

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 賃金不払い残業、長時間労働など
「ブラック企業」電話相談、1日で1,042件
- 2 **特集1** 中高年齢層の賃金・処遇に関する調査結果
定年後再雇用で人件費増。他社の対策は？
- 4 **特集2** 誰もが直面する介護の問題
介護をおこなう社員の両立支援

6 TOPICS

- 平成25年12月から雇用調整助成金の支給要件を厳格化
 - 積極的に無期労働契約を受け入れる企業が51.5%
- 7 人事労務の法律ミニ教室
嘘の理由で年休取得… 欠勤扱いにできる？
- 8 コーチング入門
観察して小さな変化をほめる
- 8 労務ひとこと
厚生労働白書、初めて「若者」をテーマに

賃金不払い残業、長時間労働など 「ブラック企業」電話相談、1日で1,042件

厚生労働省は9月2日、「若者の使
い捨てが疑われる企業等に関する無料
電話相談」の実施結果を公表しました。

ブラック企業への取り組み

若者を大量に採用し、長時間労働な
ど過重な労働をさせた末に次々と退職
に追い込む企業（いわゆる「ブラック
企業」）が社会問題となっています。

この問題に対して、厚生労働省は集
中の取り組みをおこなう方針を打ち
出しており、その一環として全国8労
働局で9月1日に無料電話相談が実施
されました。

相談件数は1日で1,042件にのぼ
り、最も多かった相談内容は「賃金不
払い残業」（53.4%）、次いで「長時間・
過重労働」（39.7%）、「パワーハラス
メント」（15.6%）となっています（グ

ラフ参照）。

最も相談が多かった業種は「製造業」
（20.4%）、次いで「商業」（19.9%）
となっており、主に、20代、30代の
若い世代を中心に相談が寄せられまし
た。

具体的には、「残業は自己申告制だ
が夜11時まで仕事をしても7時まで
の残業代しか認めてもらえない」「毎
日15～16時間近く仕事をして、週
1日の休みもとれず体調がすぐれな
い」などの相談があったといえます。

また今回の電話相談では、心配した
家族からの相談が約2割を占めました。

監督指導を強化

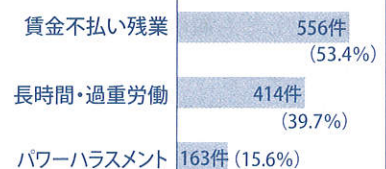
厚生労働省では、寄せられた相談を
もとに、労働基準関係法令違反が疑わ
れる企業には、監督指導を強化してい

くとしており、指導を実施する際の重
点確認事項として次のような項目が掲
げられています。

重点確認事項

- ・時間外・休日労働が36協定の範囲
内であるかについて確認し、法違反
が認められた場合は是正指導。
- ・賃金不払い残業がないかについて確
認し、法違反が認められた場合は是
正指導。
- ・長時間労働者については、医師によ
る面接指導等、健康確保措置が确实
に講じられるよう指導。

電話相談の主な内容（複数回答）



特集1 中高年齢層の賃金・処遇に関する調査結果

定年後再雇用で人件費増。他社の対策は？

高齢者雇用安定法（以下「高年法」といいます）によって、65歳までの雇用確保が企業に求められています。人件費の負担が増えるなか、企業はどのような対策をとっているのでしょうか。産労総合研究所は『賃金事情』（2013年8月5・20日号～10月5日号で4回にわたって特集）において「2013年 中高年齢層の賃金・処遇に関する調査」の結果を発表しました。抜粋してご紹介します。

大多数が「一律60歳定年」で「嘱託・契約社員」として再雇用

平成18年に改正された高年法では、高齢者雇用確保措置として、①定年年齢の引き上げ、②定年制度の廃止、③再雇用などの継続雇用制度の導入、いずれかを実施するよう会社に義務付けています。調査結果によると、改正後も大多数の企業が定年年齢を「全員一律に設定」（93.2%）しており、このうち92.7%の企業が定年年齢を「60歳」としていることがわかりました。

