

川崎社労士事務所ニュース

1
2015

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 マタハラ訴訟で最高裁が初判断
妊娠による降格は均等法違反

2 **特集** 何をすれば効果がある？
残業削減の取り組み事例

4 **TOPICS**

- 職務発明、会社帰属へ 社員への報奨を義務付け
- 女性活躍推進法案、行動計画の策定を義務付け
- 平成26年版「労働経済白書」“人材力の最大発揮に向けて”
- 経済団体に長時間労働の削減要請

6 すっきりわかる。労災保険
「給料泥棒！」でうつ病。これって労災？

7 人事労務の法律ミニ教室
「賃金支払いの5原則」とは？

8 もっと会議を有意義に
会議がダラダラ長引く

8 労務ひとこと
両立支援の鍵をにぎる「イクボス」



マタハラ訴訟で最高裁が初判断 妊娠による降格は均等法違反

病院に勤務していた理学療法士の女性が妊娠後に降格されたのは男女雇用機会均等法に違反するとして損害賠償を求めた訴訟の上告審で、最高裁は10月23日、降格を適法とした二審判決を破棄し、審理を高裁に差し戻しました。

会社が妊娠・出産した女性社員に不利な取り扱いをおこなう「マタニティハラメント」について最高裁が判断を示すのは今回が初めてです。

復帰後も降格したまま

女性は平成6年よりこの病院に勤務し、勤続約10年で副主任になりましたが、平成20年に妊娠のため軽易な業務への転換を請求したところ負担の少ない部署へ異動させるとともに副主任から降格させられました。育児休

業から復職する際も、副主任に復帰できないことを知らされ強く抗議したものの認められず、女性が降格した後まもなく副主任に昇進した他の社員の下の勤務せざるをえない状態が続いていました。

一審、二審は「降格は適法」

一審と二審では、本件の降格は違法なものではないと判断していました。本人の同意を得ていたことと、異動先の部署には副主任が必要なかったなど人事配置上の必要性にもとづいておこなわれた降格であったというのがその理由です。

しかし最高裁では、妊娠を契機とした降格は「①本人が自由意思にもとづき承諾した場合」か「②業務上の必要性など特段の事情がある場合」以外は

違法で無効とし、次のように指摘しています。

①本人の自由意思にもとづく承諾

一連の経緯を見ると、本件の降格は軽易な業務への転換期間の経過後も副主任への復帰を予定していないものと見のが相当であるが、復職時に副主任に復帰することの可否について説明を受けた形跡はない。十分な説明がないまま降格を受け入れただけで自由な意思にもとづいて降格を承諾したとは認められない。

②降格が必要な特段の事情

降格の措置をとらずに軽易な業務に転換させることはできなかったのかという点について業務上の必要性から支障があったか否か等は明らかではない。この点について審理を尽くすために高裁に差し戻す。

判決は裁判官5人全員一致の意見であり、差し戻しにより女性が逆転訴訟する可能性が高まりました。

特集 何をすれば効果がある？

残業削減の取り組み事例



景気の好転、労働力不足にともない、労働時間の長時間化が指摘されています。厚生労働省は9月に「長時間労働削減推進本部」を設置し、経済団体に対して長時間労働の削減を要望するなど具体的に動き始めています（5ページ参照）。

ここでは残業削減の具体策を、企業事例をもとに紹介していきましょう。

「限られた人員で業務をこなさなければならぬのだから残業は仕方ない」「社員ががんばってくれているのに水をさしたくない」。こうした理由で残業削減に取り組む必要性を感じていない経営者もいるかもしれません。

しかし、せっかく仕事が増えても残業代が利益を圧迫するようでは意味がありません。長時間労働の職場では残業代を節約しようとして不正な取り扱いをおこないがちであるため、将来、未払い残業代を請求されるリスクもあります。また、メンタルヘルス疾患や過労死などのリスクも高まります。ワーク・ライフ・バランスが推進されている昨今、長時間労働が慢性化している職場では、人材の確保がますます困難になり、悪循環に陥っていくでしょう。

