

川崎社労士事務所ニュース

11
2014

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 生活保護との逆転ゼロに
最低賃金、平均16円アップの780円

2 **特集** T社うつ病・解雇事件に最高裁判決
メンタルヘルス対策は
早期発見・早期対応がカギ

4 TOPICS

- 企業の防災対策 全従業員の3日分の備蓄がある企業は5割
- 10月1日より企業型確定拠出年金の上限引き上げ
- 業務で自動車を運転する者の健康診断について厚生労働省より通達
- 外国人実習生の受け入れ事業所 79.6%が労働法違反

6 お知らせ
年末調整の作業を確認しましょう

7 すっきりわかる。労災保険
信号無視をして事故。労災給付を受けられる？

8 もっと会議を有意義に
なかなか意見が出ない

8 労務ひとこと
「褒める」課長は78.4%、それを感じる部下は48.6%

生活保護との逆転ゼロに

最低賃金、平均16円アップの780円

8月28日、今年度の地域別最低賃金の改定額が47都道府県で出そろいました。新しい最低賃金の全国平均額は前年度比16円増の780円で、国が示した目安と同額となりました。

今回の最低賃金の引き上げは政府が主導しており、4年ぶりの大きな引き上げ幅となっています。

改定後の額は677円（鳥取、高知、長崎、熊本、大分、宮崎、沖縄県）から888円（東京都）で、引き上げ幅が最も大きいのは千葉の21円。すべての都道府県で13円以上の上げ幅となりました。

生活保護との逆転は初めてゼロに

最低賃金が生活保護を下回る「逆転現象」については、勤労意欲の低下を招くとして問題視されており、平成

20年度から解消を目指して最低賃金の引き上げがおこなわれてきました。昨年度は5都道県（北海道、宮城、東京、兵庫、広島）で逆転現象が残っていましたが、今回初めてゼロになりました。

改定後の額は10月以降、順次適用されます。

たとえば、10月5日より適用される場合は10月5日の労働分以降は新しい最低賃金を下回ってはいけません。

地域別最低賃金の額

(円)

都道府県	最低賃金額	引上額	都道府県	最低賃金額	引上額	都道府県	最低賃金額	引上額
北海道	748	14	石川	718	14	岡山	719	16
青森	679	14	福井	716	15	広島	750	17
岩手	678	13	山梨	721	15	山口	715	14
宮城	710	14	長野	728	15	徳島	679	13
秋田	679	14	岐阜	738	14	香川	702	16
山形	680	15	静岡	765	16	愛媛	680	14
福島	689	14	愛知	800	20	高知	677	13
茨城	729	16	三重	753	16	福岡	727	15
栃木	733	15	滋賀	746	16	佐賀	678	14
群馬	721	14	京都	789	16	長崎	677	13
埼玉	802	17	大阪	838	19	熊本	677	13
千葉	798	21	兵庫	776	15	大分	677	13
東京	888	19	奈良	724	14	宮崎	677	13
神奈川	887	19	和歌山	715	14	鹿児島	678	13
新潟	715	14	鳥取	677	13	沖縄	677	13
富山	728	16	島根	679	15	全国平均	780	16

特集 T社うつ病・解雇事件に最高裁判決

メンタルヘルス対策は早期発見・早期対応がカギ

今年3月24日、電機メーカーT社のうつ病・解雇事件の最高裁判決が出ました。本件では社員からの不調の訴えに対し、会社の対応が遅れたことが病気を悪化させる結果となりました。

「うつ病なんて本人のやる気の問題だ」と考えている人も多いようです。病気なのはわかるが人手が足りず業務の軽減ができないという場合もあるでしょう。しかし、対応が遅れたために多額の損害賠償を請求されることを考えると、企業はメンタルヘルス対策にもっと目を向けるべきではないでしょうか？ ここでは、最高裁判決の内容を確認するとともに、メンタルヘルス対策に有効とされている「早期発見」「早期対応」について具体的な方策を見ていきます。

