から64歳までの被保険者が負担する介護保険料については、保険料率を現在の1.55%から1.72%へ引き上げられることになりました。

* * * * *

新しい保険料率は3月分（4月納付分）から変更されます。

雇用保険料率	
据え置き	
健康保険料率（協会けんぽ）	
据え置き	
介護保険料率（協会けんぽ）	
(現行) 1.55%	→ (平成26年度) 1.72%

法改正予定一覧

今後の主な法改正の予定は右のとおりです。

* * * * *

育児休業中は、従来より社会保険料が免除されていたのに対し、産休中は免除制度がなく、休業中に保険料の本人負担分を会社宛に振り込んでもらったり、復帰後の給与から控除するなどの対応が必要でした。4月からは産休中の保険料も免除されるため、こうした処理をする必要はなくなります。ただし、免除措置を受けるためには産休中に保険者に申し出る必要があります。

来年4月からは障害者の法定雇用率を達成できない場合のペナルティである納付金制度の対象企業が拡大されます。100人超の企業は早めの対策が必要でしょう。

■今年の変更予定

4月	産休中の保険料免除	産前産後休業中の社会保険料を免除（3ページ参照）
4月（予定）	育児休業給付金の引き上げ	最初の6ヵ月間に限って休業前賃金の50%→67%に（4ページ参照）
4月	遺族基礎年金	遺族基礎年金を「子のある夫」にも支給
4月（予定）	厚生年金基金の見直し	他の企業年金制度への移行を促進しつつ、特例的な解散制度の導入等をおこなう
7月	男女雇用機会均等法	間接差別に該当する「転勤要件」の範囲を拡大
10月（予定）	教育訓練給付金の拡充	現行より厳しい支給要件を満たす場合に限り給付率を20%→40%または60%に。上限も引き上げ（4ページ参照）
10月頃	地域別最低賃金改定	改定額は原則10月以降に地域ごとに適用

■来年以降の変更予定

H27. 4月	第3号被保険者の記録不整合問題への対応	過去10年間の不整合期間の特例追納を3年間だけ可能とし、年金額を回復する機会を提供（3年間の時限措置）
H27. 4月	障害者雇用促進法	納付金制度、100人超の企業へ拡大
H27. 10月	労働者派遣法	違法派遣の労働契約申込みみなし
H27. 10月	年金の受給資格期間	老齢基礎年金等の受給に必要な保険料納付済期間等を25年→10年に短縮
H28. 4月	障害者雇用促進法	障害者の差別禁止、配慮義務
H28. 10月	パートの社会保険	パートの社会保険適用基準を「週20時間以上」等 [*] に。ただし500人以下の企業は対象外
H30. 4月	障害者雇用促進法	精神障害者の雇用義務化

* 他に「勤続1年以上」「月8万8千円以上」という適用基準などが設けられています。



社員のツイッター投稿が心配

Q ツイッターやフェイスブックなどを利用する社員が増えています。仕事上の出来事を書き込むこともあるようなので、情報漏洩が心配です。何か良い対策はありませんか？

A 会社の信用をおとしめたり情報漏洩につながる書き込みは禁止し処分の対象とすることができます。本人に悪いことをしているという自覚がない場合が多いので、研修を実施したり具体例を載せたガイドラインを作成して不適切な書き込みをおこなわないよう教育していくことが大切です。

閉店・倒産に追い込まれる例も

ツイッターやフェイスブック、ミクシィなど、ソーシャルメディア^{*1}の利用が急速に広がっています。若年層ほど利用者数が多く、20代の利用率は70%近くにもものぼるといいます^{*2}。

こうした中、従業員の不適切な書き込みにより会社が損害を被るケースも増えています(右上参照)。仕事の打ち合わせ内容を書き込めば情報漏洩に、仕事上の愚痴や上司・顧客の悪口を書き込めば会社のイメージダウンにつながります。

本人が制服を着用した写真を投稿したりプロフィール欄に勤務先を記載している場合はもちろん、勤務先を明かしていない場合でも過去の投稿や交友関係などから勤務先が特定されてしまい、会社が謝罪や対応に負われる事態に発展するのです。飲食店等で不衛生な悪ふざけをした店員の投稿により、店が閉店に追い込まれるケースも出て