何をすればいいの？

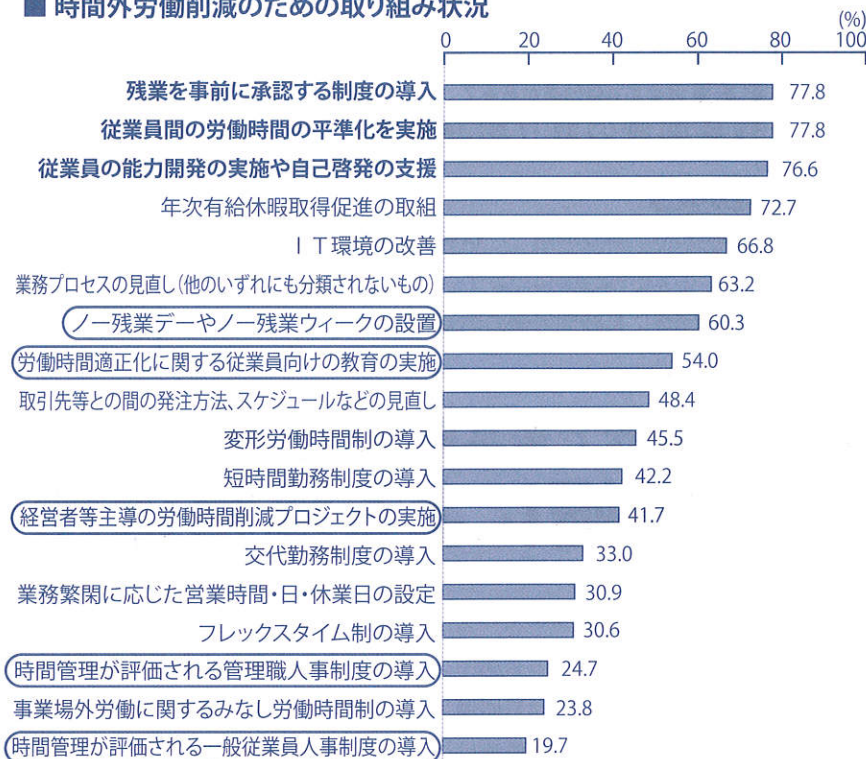
残業を削減するためには具体的に何をすればいいのでしょうか。

厚生労働省が平成23年10月に実施した「時間外労働削減のための取り組みに関するアンケート調査」の結果をヒントに見ていきましょう。

この調査によると、時間外労働削減のための取り組み状況はグラフのような実施率となっています。

さまざまな取り組みのうち、「残業を事前に承認する制度」「従業員間の労働時間の平準化」「従業員の能力開発の実施や自己啓発の支援」の3つは

■ 時間外労働削減のための取り組み状況



約8割の企業で実施されています。

事例 残業を事前に承認する制度

残業をするときは「時間外労働申請書」を上司に提出。上司は残業内容を確認して、残業してでも実施する必要がある業務かどうかを判断。これにより、不要な残業が削減されただけでなく、どの部門でどのような理由によりどの程度の残業が発生しているかを管理部門が的確に把握できるようになった。

その結果、残業削減のためにどこから手をつけるべきか、優先順位付けができるようになり、ここから時間外労働削減

の取り組みを進めることができた。

事例 従業員間の労働時間の平準化

特定の人しかできない業務があると、その人に業務が集中し長時間残業につながる原因になる。そこで計画的に多能工化を進めている。各職場で必要とする技術・能力・資格・免許を整理し、必要な教育や人材ローテーションを計画的に実施している。

事例 従業員の能力開発の実施や自己啓発の支援

・「業務習得状況確認表」を作成している。

これは業務ごとに習得すべき作業を列挙したチェックリストであり、2～3カ月に1度各人が自己チェックし、上司からフィードバックを受けている。

・作業をリストアップし、作業ごとの習熟度をチェックリストにしている。1週間ごとに教育する立場のものが習熟度のチェックをおこなう。このリストは皆が見える場所に掲示することで各自ができる作業、その習熟度がわかるようにしている。習熟度は時給に直結する。