本人にも過失があった？

3月24日に出た最高裁判決の内容を簡単に紹介しましょう。この事案は、T社の女性社員がうつ病にかかって休職し、休職期間満了後に復職できなかつたため解雇したというものです。女性社員は、うつ病にかかったのは過重な業務が原因であるとして解雇は無効*と主張し、損害賠償や見舞金の支払い、未払い賃金の支払い等を求めていました。

*業務上傷病により療養のため休業した期間およびその後30日間は解雇できません(労働基準法19条)。

この女性社員が休職に至るまでの経緯は右のとおりです。平成12年の10月頃から過重な業務による体の不調を感じ、年明けから数カ月にはわたり業務の軽減を訴えたり連続欠勤するなどSOSを発していますが、会社が対応して業務を軽減したのは平成13年8月でした。

一審の地裁判決では、女性のうつ病を業務上の疾病であると認めています。二審の高裁判決では一審判決を基本的には維持しながら、次の2点について損害額の減額を認めていました。

①平成12年12月等に神経科を受診していたこと、「神経症」と診断されたことなどを会社に告げなかったこと(その

せいで会社の対応が遅れたのだから本人にも過失がある)

②業務を離れて9年を超えてもまだ治らないことを考えると、本人の脆弱性があったと考えられること(本人の弱さが病気を悪化させている)

つまり、本人にも責任があるとして、会社が支払うべき損害賠償の額を2割減額することを認めたのです。

本人からの申告がなくても

ところが最高裁ではこの2点を否定して、損害額の認定を高裁でやり直すよう命じています。

①については、メンタルヘルス情報は労働者にとってプライバシーに属する情報であり、人事考課等に影響する事柄として通常は知られないようにする性質の情報だと指摘しています。また、本人から病気の申告がなくても使用者は過重な業務が続く体調悪化が見取れる場合には必要に応じてその業務を軽減するなど健康への配慮に努める必要があるとしています。

本件で女性社員は、体調不良を訴え、欠勤を繰り返し、重要な会議を欠席し、業務の軽減を申し出たので、会社は過重な業務によって健康被害が生じていることを認識できたはずであり、業務を軽減するなどの措置をとることは可能でした。そのため、

休職までの経緯

H 12年10月～12月

女性社員はT社に入社して約10年で初めてライン立ち上げプロジェクトのリーダーに任命された。

このころから帰宅が深夜になることも増え体の不調を感じ神経科を受診するようになった。「神経症」と診断された。

H 13年1月～2月

トラブル対応のため休日出勤も増えた。上司の指示により対策スケジュールを作成したが、会議の席で「遅い」として前倒しを命じられた。女性社員は無理だと回答したが、これに対して会議の出席者からは何のアドバイスもなかった。

4月～5月

プロジェクトの担当者が減らされた。これまでのプロジェクトに加えB業務とC業務も担当するよう指示を受けたがC業務は断った。激しい頭痛のため連続して欠勤し、大切な会議に出席できなかった。

6月～7月

断ったはずのC業務の担当にされていることを知り、再度断った。上司に対して体調不良を訴え、B業務も担当できないと申し出たが、担当範囲を限定するなどの求めには応じてもらえなかった。

8月

会社にいることがイヤでたまらない、涙が止まらない状態。T社は女性社員を軽い業務に変更したが、体調は回復しなかった。長期欠勤と短期復帰を繰り返す。

H 15年1月

休職命令を発令

本人が神経科に通っていたことを会社に申告しなかった点を重視するのは相当ではないと判断しています。

②については、本件が発生するまでは、女性社員は入社以来長年にわたり特段の支障なく勤務していること、業務を離れた後も複数の訴訟等が長期にわたって続いたため不安をかかえていたことなどから、通常想定される範囲をはずれるほどの脆弱性があったということではできないと指摘しています。