つまり、高齢者雇用確保措置としては大多数の企業が「③継続雇用制度の導入」により実施していることとなりますが、その場合の雇用形態としては、「嘱託・契約社員」が87.5%で最多でした。

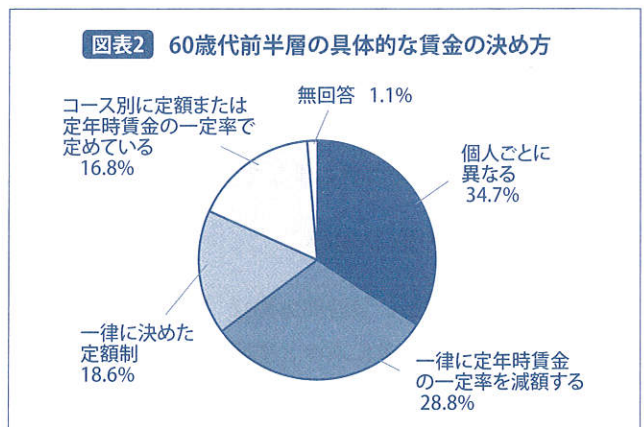
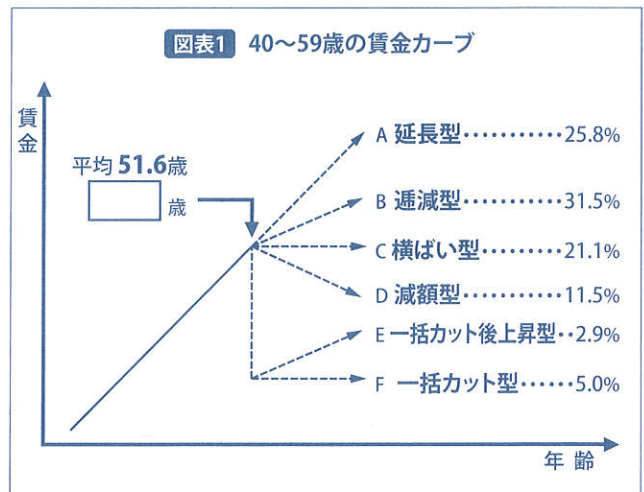
40～59歳の賃金カーブは「逓減型」が約3割

高齢者を60歳以降も雇用確保しなければならないことになって企業全体の人件費が増えた結果、新卒採用を減らし、若年層の昇給を抑えることになれば、若手社員のモチベーションは低下してしまいます。

こうした若年層へのしわ寄せを防ぐために、中高年齢層に入ってから賃金の上昇を低く抑えるなどの措置で対応している企業もあります。

厚生労働省は「高年法Q&A」において、たとえば「55歳の時点で、①従前と同等の労働条件で60歳定年で退職、②55歳以降の労働条件を変更した上で65歳まで継続して働き続ける、のいずれかを社員本人の自由意思で選択する制度」としても雇用確保措置として問題ないという解釈を示しています。

調査では、40歳代前半から50歳代後半までの社員の賃金カーブについて尋ねたところ、図表1のような結果となりました。平均51.6歳を境に、毎年の賃金上昇幅が



少なくなる「逓減型」が31.5%で最も多く、これに続いて「延長型」25.8%、「横ばい型」21.1%などとなっています。

こうした賃金カーブの修正・変更をどのように実施しているかについては、「基本的賃金で実施」81.1%、「賃上げで実施」18.4%、「諸手当で実施」9.0%などとなっています。

定年後の賃金の決め方

「一律に一定率減額」の場合は36.1%カット

60歳代前半層の賃金の決め方としては、「個人ごとに異

なる」34.7%、「一律に定年時賃金の一定率を減額する」28.8%、「一律に決めた定額制」18.6%などとなっており（図表2参照）、一律に一定率を減額する場合の減額率は平均36.1%でした。一律に決めた定額制の場合、その額は平均210,291円となっています。