ノー残業デーと意識改革は効果あり

効果の面からみると、取り組みの中でも、実労働時間の短縮に特に効果があると考えられるのが「ノー残業デーやノー残業ウィークの設置」「労働時間適正化に関する従業員向けの教育の実施」です。

事例 ノー残業デー

・社員によって業務内容、進捗状況はそれぞれ異なるため、一律に曜日を決めて実施するのではなく、各自がそれぞれ毎週1日自分でノー残業デーを決定している。あらかじめ職場の全員が共通のファイルに各自のノー残業デーを記入し、お互いに確認できる仕組みとしている。

・定時退社日は6時に消灯し、帰宅を促すアナウンスと音楽を流す。取り組みの強化月間には役員等が職場を巡視する。これは管理職にとって強い牽制となっている。

・水曜日をノー残業デーに設定。やむを得ず残業するときは上司にノー残業デーの振り替えの申請をおこない、他の日に定時に帰るようにしており、形だけで終わらないようにしている。

「労働時間適正化に関する従業員向けの教育」とはつまり、社員の意識変革のことです。意識変革はトップのメッセージが現場の社員に共有されて初めて実現できます。そのためには何

度でも繰り返しトップからのメッセージを伝え続けることが大切です。

事例 労働時間適正化に関する従業員向け教育の実施

・社長からのメッセージ発信、ポスターの掲示、広報誌発行、実態調査などを一斉に始め、集中的に取り組み「何かが変わった」と社員に強く思わせる仕掛けを作った。

・社員が仕事以外の楽しみをもち早く帰りたいと思うことも仕事のメリハリに大きく影響する。社長のブログを社内展開し、余暇の楽しみ方などを公開することで社長自ら仕事以外の楽しみを発信している。

残業削減で生産性アップ？

残業を削減すると業績が落ちてしまうと考える経営者もいるでしょう。しかし、調査結果では多くの企業が残業削減の取り組みによって「生産性があった」と回答しています。

生産性の変化に大きな効果があった取り組みは「時間管理が評価される管理職・一般従業員人事制度の導入」「経営者主導の労働時間削減プロジェクトの実施」などです。左ページのグラフのとおり、取り組んでいる企業はそれほど多くありませんが、生産性アップには大きな効果があることがわかりました。

事例 時間管理が評価される管理職・一般従業員人事制度の導入

・目標管理制度の中に「業務改善・コストダウン」の項目を設け、労働時間や残業時間の目安を盛り込んだ。

・管理職の人事考課の項目には、部下の時間外労働が組み入れられており、管理職の評価のみならず、報奨（賞与と翌年度の給与）にも影響する仕組みとなっている。このため管理職は従業員一人ひとりの時間外労働を把握し、安易な残業をさせないよう部下の指導をおこなっている。

事例 経営者主導の労働時間削減プロジェクトの実施

・社長のトップダウンで時間外労働削減を含むコスト削減の取り組みを進めている。作業時間を短縮するための改善提案を出すよう社長が呼びかけたり、社長が自ら工場内を回って改善指示を出している。

・社員の労働時間の集計結果を、毎月社長に報告。これをもとに時間外労働が多い部門に対して、社長や管理部門からは正勧告をおこない、対応策の報告を求めている。

近年注目の「朝型勤務」

この調査の項目には出ていませんが、最近注目を集めているのが「朝型勤務」です。早朝に出社し、夜の残業を減らすというものです。

事例 朝型勤務

深夜勤務を禁止するかわりに午前5時から9時の勤務に深夜勤務と同じ割り増し賃金を支給。早朝出勤する社員には軽食も支給する。6時に出社して夕方5時過ぎに仕事を終え、子供たちと時間を過ごす社員もいる。

導入後、総合職1人あたりの1カ月の時間外労働は約4時間減り、支払う時間外手当も全体で約7%減り、電気使用量も6%減った。軽食代を差し引いても4%のコスト削減となった。

夜の残業を減らしても早朝に仕事をするなら同じだと思うかもしれませんが、そうではありません。夜はダラダラ残業になりがちなのに対し、朝は時間が限られているため集中しやすいのです。深夜まで働くことが当たり前になっている雰囲気を変える効果もあるでしょう。