もっと早く対応しておけば…

本件では、会社は平成13年8月以降、業務の軽減などの対応をとっていますがもう手遅れで、その後体調が回復することはありませんでした。それまで本人がたびたび体調不良を訴え業務負荷の軽減を求めているのですから、もっと早くに対応していればと悔やまれるところでしょう。

メンタルヘルス疾患では早期発見・早期対応が大切と言われています。これらを実現するために取り組むべきことを確認して行きましょう。

<早期発見！> 不調のサインに気づく

メンタルヘルス疾患を早期に発見するには、不調のサインに上司や本人がいち早く気付くことが大切です。たとえば次のような症状が出てくると要注意です。

オフィスでのこんな症状に注意

- 当日連絡の遅刻・病欠・年休が増える
- 離席が増える
- 業務のミス(遅れ・忘れ)が増える
- ホウ(報)・レン(連)・ソウ(相)がなくなる
- 仕事に自信がないと繰り返す
- 対人関係で怒りっぽくなる
- 身なりがだらしくなる
- 独り言が増える
- すぐ涙が出る

労働安全衛生法の改正によって、平成27年12月1日より企業に年1回のストレスチェック(ストレスに関するアンケート調査)の実施が義務付けられることになりました。今回ストレスチェックの実施が義務化されたのは従業員数50人以上の企業だけで、50人未満の企業は当分の間努力義務となっています。しかし、早期発見による早めの対策が有効であることを考えると、50人未満の企業であっても積極的にストレスチェックを実施していくべきと言えるでしょう。

長時間労働をおこなっている社員には特に注意が必要です。労働安全衛生法では、時間外労働が月100時間を超え疲労の蓄積が認められる労働者が申し出た場合、医師による面接指導をおこなうよう事業主に義務付けています。

また労災保険では、精神疾患の労災認定において時間外労働や連続勤務日数を明示してストレス強度を判断します。たとえば、発症直前に月100時間以上の時間外労働を連続3ヵ月おこなっていた場合は「強」と判断する(業務上災害と認定する)といったものです。

労災で業務上災害と認定されれば、民事訴訟でも「業務上の疾病」と認められる可能性が高くなり、T社のように休職期間満了による解雇が無効となる危険性があるのです。

<早期対応！> 担当者を育成する

早期に対応するためには情報が集まりやすい体制を作ることが大切です。異常に気付いても上司がどう対応すべきかわからず、とりあえず様子を見ているうちに悪化してしまうことがあるからです。T社の事件でも、対応が遅れたために病気が悪化しています。本

人と上司だけで抱え込んだり、逆に必要以上に騒ぎを大きくすることがあってはいけません。

メンタルヘルスの担当部署を設置し、適切な対応ができるよう担当者を育成する必要があるでしょう。

今回の事件からもわかるように、メンタルヘルス情報は労働者にとって知られたくない情報です。プライバシーに配慮することも情報が集まりやすくするために必要です。

業務の負担を軽減する場合は周囲の理解と協力が必要になりますが、本人の同意を得てから病気であることを周囲に説明するようにしましょう。



受診を命じることはできる？

受診を命じることに合理性・相当性があれば可能です。社員はこれに従う義務があります。就業規則に「社員は常に健康の保持増進に努めるとともに、会社の定める健康管理担当者の指示に従わなければならない」などと定めておくといでしょう。

受診を命じると言っても、本人の気持ちへの配慮は必要です。「君も辛いだろうから一度みてもらったら？」などと言いつつ気をつけて受診を勧めるのが良いでしょう。精神科に抵抗があるなら、心療内科やかかりつけの内科でもかまいません。



単なる怠けでは？ 診断書を求めてもいい？

本人から不調の訴えや業務軽減の求めがあっても、病気なのか単なる怠けなのか見極められないこともあります。

診断書の提出を求めると「プライバシーの侵害だ」と言う人がいますが、会社には労働者の健康に配慮する義務があるのです。健康情報を提出させることはプライバシーの侵害にはあたりません。就業規則にも「連続〇日以上病気欠勤するときは医師の診断書を会社に提出しなければならない」などと定めておくといでしょう。