何を基準に賃金を決めているかについては、「仕事内容」52.6%、「役割」40.9%、「能力」38.7%など（複数回答）が上位にあがりました。

年金など公的給付は前提とせず 賃金設定する企業は44.5%

60歳代前半の社員については、要件を満たせば、老齢厚生年金のほか、雇用保険より高年齢雇用継続給付が支給されます。

高年齢雇用継続給付は、60歳時点と比べて賃金が75%未満に低下しているなど一定の要件を満たした場合に、最大で賃金の15%の額が本人に対して支給されるものです。老齢厚生年金は、正社員の4分の3以上の時間働く場合は厚生年金保険の被保険者となり、「在職老齢年金」という仕組みにより減額されることがあります。高年齢雇用継続給付とあわせて受給する場合はさらに年金が一部カットされます。そして、賃金が一定額を超えるとこれらは支給されません（図表3参照）。

なお、今年4月から老齢厚生年金の報酬比例部分の支給開始年齢の引き上げが始まっており、60歳到達後も年金が支給されない期間が生じることになりました。

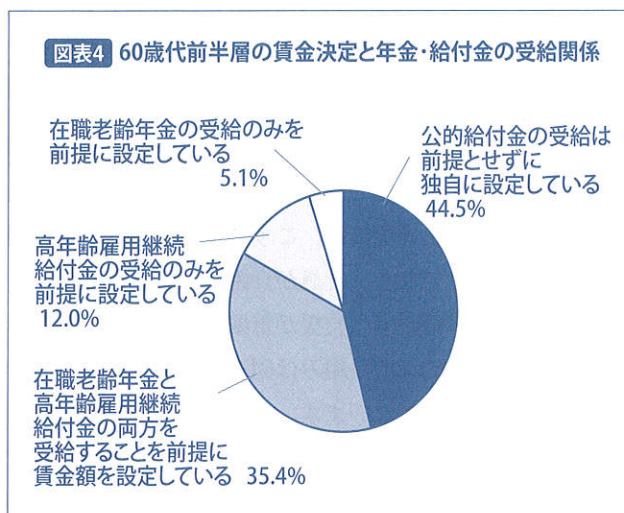
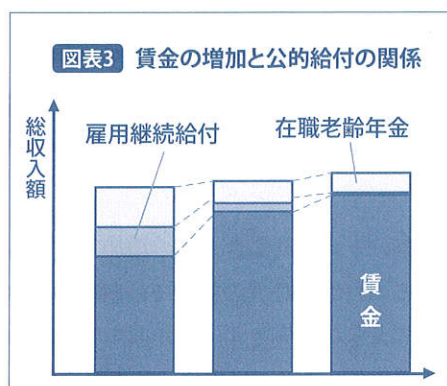
60歳以降の賃金は、これらの給付を考えあわせて会社にとって負担が少なく、社員の手取額が多くなるバランスを探りながら決定するという方法が考えられます。

しかしながら、本調査では、60歳代前半層の賃金決定について「公的給付金の受給は前提とせずに独自に設定」する企業が44.5%という結果でした（図表4参照）。なお、3年前の調査では「公的給付金の受給は前提とせずに独自に設定」は38.4%でした。

どのような仕事をしてもらうかが課題

高年齢者の雇用において課題となっている点を尋ねると、「職務配分＝高年齢者にどのような仕事をしてもらうか」が最も多く60.9%。次いで「職場配置」46.7%、「高年齢者のモラル維持」41.2%、「若年層の雇用やモラルへの影響」38.0%という結果になりました（複数回答）。