夜の時間は自己啓発にあてたり家族団らんの時間を増やすことができます。

政府も6月にまとめた新成長戦略で、ワーク・ライフ・バランスをとるために朝型勤務の普及をうたっています。

職務発明、会社帰属へ 社員への報奨を義務付け

職務発明に関する特許法の改正が検討されています。職務発明とは、社員が職務上でおこなった発明をいいます。

現行制度では、職務発明に関する特許の権利は社員のものとなり、会社は「相当の対価」を支払うことで社員から特許権を譲渡してもらいます。これを初めから会社のものとするのが検討されています。

発明の対価をめぐる訴訟が絶えず

会社の知的財産については、ますます重要性が高まり、特許権として迅速

に権利を守っていくことが求められています。現在の法律では、社員が会社に特許権を

譲渡する場合に「相当の対価」を受けるとは定められていますが、その金額をめぐる訴訟が絶えない状況です。また、大学などとの共同開発で権利の承継が複雑になるなど、開発競争の激化に対応するためにも、産業界などから改正が求められているのです。

特許権は会社に

改正案は、職務発明に関する特許権は初めから会社に帰属するものとする代わりに、発明した社員に報奨を支払うことを企業に義務付けるというものです。発明者には現行の対価と同等の権利を保障し、適切な報奨を促すためのガイドラインを作成するとしています。特許庁は、近く国会に改正法案を提出する方針です。



女性活躍推進法案、 行動計画の策定を義務付け

日本の雇用者の43.3%は女性ですが、そのうち半数以上が非正規雇用となっています。また、民間企業では管理職（課長級以上）の女性比率が7.5%と、諸外国がおおむね30～40%であるのに比べて極端に低い水準です。

安倍政権は「平成32年までに指導的地位に占める女性の割合を30%にする」という目標を掲げています。

次世代法のような制度

こうした方針を受けて厚生労働省は10月17日、女性活躍推進法案（女性の職業生活における活躍の推進に関する法律案）を国会に提出しました。これは、女性の登用に向けた数値目標の設定や公表を企業に義務付けるものです。現在実施されている次世代育成法のような一般事業主行動計画や子育て

サポート企業の認定マーク「くるみん」をイメージするとわかりやすいでしょう。

女性活用の状況や課題は業種や企業ごとに異なるものです。法案では、まず表のAのような事項について現状を把握・分析することを求めています。

その結果を勘案して実情にあった行動計画を定めます。行動計画に定める事項は表のBのとおりです。内容は企業が自主的に決めてかまいませんが、具体的な指標として政府が行動計画策定指針を定める予定です。

行動計画は届け出て、社内に周知、社外に公表しなければなりません。

取り組みの実施状況が優良な企業を認定し、認定マークを商品などに表示できるようにするほか、認定企業に対しては公共事業の受注機会を増やすなどの優遇策も盛り込まれています。

女性活躍の情報を公表

また、就職活動中の学生など求職者が職業選択の参考にできる情報として「女性の活躍に関する情報」を定期的に公表することも義務付けられます。公表する情報は、表のAの事項のほか両立支援制度の利用状況などが検討されており、法案成立後に省令で定められる予定です。

行動計画の策定や女性活躍の情報公開が義務付けられるのは300人超の企業だけで、それ以下の企業は努力義務となっています。この法案は施行から10年の時限立法で、行動計画は平成28年4月1日からの施行予定です。

※この法案は衆議院解散のため第187回国会では廃案となりました。

A 現状把握すべき事項	B 行動計画に定める事項
①採用者の男女比	①計画期間
②勤続年数の男女差	②目標（数値で設定）
③労働時間の状況	③取り組み内容
④管理職の男女比	④実施時期

平成26年版「労働経済白書」 “人材力の最大発揮に向けて”

厚生労働省は9月12日、平成26年版「労働経済白書（正しくは「労働経済の分析」）」を公表しました。

この白書は、雇用の現状などについて経済学的に分析した報告書で、今回のテーマは「人材力の最大発揮に向けて」とされました。日本が世界に誇る最大の資源は「人材」とし、企業における人材マネジメントや労働者の職業生涯を通じたキャリア形成に着目した分析がなされました。