います。

- ※1 インターネットを利用して個人間のコミュニケーションを促進するサービス。
- ※2 「平成23年版情報通信白書」総務省

書き込みを禁止できるか？

就業時間中に書き込みをおこなった場合は職務専念義務違反として処分することも可能です。しかし、プライベートな時間に書き込みをおこなうこと自体は制限できません。

ただ、従業員には守秘義務や誠実義務があります。これは会社と労働契約を結ぶと同時に当然発生する義務です。ですから、会社の名誉や信用をおとしめるような書き込みや情報漏洩につながる内容の書き込みは、プライベートな時間であっても許されません。こうした行為は禁止し、就業規則にもとづき懲戒処分の対象とすることもできます。ただし、会社の違法行為を告発する書き込みについて懲戒処分をおこなうことは、懲戒権の濫用として無効となる恐れがあります。

入社時の誓約書等に、ソーシャルメディアの利用に際する注意事項を入れておくという方法もあります。誓約内容に違反して不適切な書き込みをおこなった会社の対面が汚された場合は、損害賠償を請求する旨も盛り込んでおくといでしょう。

実際の損害との因果関係がはっきりしない場合は損害賠償の請求が認められない可能性もありますが、誓約書は損害賠償請求のためというより、従業員の意識強化を図るものとして有効といえます。

軽はずみな投稿はアルバイト等に多いため、社員・アルバイトにかかわら

ソーシャルメディア関連の不祥事

- ▶ 看護学生が患者の臓器を撮影してツイッターに投稿
- ▶ ホテルのレストランに勤務するアルバイト店員がスポーツ選手が女性タレントと来店したことをツイッターに投稿
- ▶ ハンバーガー店の店員が床に積み上げたバンズの上に寝そべる写真をツイッターに投稿

ず誓約書をとっておくべきでしょう。

本人に自覚がないことが問題

ソーシャルメディア関連の不祥事は書き込んだ本人に悪いことをしている自覚がないという点が特徴的です。本人は仲間内での悪ふざけという感覚で書き込んでいるのですが、実際には不特定多数の人が閲覧していて瞬時に情報が拡散され騒ぎになるのです。

一度ネット上に広まった情報を完全に削除するのは不可能ということを考えれば、予防に力を入れなければなりません。定期的に研修を実施するなどソーシャルメディアとの向き合い方を浸透させることが大切です。近年はソーシャルメディアポリシーやガイドラインを作成する企業もあります。これは会社としてのソーシャルメディアの利用方針を示すもので、会社の公式アカウントやその運営方針、社員・アルバイト・会社関係者が書き込みをする際のマナーや心構えを記載します。

膨大なものは読んでもらえません。たとえばどんなことをしてはいけないのか、それをした者にはどのような処分がおこなわれるのか、具体的な発言例や想定事例をのせるとわかりやすいでしょう。

助成金を活用しましょう

育児によりブランクのある人など「トライアル雇用奨励金」の対象を拡充

職業経験の不足などから就職が困難な求職者を対象としてトライアル雇用する事業主に支給される「トライアル雇用奨励金」が、今年3月より拡充されました。



トライアル雇用奨励金は、職業経験、技能、知識等が不足していることなどから就職が困難な求職者をトライアル雇用（試用雇用）する事業主に、奨励金が支給されるものです。

この奨励金について、学卒未就職者や育児の後に復職を希望する女性等のニーズに応じるため、今年3月1日より改正がおこなわれています。

ハローワーク以外の紹介も対象に

これまでこの奨励金は、ハローワークの紹介があった場合に限り支給対象となっていました。改正後は、職業安定局長が定める条件に同意し、定められた標識を掲示している「職業紹介事業者」の紹介により対象労働者を雇い入れた場合も、この奨励金の支給対象となりました。

求職者の範囲を拡充

現在、奨励金の対象となるのは、次のいずれかに該当する求職者であって、ハローワーク所長がトライアル雇用の活用による就職支援が特に必要であると認めた人が対象です。

- ① これまでに就労の経験のない職種または業務に就くことを希望する人
- ② 離転職を繰り返している人
- ③ 直近で1年を超えて失業している人
- ④ その他の就職の援助をおこなうに当たって特別の配慮を要する人

改正により、次の人たちもトライア

ル雇用奨励金の対象者となりました。また、個別のハローワーク所長の認定はなくなりました。

- ・学卒未就職者
- ・妊娠・出産および育児を理由として離職した者のうち安定した職業に就いていない期間が1年を超えている者

「④その他の就職の援助をおこなうに当たって特別の配慮を要する人」については、厚生労働大臣が定めることとなりました。具体的には次のとおりで、これまでの対象者と内容は同じです。

- ・生活保護受給者
- ・母子家庭の母等
- ・父子家庭の父
- ・日雇労働者
- ・季節労働者
- ・中国残留邦人等永住帰国者
- ・ホームレス
- ・住居喪失不安定就労者