高齢になると体力や運動能力が衰え、社内にふさわしい仕事が見つからないということも起こってきます。あるい



は、定年前とまったく同じ仕事を同じようにこなしてもらいながら、賃金だけ大幅に低下ということになれば、高年齢者のモチベーションは下がってしまいます。しかし、若年層へのしわ寄せを防ぐためにも金銭的な処遇を上げるのは難しいのが多くの企業の現状でしょう。

こうした課題をうまく克服して高齢者を活用している例をご紹介します。

■ 仏壇・仏具を販売するA社では、店舗販売員を最小限に抑えているため、販売員の昼休みが十分に確保できない、繁忙期に対応できないといった問題があった。仏事の慣習はエリアごとに異なっており、経験に裏打ちされたスキルが求められるが、同社にはベテラン社員が少ないことも課題であった。こうした問題に対してA社では、高齢者を平日は1日4時間、繁忙期はフルタイムというスポット勤務態勢で活用することで対応している。

■ B病院では、看護師の資格を持つ再雇用者を「シニア・コンシェルジュナース」として、主に外来者の受付相談員として配置している。症状を訴えてきた外来者に対し、適切な診療科に誘導したり、入院相談や治療を受ける前の患者の相談に応じたりする。これにより、病室での患者対応や当直など体力を要する仕事から、看護師として培ってきた経験と勘、ノウハウを活かす職種への転換が実現されている。

特集2 誰もが直面する介護の問題

介護をおこなう社員の両立支援



兄弟の減少、未婚率の上昇、共働き世帯の増加などから男女を問わず介護に携わる必要性が高まってきました。これから親の介護に直面する40代・50代の世代では職責の重い仕事に従事する人も多く、こうした社員が介護を理由に離職することは企業にとって大きな損失です。また厚生労働省の調査によると、この世代は男女ともに7～8割の社員が仕事と介護の両立に不安を感じているといいます。仕事と介護の両立支援を進めることは企業経営における喫緊の課題なのです。

ここでは、仕事と介護の両立支援への取り組み方について、厚生労働省の資料をもとに事例を交えてご紹介します。

仕事と介護の両立支援というと「介護休業制度」がすぐに思い浮かぶかもしれませんが。しかし実際には、こうした制度の整備だけでなく、社員が介護に直面する前の準備段階の支援が重要になります。具体的な取り組みは図表1のような流れでおこないます。

介護していることを話さない傾向 ①まずは実態・ニーズ把握

育児に比べて介護と仕事の両立支援は取り組みがあまり進んでいないのが現状です。その理由として、社員が介護をおこなっていることを周囲に伝えず企業が実態を把握しにくいということが考えられます。特に、介護の問題に直面する中高年の社員は、職場にプライベートな話題を持ち込むことや家族のために休みを取ることを躊躇する傾向があります。

自社には介護をしている社員はいないと思っけていても、それは社員が話さないから把握できていないだけかもしれません。まずは、自社の社員の現状や将来への不安を確認することが必要です。介護をおこなう社員はどのように困っており、どのような働き方を希望しているのかを把握しなければ適切な両立支援をおこなうことはできないからです。

全社的なアンケートの実施、介護経

験のある社員からのヒアリング、上司が定期的な面談等で把握するといった方法が考えられます。

こうした実態・ニーズ把握をおこなうことが、企業が「両立を支援す

る」というスタンスを示すことにもなり、社員が介護について職場で話しやすくなるきっかけにもなるのです。

長期休暇より柔軟な働き方を ②両立支援制度の見直し

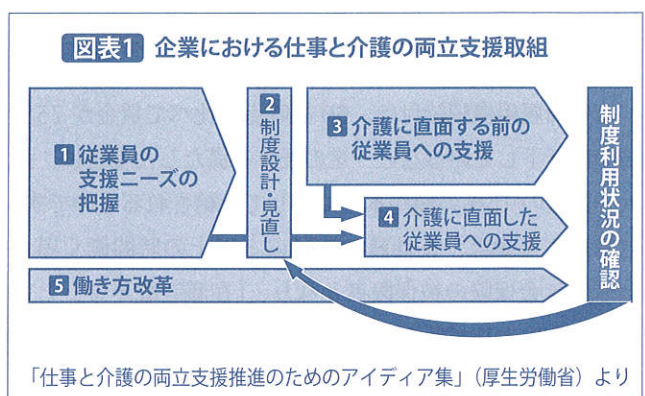
ニーズが把握できたら、現在の制度がニーズにあっているか見直します。制度の利用状況や離職状況等とあわせて確認することも必要でしょう。