就労意欲が高まるマネジメントは

白書では、労働者の就労意欲が高まることは労働者の定着率に関係し、人材の定着は仕事を通じた経験によって人的資本が高まり、企業の生産性や収益性にもよい影響を与えているとされています。

グラフは、従業員の就労意欲が高い、または低いと考える企業別に、正

社員に対する雇用管理の実施率を計算し、その差（就労意欲が高い企業

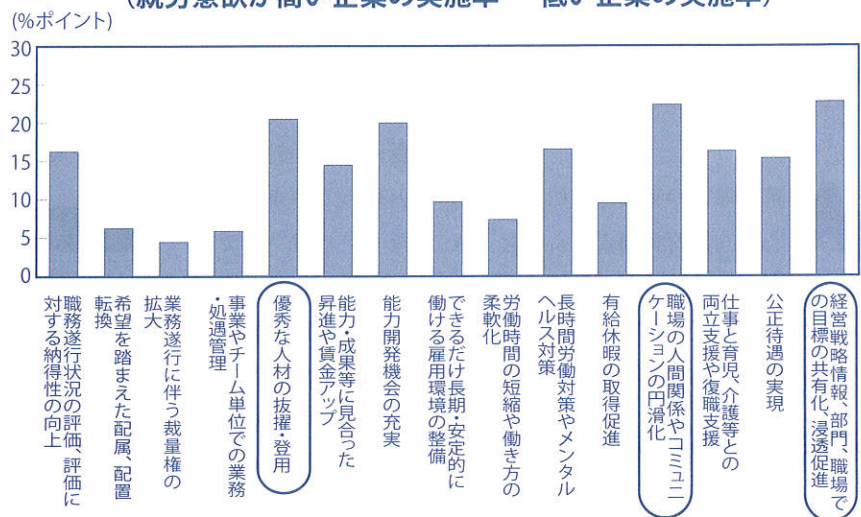
割合－低い企業割合）を表したものです。

すべての雇用管理について、労働者の就労意欲が高いと考える企業の方が積極的に取り組んでいます。

中でも大きな差が見られるのは「経営戦略情報、部門・職場での目標の共有化、浸透促進」、「職場の人間関係やコミュニケーションの円滑化」、「優秀な人材の抜擢・登用」などの項目です。



雇用管理のポイント差
(就労意欲が高い企業の実施率－低い企業の実施率)



資料出所 (独)労働政策研究・研修機構「人材マネジメントのあり方に関する調査」(2014年)をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成。

経済団体に 長時間労働の削減要請

厚生労働省は10月14日、日本商工会議所と全国中小企業団体中央会に対し、休暇取得促進をはじめとした「働き方改革」に向けた取り組みを要請しました。

近年、過労死などの原因となる長時間労働の削減が喫緊の課題となっています。本年6月に閣議決定された「日本再興戦略」改訂2014の中では「働き過ぎ防止のための取り組み強化」が盛り込まれ、同月公布された「過労死

等防止対策推進法」では過労死等防止啓発月間（11月）が定められました。

省をあげて取り組む

こうした中、厚生労働省は「長時間労働削減推進本部」を設置し、省をあげてこの問題に取り組むことを表明しました。推進本部の下には2つのチームを設置しています。

1つ目は「過重労働等撲滅チーム」で、「著しい過重労働や賃金不払残業などをおこなう企業の撲滅に向けた監督指導の強化」を打ち出しています。

2つ目は「働き方改革・休暇取得促進チーム」で、「休暇の取得促進をは

じめとした働き方の見直しに向けた企業への働きかけの強化」をおこなうとしており、今回、経済団体に対し、下記の取り組み促進について傘下企業等へ周知啓発をおこなうよう協力を要請しました。

- ・長時間労働の抑制や休暇取得促進のためには、これまでの働き方を見直し、効率的な働き方を進めていくことが必要。
- ・長時間労働を前提としたこれまでの労働慣行を変え、定時退社や年次有給休暇の取得促進など、それぞれの実情に応じた取り組みをおこなうことが望まれる。