ただし、みだりに病名を漏らしてはいけません。

企業の防災対策 全従業員の3日分の備蓄がある企業は5割

東京商工会議所は9月8日、「会員企業の防災対策に関するアンケート」の調査結果を発表しました。

帰宅困難者対策の必要性

東日本大震災では、首都圏を中心に帰宅困難者が大量に発生し、問題となりました。多数の人が徒歩や車でむやみに移動しようとすることによって二次災害が発生したり、道路の大渋滞により救急活動に支障をきたすといった問題です。

そこで東京都では、昨年4月に「帰宅困難者対策条例」を施行し、事業主の取り組みとして「従業員の一斉帰宅の抑制」や「従業員との連絡手段の確保など事前準備」を求めています。

調査結果によると、この条例の認知

度は約6割でした。また、条例の努力義務である「全従業員の3日分の備蓄」がある企業は半数にとどまり、都が呼びかけている「外部の帰宅困難者向けの10%余分の備蓄」をしている企業は約2割であることがわかりました。

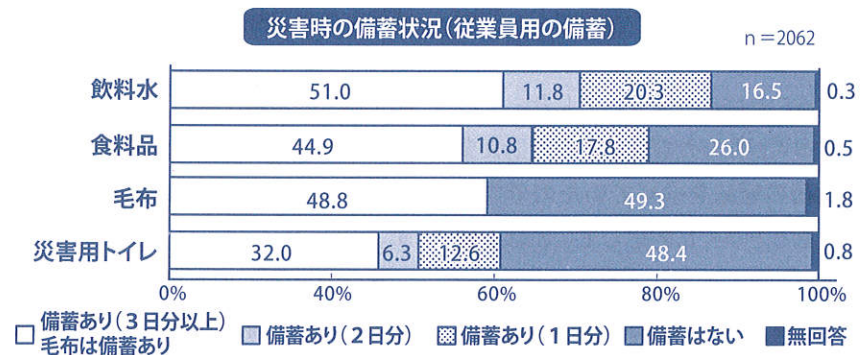
スペースや費用に問題

備蓄をしていない企業にその理由

をたずねたところ、「保管スペースの確保が難しい」が32.5%で最も多く、次いで「保管作業や更新などの負担費用が多額」（17.9%）、「購入費用の確保が難しい」（10.3%）という答えがあがりました。

災害時に効果的な安否確認手段を

従業員に対する安否確認手段は「メール」「通話」がそれぞれ約6割で、災害時の安否確認に有効な「災害伝言サービス」は36.6%にとどまりました。



10月1日より 企業型確定拠出年金の上限引き上げ

平成26年10月1日より、企業型確定拠出年金の拠出限度額が表のように引き上げられることになりました。拠出限度額とは、税制優遇を受けて積み立てることができる上限金額のことです。

確定拠出年金には企業型と個人型があり、今回引き上げがおこなわれたのは企業型です。

マッチング拠出は合計額で

企業型確定拠出年金の掛け金は基本的に会社が負担することになりますが、2012年からは「マッチング拠出制度」が認められています。これは会社が負

担する掛け金に上乗せして加入者が自ら掛け金を拠出できる制度です。

マッチング拠出制度を採用している企業は、会社の掛け金と加入者本人の掛け金を合計した額が拠出限度額までとなります。

規約の変更手続き

確定拠出年金の規約に具体的な拠出

限度額を定めている企業は、今回の法改正にあわせて拠出限度額を引き上げるのであれば、規約の変更および厚生(支)局への変更承認申請が必要となります。

規約ではなく退職金規程等に定めている場合も同様に変更後の退職金規程等を厚生(支)局に提出する必要があります。また、就業規則(退職金規程)の変更となるため、労働者代表からの意見聴取と労働基準監督署への届出、労働者への周知も必要です。