ただ、介護休業を1年に延長するなど（法定では93日）、やみくもに拡充することが必要なわけではありません。

介護は子育てと違っていつまで続くのかわかりません。長期間職場を離れてしまうよりも、必要に応じて休暇を取ったり、勤務時間を調整できるなど、それぞれの介護状況にあわせて柔軟な働き方で持続可能な両立支援の形を作ることが必要です。

在宅勤務制度や、積立年休制度（企

図表1 企業における仕事と介護の両立支援取組



業の事例①参照）などを設けている企業もあります。

すでにある休暇制度やフレックス、短時間勤務などを介護目的にも活用できるようにする、転勤免除など勤務地の配慮をおこなうといったことも効果的です。

企業の事例①

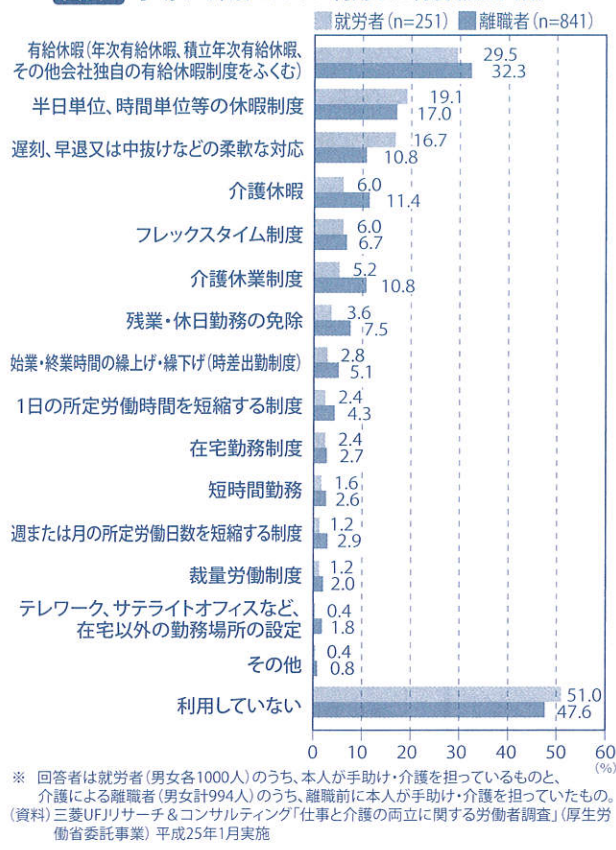
■さまざまな事情がある社員が継続して高いパフォーマンスを発揮できるようにするためにはどうすべきかを検討した結果、フレックスタイム制や在宅勤務制度など働く時間・場所の柔軟性を高める制度を実施している。

■有効期限を過ぎた年休を「積立年休」として最大60日分まで積み立てることができる。積立年休は私傷病や介護、妊娠時の通院などのために利用できる。

介護をしている社員の声①

■父の介護のためにフレックスタイム制度を利用している。父が倒れた時や、転院する時など急激な変化が起こった時は積立年休を利用した。年休は自分の休養のために確保しておくので、介護の理由で積立年休が利用できるのはありがたい。

図表2 手助け・介護のために利用した制度(複数回答)