「給料泥棒！」でうつ病。これって労災？

Q 営業部の社員がうつ病で休職中です。上司のパワハラが原因だから労災申請をしたいと言っています。皆の前で連日のように「給料泥棒」「存在が目障りだ」「辞めてしまえ」などと言われたそうですが、営業部では発破をかけるためにある程度は仕方ないと思います。この程度で労災になるのでしょうか？

A 精神障害の労災認定に使われる心理的負荷評価表によると、「人格を否定する言動」が「執拗におこなわれた」場合はストレス「強」となり、労災と判断される可能性があります。

認定基準にあてはめて判断

仕事のストレスが原因で精神疾患になった場合の労災認定については、認定基準にあてはめて判断することになっています。具体的には右図のような流れで、「業務による心理的負荷評価表」を使ってストレスの強度を評価し、労災かどうかを判断します。

まず、発病前おおむね6カ月の間に「特別な出来事」があった場合はストレス「強」と判断されます。特別な出来事とは、業務に関連して他人を死亡させたとか、発病前1カ月に160時間を超えるような時間外労働をおこ

なったような場合があります。特別な出来事がない場合は、業務による出来事を評価表にあてはめていきます。

「人格否定」「執拗に」はアウト

評価表には、具体的な出来事と、その程度を判断するための具体例が記載されています。

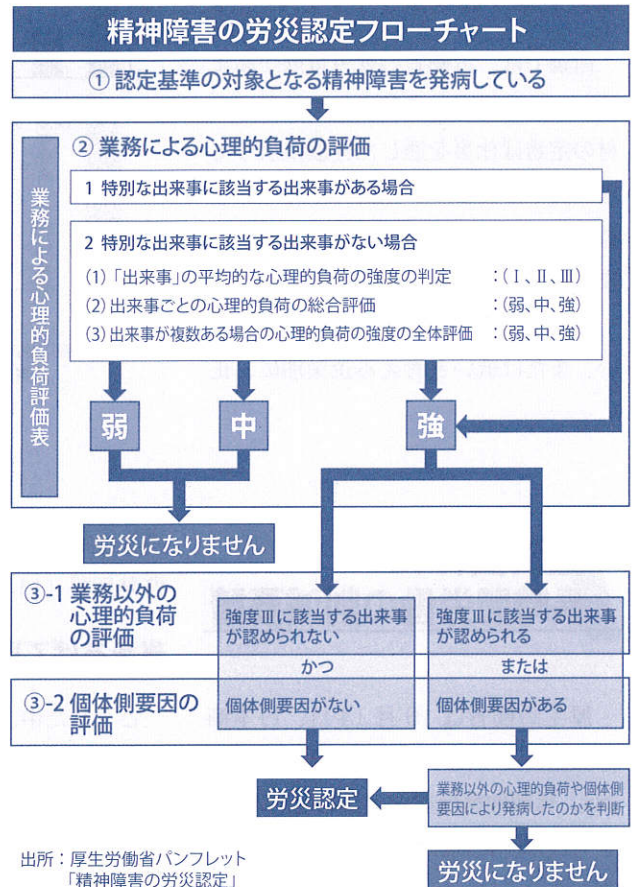
たとえば、パワハラであれば「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、または暴行を受けた」に該当し、通常はストレス「強」となっています。ただし、パワハラでも「上司の叱責の過程で業務指導の範囲を逸脱した発言があったが、これが継続していない」ような場合は「中」程度のストレスと判断されます(下表参照)。

ご質問のケースでは「給料泥棒」「存在が目障りだ」など人格を否定するような発言が「連日のように」おこなわれています。評価表では「部下に対する上司の言動が、業務指導の範囲を逸脱してお

り、その中に人格や人間性を否定するような言動が含まれ、かつ、これが執拗におこなわれた」に該当し、ストレス「強」と判断される可能性があります。

評価表にあてはめた結果が「弱」や「中」であれば労災にはなりません。

「強」の場合は、家庭でのトラブルなど業務以外のストレスがなかったかどうか、本人に精神疾患の既往歴がなかったかなどを見ていき、特にそれがない場合は労災と認定されます。