企業型確定拠出年金の拠出限度額

	改正前	改正後
①他の企業年金等を実施していない場合	月額 51,000 円	月額 55,000 円
②他の企業年金等を実施している場合	月額 25,500 円	月額 27,500 円

業務で自動車を運転する者の健康診断について 厚生労働省より通達

運転中の意識消失による重大事故が続いたことから、本年6月より道路交通法が改正され、①運転免許の許可や更新のときに一定の病気等(表参照)の症状の有無について質問票の提出義務、②一定の病気等に該当する者を診察した医師による診察結果の任意届出、③一定の病気等の疑いがあるときの免許の停止などが設けられました。

意識消失などの症状の有無を確認

これにともない、厚生労働省は今年の5月30日、業務(移動手段として利用する者を含む)で自動車の運転に従事する者に対する健康診断とその後の措置について事業者が留意すべき点を次のように通知しました。

① 健康診断で意識消失の有無を確認

労働者の健康・安全の確保のために必要な場合は、雇い入れ時または定期の一般健康診断において、意識を失った、身体の一部または一部が一時的に思い通りに動かなくなった、活動している最中に眠り込んでしまったなどの症状の有無を確認することが望ましいこと。

② 適切な事後措置

健康診断結果およびその結果を受けての医師からの意見聴取等により、労働者の健康・安全の確保の観点から、必要と認められる場合は、「健康診断結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指針」*に留意し、労働者の意見等を勘案しつつ、適切な事後措置を講ずるなどの必要な対策をとること。

*就業上の措置を決定するときは労働者の意見を聞くことなどが指針に示されています。

③ 健康情報の漏洩防止

①の労働者の情報は、極めて機微に触

れる情報であることから、事業者は、労働者の健康情報については漏洩等の防止、それを取り扱う者に対する監督等、その取り扱いに十分留意すること。

* * * * *

業務において社員に自動車の運転をさせている事業主は、社員の健康状態や病歴を的確に把握することがこれまで以上に強く求められているのです。

「一定の病気等」の範囲

- ・統合失調症
- ・てんかん
- ・再発性の失神
- ・無自覚性の低血糖症
- ・そううつ病
- ・重度の眠気の症状を呈する睡眠障害
- ・その他自動車等の安全な運転に必要な認知、予測、判断または操作のいずれかに係る能力を欠くこととなるおそれがある症状を呈する病気
- ・認知症
- ・アルコール、麻薬、大麻、アヘンまたは覚せい剤の中毒

外国人実習生の受け入れ事業所 79.6%が労働法違反

厚生労働省は8月8日、外国人技能実習生を受け入れている事業所に対する監督指導の状況などを公表しました。平成25年度には2,318事業所に対して監督指導をおこなった結果、79.6%に当たる1,844事業所に労働基準関係法令の違反がありました。

中国やベトナムなどから15万人

外国人への技能実習制度は、企業などでの実習を通して技術を習得し、母国の経済発展を担う人材を育成することを目的に、1993年に導入されました。現在は、中国やベトナムなどから約15万人(平成24年末時点)の技

能実習生が、機械・金属や衣服・繊維および食品などの製造業、農業、建設業などに従事

しています。

しかし以前より、本来の趣旨とはかけ離れ、日本人が就業を嫌う人手不足な分野で安価な労働力として酷使されている実態が指摘されていました。

悪質な法令違反は送検

今回の調査における主な違反内容は、業務の安全配慮が不十分など安全衛生に関するものが49.3%と最も多く、次いで労働時間に関するものが29.9%、割増賃金不払いが20.0%となっています。その他、労働条件の明示や賃金不払い、寄宿舎に関する違反もありました。