情報提供が安心感につながる

③介護に直面する前の支援

社員が介護に直面する前から将来の介護に備えておくことが大切です。全社員を対象に、次のような働きかけをする必要があるでしょう。

1. 企業が両立支援をするという方針のアピール
2. 情報提供

まずは、企業が仕事と介護の両立支援をするという方針をしっかりとアピールすることが重要です。介護との両立で仕事の調整が必要になったとしても、仕事を続けてほしいと考えているというスタンスを伝えるのです。

介護に直面した人は、介護のことで頭がいっぱいで「退職しか方法がない」と思いこみ、会社に相談もせずに退職してしまうことが少なくありません。しかし、退職したことで、精神的、肉

体的、金銭的により厳しい状況に追い込まれる可能性もあります。

また、企業から事前に情報を提供することも重要です。情報には2種類あります。1つは自社の両立支援制度の情報です。具体的な内容や手続きは後でかまいませんが、とりあえずは介護の際に使える制度があることを周知します。

もう1つは、介護保険制度のサービスの基礎知識や

地域の相談窓口に関する情報です。特に市町村の「地域包括支援センター」は介護保険の対象になっていない段階から相談することが出来る窓口ですから周知しておくべきでしょう。

多くの社員は介護に対して漠然とした不安を持っています。情報提供によって両立のイメージができ、安心感につながるのです。

介護をしている社員の声②

■介護にはゴールがないためこの状態がいつまで続くのかという不安がある。仕事を辞めれば楽になるのではないかと思うこともあるが、介護以外のことをする時間があつた方がよいと考え、職場とのつながりを持ち続けている。

休業は両立の準備期間と考える

④介護に直面した社員への支援

実際に介護に直面した社員へは、次のような支援をおこないます。

1. 相談窓口での両立課題の共有
2. 両立支援制度の手続き等の周知

3. 働き方の調整

人事など相談窓口では、両立する上で何が課題になるのかを本人と共に整理することが重要です。企業で対応すべき問題、地域の窓口や病院に相談すべき問題、親族間で話し合う問題などを仕分けし、その上で、両立支援制度の利用方法などをアドバイスします。

特に、介護休業は、自らが介護をする期間というより、「介護の役割分担やサービス利用の調整・手続き」などその後の両立のための準備期間として活用してもらうよう伝えることが大切です。自ら介護をする期間ととらえると、期間が満了した時点で介護が終わっていないければ、職場復帰できないことになってしまいます。

日頃からフォローしやすい体制を

⑤働き方改革

40～50代の社員に仕事と介護の両立の問題点を聞いたところ、最も多かったのは「自分の仕事を代わってくれる人がいないこと」でした。いざというときに休みを取ったり早退できるよう、次のように働き方の見直しをおこない、日ごろから職場のメンバーがフォローしやすい体制を整えましょう。

1. 役割分担の見直し
 - …管理職からの権限委譲や、パートの積極的活用を進める
2. 多能工化
 - …1人で複数の仕事ができるように教育訓練をする
3. 仕事の見える化
 - …業務の進捗状況などを見えるようにして情報共有する

企業の事例②

■1人の社員が複数の担当者の業務をできるようにする「一人三役」の推進をしている。細分化された業務一覧をもとに、自分が習得したい業務を指定し、その担当者に弟子入りする形式をとっている。多能工化が進んだ結果、急な休みでも業務分担当がスムーズにでき、仕事の囲い込みがなくなった。

平成25年12月から 雇用調整助成金の支給要件を厳格化

厚生労働省は、「雇用調整助成金」の支給要件を見直し、今年12月1日より厳格化することを決めました。

「雇用調整助成金」とは、景気変動などにより事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が、一時的な休業等により労働者の雇用維持を図った場合に支給される助成金です。

リーマンショック以降、支給要件が大幅に緩和されましたが、近年は徐々に縮小されており、今回の見直しによって、支給要件は、ほぼリーマンショック前の水準に戻ります（右参照）。

これは、「行き過ぎた雇用維持」から「労働力の移動支援」への政策転換を受けておこなわれるものです。

雇用調整助成金の見直し内容 (今年12月1日～)