出所：厚生労働省パンフレット「精神障害の労災認定」

表：業務による心理的負荷評価表の一部

平均的な心理的負荷の強度 具体的出来事	心理的負荷の強度			心理的負荷の総合評価の視点	心理的負荷の強度を「弱」「中」「強」と判断する具体例		
	I	II	III		【「弱」になる例】	【「中」である例】	【「強」になる例】
(ひどい)嫌がらせ、いじめ、または暴行を受けた			★	<ul style="list-style-type: none"> 嫌がらせ、いじめ、暴行の内容、程度等 その継続する状況 	<ul style="list-style-type: none"> 複数の同僚等の発言により不快感を覚えた(客観的には嫌がらせ、いじめとはいえないものも含む) 	<ul style="list-style-type: none"> 上司の叱責の過程で業務指導の範囲を逸脱した発言があったが、これが継続していない 同僚等が結託して嫌がらせをおこなったが、これが継続していない 	<ul style="list-style-type: none"> 部下に対する上司の言動が、業務指導の範囲を逸脱しており、その中に人格や人間性を否定するような言動が含まれ、かつ、これが執拗におこなわれた 同僚等による多人数が結託しての人格や人間性を否定するような言動が執拗におこなわれた 治療を要する程度の暴行を受けた



「賃金支払いの5原則」とは？

Q 賃金を支払うときには「賃金支払いの5原則」というものがあると聞きましたが、どのようなものでしょうか。注意すべき点があれば教えてください。

A 賃金の支払い方法について労働基準法に定められたルールで、「①通貨払いの原則」「②直接払いの原則」「③全額払いの原則」「④毎月払いの原則」「⑤一定期日払いの原則」の5つです。順に解説しましょう。

①通貨払いの原則

賃金は、通貨で支払わなければなりません。小切手や現物給与での支払いは認められていません。ただし、住宅供与や通勤定期券など、労働協約に別段の定めがある場合には、通貨以外のものでも支払うことができます。

銀行口座に振り込んで支払う場合も「通貨払いの原則」の例外ですが、実際には安全性や便宜上の都合などから銀行など金融機関の口座への振込により賃金を支払う会社が一般的です。

口座振込にする場合、個々の労働者の同意が必要ですが、本人が振り込むべき銀行口座を指定すれば、同意があったと解されます。また行政の指導では、労働者の書面による申出が望ましいとし、次の3点を記載すべきとしています。

- ①口座振込を希望する賃金の範囲
- ②指定する金融機関、預金種類、口座番号等
- ③開始希望月

行政指導では労使協定の締結も必要となっていますが、労働基準監督署への届出は必要ありません。労使協定には次の4点を記載します。

- ①対象労働者の範囲
- ②対象となる賃金の範囲・金額
- ③取扱金融機関等の範囲
- ④口座振込の実施開始時期

③の「取扱金融機関」は、金融機関の所在状況等からして1つに限定せず複数とするなど労働者の便宜に十分配慮して定めることとしています。

なお、口座振込にする場合は、賃金支払日の午前10時ごろまでに口座から引き出し可能な状態になっていなければなりません。

②直接払いの原則

賃金は、直接労働者本人に支払わなければなりません。他人を介して支払ったり、代理人等に支払ったりしてはいけません。

たとえば、「妻が家計を管理しているから」とか、単身赴任をしていて「妻に生活費を振り込むのが面倒だから」といった理由で労働者本人が希望したとしても、配偶者名義など労働者本人以外の口座に賃金を振り込むことは認められません。

ただし、労働者が病気などで欠勤している場合に、配偶者など労働者の使用者と認められる者に対して賃金を支払うことは認められています。

③全額払いの原則

賃金は、その全額を支払わなければなりません。しかし例外として賃金が

ら控除が認められているものがあります。

法令に別段の定めがあるもの

- ・所得税
- ・健康保険および厚生年金保険料
- ・雇用保険料
- ・市町村民税（都道府県民税）

労使協定の締結・届出が必要なもの

- ・購入物品の代金
- ・社宅や寮などの福利厚生費用
- ・社内預金
- ・労働組合の組合費 など

賃金の口座振込をおこなう際に発生する「振込手数料」については、本来、賃金支払いにおける経費として事業主が負担すべきものです。労働者本人からの依頼であったとしても、賃金から控除することは違法になります。