中には、技能実習生の時間外、深夜および休日労働に対する割増賃金を支払っていなかったにもかかわらず、立ち入り調査の際に偽造したタイムカードを提示するといった悪質な法令違反もあり、12件が送検されました。

また、時間外労働の割増賃金が適正に支払われていないなど、労働環境に問題があるとして、技能実習生からの申告も125件ありました。

* * * * *

厚生労働省は、これまでも技能実習生の適正な労働条件の確保および改善に重点的に取り組んできましたが、今回の調査においても依然として問題が認められることから、今後も事業者に対する法令の周知徹底をおこなうとともに、積極的に監督指導を実施していくとしています。

お知らせ

年末調整の作業を確認しましょう



そろそろ年末調整の時期になります。年末調整の作業を外部に委託している場合も、書類の整理やチェックなどの準備作業を社内でしっかりやっておくことが控除モレなどの防止に役立ちます。準備作業を中心に年末調整を確認していきましょう。

「年末調整」とは

毎月の給与を支払う際は、支払額と扶養人数などから算定した源泉所得税が徴収されます。しかし、所得税は1年間を通して決定されるため、あくまでも月々の源泉徴収の額は仮払いです。そこで、年末にその年に納めるべき税額を正しく計算し、1年間に給与から徴収した源泉所得税の総額との差額を精算します。この手続きを「年末調整」といいます。

年末調整の結果、社員各人についてすでに徴収した税額が多いときは差額が還付され、少ないときは徴収されます。

年末調整の対象者

年末調整の対象となる人は、原則と

して年末まで勤務する人です。1年を通じて勤務している人の他、年の途中で就職した人も含まれます。ただし、表2に掲げる人は対象になりません。なお、医療費控除など年末調整ではできない所得控除を受ける場合などは、確定申告が必要です。

各種申告書の回収と内容の確認

①扶養控除等（異動）申告書をチェック

年末調整は、対象となる社員全員から扶養控除等（異動）申告書が提出されているかどうかを確認することから始めます。

生計を一にする親族が控除対象配偶者や扶養親族、障害者などに該当するかどうかの判定は、その親族の年末調整をおこなう日の現況により見積もった本年の所得金額と、本年12月31日の年齢によりおこないます。たとえば、年末調整をおこなった後、12月31日までに扶養親族の増減などがあつた場合には、後で年末調整のやり直しをすることが許されています。

②配偶者特別控除申告書をチェック

配偶者特別控除申告書は保険料控除

申告書と1枚の兼用用紙となっています。控除対象となるのは、合計所得金額が「38万円（給与だけの場合は収入額が103万円）を超え」、「76万円（同141万円）未満」の人です。

③保険料控除申告書をチェック

「保険料控除申告書」にもとづいて、「生命保険料」「地震保険料」「社会保険料」「小規模企業共済等掛金」について控除をおこないます。この申告書の用紙をあらかじめ各人に配布しておき、年末調整をおこなうときまでに回収してください。支払った保険料については保険会社から送られてくる保険料控除証明書などを申告書に添付しなければなりません。