① クーリング期間の復活

一度この助成金を利用した企業は1年間は再利用できなくなります。

② 休業規模要件の復活

事業所の休業延べ日数が所定労働延べ日数の15分の1以上（中小企業は20分の1以上）の場合に限り助成対象となります。

③ 特例短時間休業の廃止

労働者ごとの時間単位の休業は支給対象外となります（事業所単位のみ可）。

④ 教育訓練の見直し

生産性向上に資する訓練と認められないものや、訓練と同日に業務があった場合は助成対象外に。教育訓練の助成額は事業所内外を問わず一律1,200円となります。

また、「被災者雇用開発助成金」についても見直しが予定されています。これは、東日本大震災による被災離職者等を雇い入れる事業主に支給されるもので、今回の見直しによって下のような期限が設けられることになりました。施行日は平成26年4月1日です。

被災者雇用開発助成金の見直し内容 (平成26年4月1日～)

① 被災離職者

(震災により離職を余儀なくされた者)

震災の日から平成26年3月31日までにハローワーク等で求職活動をおこない、かつ平成27年3月31日までに雇い入れられた者に限り支給されます。

② 被災地求職者

(震災時点で被災地に居住していた者)

震災の日から平成24年9月30日までにハローワーク等で求職活動をおこない、かつ平成26年3月31日までに雇い入れられた者に限り支給されます。

※警戒区域等に居住していた者には特例あり

積極的に無期労働契約を 受け入れる企業が51.5%

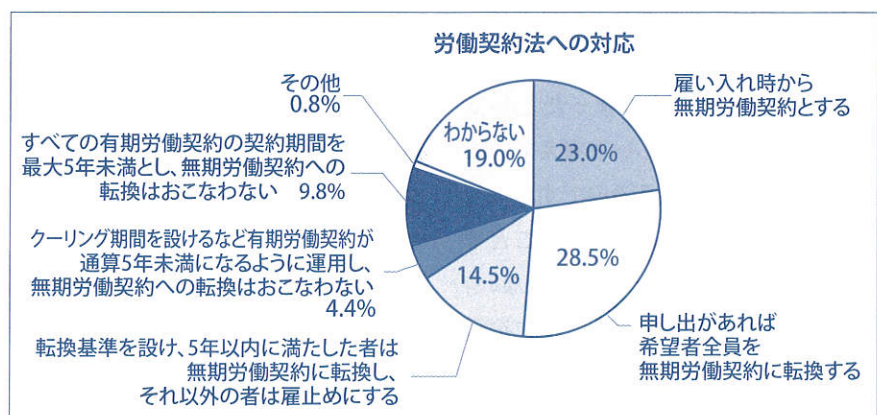
株式会社アイデムの人と仕事研究所は、パート・アルバイトの雇用に関するアンケート調査をおこない「平成25年版パートタイマー白書」をまとめました。

* * * * *

今年4月施行の改正労働契約法では、施行日以降に締結された有期労働契約が5年を超えて反復更新された場合に、労働者の希望により無期労働契約へ転換する仕組みが導入されています。同白書ではパート・アルバイトを雇用している企業916社に、この改正点への今後の対応について聞き、その結果、企業の「無期労働契約化」への積極的な対応が明らかになりました。

調査結果によると、無期労働契約への転換について「申し出があれば希望者全員を無期労働契約とする」と回答した企業が28.5%で最多となり、次いで「雇い入れ時から無期労働契約とする」が23.0%となっています。企業の約半数が「無期労働契約化」に対して積極的な姿勢を打ち出しています。しかし一方では、「すべての有期労働契約の契約期間を最大5年未満とし、無期労働契約への転換はおこなわない」と回答した企業が9.8%、

「クーリング期間を設けるなど有期労働契約が通算5年未満になるように運用し、無期労働契約への転換はおこなわない」が4.4%となっており、合わせて14.2%の企業では「無期労働契約への転換はおこなわない」との姿勢を打ち出しています。（下図参照）