月4万円を支給

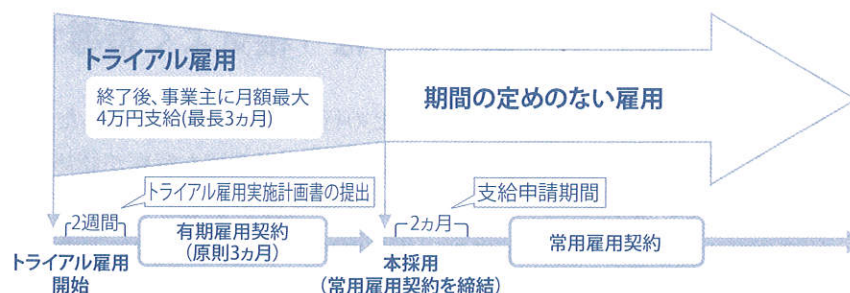
トライアル雇用は、求職者の適性などを見極め、事業主と求職者の相互理

解を促進することを目的に、常用雇用への移行を前提として、原則3ヵ月間の有期契約により就労するものです。

支給額は、対象者1名につき、月額4万円です。常用雇用への移行などにより1月に満たない月は、実際に就労した日数に基づき計算した額となります。

なお、対象労働者とトライアル雇用する事業主との間で、ハローワーク等による紹介前から雇用の内定があった場合などは、支給対象になりません。また、トライアル雇用の開始日前日6ヵ月前からトライアル雇用終了日まで間に、トライアル雇用事業主の事業所において、雇用保険被保険者を事業主都合によって解雇（勧奨退職等を含む）したことがある場合などは、支給対象になりません。

※支給要件は、上記の他、詳細に定められています。





継続的にフォローする

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。

人は忘れる動物である

面談でじっくり話し合って半期の目標を決めたのにまったく取り組んでいない様子がない、本人の同意のもと新しい仕事を任せただのにきちんと進められていない…こうした悩みをもつ上司は多いことでしょう。

しかし、自分自身はどうでしょうか？ ダイエット、禁酒、新年の目標など、いつのまにか忘れてしまったという経験は誰しもあるものです。つまり、人は忘れる動物なのです。

定期的に進捗をたずねる

ですから上司は、部下が確実に行動

を起こすまでフォローする必要があります。部下が目標やとるべき行動を決定したら、目標に向かって進んでいるか、決めたことを実行しているか、定期的に確認するのです。週1回、5～10分ほど話す時間をとる、メールで定期的に進捗をたずねるといった方法が考えられます。

「この目標について来週また時間をとって話そう」

「行動を起こしてみようだった？」

もし行動を起こせなかったのであれば、何が妨げになったのかをはっきりさせる必要があります。また、行動を起こし始めたとしても、途中で何か問題が起き、継続するのが難しくなる場合もあります。

部下が困っているようならすぐに声をかけたり、部下から相談しやすいようにしておくことも大切です。

「何かサポートすることはある？」

「困ったことがあったらいつでも相談して」

そしてまた次はどういう行動をとるかを部下に決めさせ、何日か後に実行されているかどうかを確認します。これを繰り返していくのです。

コーチは伴走者

「コーチは伴走者」と言われます。目標や行動を決めた瞬間は「よし、やるぞ！」と意欲に燃えていても、時間とともに忘れてたり、困難が生じてやめてしまうこともあるでしょう。

部下が目標を見失わずにまっすぐ前進できるよう、繰り返しフォローし続けることが伴走者としての大切な役割なのです。



労務ひとこと

問題行動の絶えない社員を何とか解雇できないかと悩む会社は多いでしょう。いわゆる問題社員の解雇について、昨年3月に出た高裁判決をご紹介します。

この事件では、約5年間に渡り度重なる業務指示違反や不適切な言動を繰り返した大手IT企業の社員Xについて解雇の有効性が争われています。

社員Xは、独断でおこなった行為について取引先からクレームがあっ

たにもかかわらず自らの意見に固執して適切な対応を取らず問題をこじらせた上、上司の指示・指導に従わず、社内の他部署に対し攻撃的で非常識な内容のメールを多数送信する

問題社員の解雇。

ポイントは「根気よく指導すること」

などの行為を繰り返していました。

このような社員でも解雇が認められないケースは多いものです。しかし本件では、上司が日常的に指導を繰り返しており、人事評価制度を通じ

て勤務態度の改善などを試み、さらにその証拠を長年に渡って残してきたことなどから、解雇が有効と認められました。

問題社員をパワハラや嫌がらせで排除しようとする会社がありますが、問題社員であっても会社が改善に向けてどれだけ根気よく指導をおこなったかが裁判ではポイントとなるのです。指導を尽くしたにもかかわらず、なお改善の見込みがなく会社に損害を与えるような場合に、解雇は認められることになります。