④住宅借入金等特別控除申告書をチェック

前年以前に確定申告し「住宅借入金等特別控除申告書」を提出する人がいる場合、借入金の「年末残高等証明書」の添付と所定の記載事項を確認します。



表1 年末調整の流れ

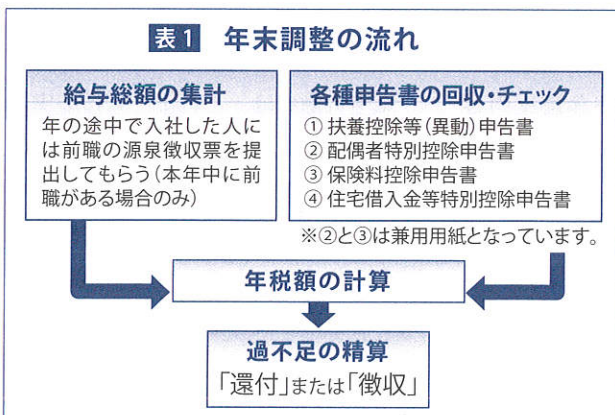


表2 年末調整の対象とならない人

- ① 本年中の給与の収入金額が2,000万円を超える人
- ② 災害により被害を受けて、本年分の給与に対する源泉所得税の徴収猶予または還付を受けた人
- ③ 2ヵ所以上から給与の支払を受けている人で、他の給与の支払者に「給与所得者の扶養控除等（異動）申告書」を提出している人など
- ④ 年の途中で退職した人（死亡の場合などを除く）
- ⑤ 非居住者（住所または1年以上の居所が日本にない人）
- ⑥ 日雇労働者など継続して同一の雇用主に雇用されない人



信号無視をして事故。 労災給付を受けられる？

Q 社員が車で配達業務中に事故を起こしてケガをしました。事故の原因は社員の信号無視だといえます。このような場合でも労災保険から給付は受けられるのでしょうか？

A 信号無視など法令違反が事故の原因となった場合でも労災保険の給付は受けられます。ただし、給付額が減額されることがあります。具体的には休業補償給付と障害補償給付について30%のカットとなります。

* * * * *

労災保険では、基本的に本人の過失は問われません。業務上の傷病かどうか判断の基準となるからです。

たとえば、マニュアルとはちがう操作方法で作業してケガをしたとか、上司の指示を無視して保護具を付けていなかったためにケガをしたというときでも、労災保険の給付を受けることができます。

労働者が会社を相手に損害賠償請求をする場合など民事訴訟においては、会社と労働者の過失割合が問題となり、上記のように労働者にも過失があった場合は損害額が減額される可能性もありますが、労災保険では労働者の過失は問われません。

支給が制限されることもある

ただし、労災保険においても、次の場合は支給が制限されます。

- ①労働者が故意に労災事故を起こした場合
- ②労働者が故意の犯罪行為または重大

な過失により労災事故を起こしたとき

- ③正当な理由もなく療養の指示に従わずに回復を妨げたとき

①の場合は、一切の保険給付がおこなわれません。例えば、労災給付をもらうためにわざと高所から飛び降りて骨折した場合などが考えられます。自殺も①にあたります。ただし、業務上の精神疾患にかかり、正常な判断ができずに自殺に至った場合は例外です。

②の場合は給付額がカットされます。①のように労災事故そのものを故意に起こしたわけではないが、事故発生の直接の原因となった行為が「故意の犯罪行為または重大な過失」であった場合がこれにあたります。

具体的には「労働基準法や鉱山保安法、道路交通法などの法令上の危険防止に関する規定で罰則の付されているものに違反すると認められる場合」とされています。

ご質問のように「信号無視」で事故を起こした場合や、踏切をくぐって事故にあった場合、居眠り運転などが考えられます。スピード違反による事故も程度によっては給付額がカットされる可能性があります。

飲酒運転による事故は？

「飲酒運転」による事故も②にあたり給付額がカットされるでしょう。ただし、通勤途中の「泥酔運転」は給付額のカットでは済みません。通勤災害において「通勤」とは、「就業に関し、住居と就業の場所との間を合理的な経路および方法により往復すること」と定義されており、泥酔運転は「合理的

な方法」とは認められないため、そもそも労災保険では「通勤」とならないからです。この場合、労災の対象とならず一切の給付がおこなわれません。

どれくらいカットされる？

②の場合の給付額カットは休業給付（休業中の所得を補うもの）と障害給付についておこなわれます。保険給付のつど給付額の30%相当額がカットされます（年金給付の場合は3年以内の期間に限りま）。

治療費や、死亡した場合の遺族への補償はカットされません。

自賠責保険との関係は？

車同士の接触事故など相手のある事故は通常「第三者行為災害」として扱われ、相手の自賠責保険や自動車保険などから補償を受けるか労災保険から補償を受けるかを本人が選べることになっています。