④毎月払いの原則

賃金は、毎月1回以上支払わなくてはなりません。毎月1回以上であれば、月2回でも週1回でも問題ありません。

ただし、賞与、見舞金、退職金など臨時に支払われる賃金や1ヶ月を超える期間の勤務状況等によって支給される精勤手当などについては、例外が認められています。

⑤一定期日払いの原則

賃金は、一定期日を決めて支払わなければなりません。年俸制であっても、賃金は毎月1回以上、一定期日に支払う必要があります。





会議がダラダラ長引く

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、「会議が長い」ことに不満を持つ人は多いでしょう。

全員に時間意識をもってもらおう

会議時間がダラダラと長引いてしまうのは何が原因でしょうか。「進行が下手だから」「上司が演説を始める」「関係ない話に脱線する」「皆が言いたいことを言って結論がまとまらない」など色々な原因があるでしょう。

しかし最も大きな原因は、参加者全員が時間内に結論を出すように意識していないからではないのでしょうか。参加者に時間の意識を持ってもらうことが大前提です。

終了時間が決まっていない会議などは論外ですが、終了時間が決まっている場合でも、会議を始める際に主催者や進行役が「今日の会議は〇時が終了時間です。それまでに結論が出るよう

に皆さんご協力ください」と改めて終了時間の確認と意識付けをします。

発言時間を守る雰囲気づくり

話の長い人がいて時間が延びてしまう場合は、発言時間を「1分」などと制限してストップウォッチで時間を計るとよいでしょう。

ただし、熱弁をふるっている最中に「1分たちました」と発言を制止しても「これはすごく大事なことからもう少しだけ」といって時間を守ってもらえないかもしれません。そうならないためには、全員に1分という発言時間をあらかじめ体験してもらい、1分で発言する雰囲気を作っておくことが必要です。

たとえば、会議の最初に自己紹介や近況報告をする時間を設け、全員に1分で発言してもらうのです。そこでなら、話しすぎて「1分たちました」と

制止されても、笑いがおきて和やかに時間を守ってくれるはずですよ。こうして全員に1分で発言する感覚を身に付けておいてもらおうとよいでしょう。

時計係を置く

発言時間を計るのは時計係です。時計係は進行役以外の人が務めます。

時計係が会議の途中で「半分たちました」「残り30分です」などと告知するのも有効です。ホワイトボードの隅に「残り〇分」と書いていく方法でもかまいません。

本題からそれるときは

本題からそれたり関係ない話が出てきたときは、「貴重なご意見なので忘れないように書き留めておきます」といってホワイトボードの一角にメモして本題に戻します。こうすると、発言者の気分を害することなく脱線を防ぐことができます。

労務ひとこと

厚生労働省は10月、「イクボスアワード」の受賞者を発表しました。「イクボス」とは、部下の育児参加を積極的に支援している経営者や上司のことです。

子育てに積極的に関わる男性＝「イクメン」という言葉はかなり浸透してきましたが、子育てに参加したくても、「出世に響く」といった理由から育児休業の取得をためらったり、職場の雰囲気から早く帰

りづらいと感じている人もいます。

また、女性社員が出産・育児を経験して働き続けるためにも男性をはじめとした周囲のサポートがかかせません。そこで、部下の育児参加を支援す

両立支援の鍵をにぎる「イクボス」

る上司、「イクボス」が注目されているのです。

受賞者の紹介を見ると「業務の標準化を進め各人のタスクをチーム内で共有するツールを導入」「会議時

間の設定は短時間勤務を適用している社員が出席できる時間にすることを徹底」「会議資料は最小限とするなど超過勤務や休日出勤に依存しない仕事の仕方を徹底」など、仕事の効率を上げる取り組みや、育児によって時間制約がある社員でも萎縮せず活躍できる環境づくりが評価されているようです。

多様な人材を活用していくために、イクボスの存在は欠かせないものとなりそうです。