自賠責保険の方が手厚い補償を受けられることが多いため、通常は自賠責保険等から補償を受ける方がメリットが大きいです。

しかし、こちらの過失が100%のときは自賠責保険等からの補償が受けられず、「第三者行為災害」には該当しなくなります。ご質問のように信号無視による事故の場合もこちらの過失が100%となる可能性があります。

ただし、このような場合でも労災請求をおこなった場合には労働基準監督署が事実関係の調査をおこなうため、「第三者行為災害届」の提出を求められることがあります。



なかなか意見が出ない

会議の方法や結果について問題があると感じている人は多いのではないのでしょうか。中でも、いつも同じ人ばかり発言している、なかなか意見が出ないといった問題はどこの会社にもあるでしょう。

「何か意見は？」と言われても…

例えば議題について「何かご意見はありませんか？」とたずねても、みんな下を向いてシーンと静まりかえってしまうことがあります。ですが、何も意見がないわけではないのです。

「こんなくだらない意見を言ったら恥ずかしいのではないか」「へたに意見を言うと文句を言われるかも」などと思ってしまって気楽に発言できないのです。

一方で、誰かひとり声の大きな人がいると、その人ばかり発言して、会議全体の流れがその人に左右されてしまうということもあります。

全員に発言させるため端から順にあてていくという方法もありますが、途中から「私も〇〇さんと同じで…」という人が何人か出てきて結局誰かの意見に流されてしまうことになります。

そんなときは一度紙に書き出してから発表してもらうという方法が効果的です。

書いてから発表するメリット

全員に紙を配って、意見なりアイデアなりを書き出してもらうのです。「今から3分でできるだけたくさん書いてください」「5つ以上書いてください」などと指示します。そして書き終わったら順番に1つずつ読みあげてもらいます。

この方法には次のようなメリットがあります。

□意見が出やすい

全員が書いてそれを読み上げていくので必ず全員が意見を言うことになります。

□一生懸命考える

普通なら3つくらいしか思いつかないテーマについて「10コ以上書いて下さい」などと指定すると、必死でアイデアをひねり出そうと努力します。

□思いつきの発言がなくなる

書くことによって自分の考えを整理・再認識することになるので、思いつきの発言に会議が振り回されることがなくなります。

□短くまとめて発表できる

ダラダラしゃべらずに、意見をコンパクトにまとめて発表できます。

□多面的に考えられる

たくさん書き出さなければならないため1つの意見にこだわらずいろんな視点で考えることになります。

□人の意見に左右されない

書いている間は他人の意見が見えないので、自分が思ったことや考えたことをそのまま書きます。つまり人に意見に流されない、ホンネの意見が出てくることになります。

労働ひとこと

日本生産性本部が8月28日、第3回「職場のコミュニケーションに関する意識調査」の結果を発表しました。

98.1%の課長が「褒めることは育成につながる」と思っているものの、「実際に褒めている」課長は78.4%で、「上司は褒める方だ」と感じている一般社員は48.6%と大きなギャップがありました。

褒めて育てることが効果的であると

理解はしていても、それをうまく実行できないもどかしさが伝わってくるような気がします。

褒めるのが苦手な人は多いものです。部下のご機嫌とりをしているよう

「褒める」課長は78.4%、 それを感じる部下は48.6%

で抵抗がある人もいますでしょう。

そんな人は、フィードバックを丁寧に返すようにしてはどうでしょうか。部下に依頼した仕事ができあがって

きたとき、上司はうまくできていない点だけを指摘しがちです。しかし、他の部分はちゃんとできているのですから「この部分は良くできているね」と伝えるのです。

できている点をわざわざ伝える必要はないと感じるかもしれませんが、これで部下がやる気を出してくれるのです。

面倒がらずにきちんと説明する、きちんと伝えることがコミュニケーションのギャップを埋めるために大切なのです。