嘘の理由で年休取得… 欠勤扱いにできる？



Q 体調不良で2日間年次有給休暇(以下「年休」といいます)を取った社員が、その期間、旅行に行っていたことが発覚しました。嘘の理由だったため、年休を無効にして欠勤扱いにしてもよいでしょうか？ また、虚偽の申請をしたことを理由に何らかの処分をおこなうことはできますか？

A 年休の利用目的は労働者の自由であり、嘘の利用目的で申請していたとしても、年休を無効にすることはできません。虚偽の申請をしたことを理由に何らかの懲戒処分をおこなうことについては、過去の裁判例でも有効・無効の意見が分かれているため慎重に判断すべきでしょう。

年休の利用目的は自由

年休は、申請し、会社の承認を得ることによって取得する権利が発生するわけではなく、8割以上出勤など法律上の要件を満たしていれば当然に取得する権利が発生するものです。

申請は、あくまでも取得したい日を会社に伝えるためのものですから、会社側が時季変更権の行使をしなければ、特に承認がなくてもそのまま休んでよいということになります。

時季変更権とは、その日に年休を与えることと事業の正常な運営を妨げられるという場合に、年休を他の時季に変更できる権利です。これは、単に忙しいという程度では認められません。たとえば同じ日に年休の申請が多数出されて代替人員が確保できないとか、その日は余人をもって替えがたい特別な業

務があるなどといった場合に限られています。

また、年休の利用目的は労働基準法の関知するところではなく、労働者の自由であるとされています。つまり、体調不良なら取得してもいいが、旅行なら取得してはいけないなどすることはできないのです(利用目的が自社のストライキの場合は拒否できます)。

さらに言えば、労働者は会社に対して利用目的を申し出る必要もありません。そのため、年休の申請用紙に利用目的を書かない限り取得を認めないなどすることは違法行為となります。

ご質問のように、嘘の利用目的で申請していたとしても、そのことで年休を取り消して欠勤扱いにすることはできません。

利用目的を尋ねると違法？

ですが、利用目的を尋ねることさえ許されないというわけではありません。休暇届などの用紙に「利用目的」の記載欄を設けて任意記載を求めるということは、労働者はそこに記載してもしなくてもどちらでもよいのですから、利用目的によって取り扱いを不当に変えるということがなければそれ自体は違法ではありません。

なぜなら、同時期に多数の社員から年休の申請があった場合などには、会社は、利用目的の重大性や緊急性の程度によって時季変更権を行使する対象者を決める必要があるからです。

嘘の利用目的で懲戒処分にできる？

利用目的を偽ったことを理由に、年休を取り消し欠勤扱いにすることはで

きませんが、何らかの懲戒処分をおこなうことは可能でしょうか。

これについて、休暇届に虚偽の記載をしたことは、「勤務に関する所定の手続を怠った」として懲戒事由に該当するとした裁判例があります。しかし、前述のとおり、年休は自由に利用できるものであり、請求にあたって取得理由を申告する必要もないのですから、取得理由を偽ったからといって誠実義務に背くものではないとする裁判例もあり、意見が分かれるところです。

生理休暇や慶弔休暇は

年休は自由に利用できる休暇ですが、その他の特定の目的のために付与される休暇については、嘘をついて取得した場合に会社が処分をおこなうことができます。

たとえば、生理休暇を取得して旅行に行っていたケースや、実在しない親族の名前を使って忌引きを不正取得したケースで懲戒処分が有効とされた例があります。

* * * * *

年休はリフレッシュを目的とした労働者の権利です。2日間の旅行のために体調不良と嘘をつかなければならなかったのはなぜでしょうか。

もちろん、特別繁忙な時季に周囲に負担を押しつけて旅行に行っていたのなら反省してもらわなければなりません。しかし、できる限り職場内で業務をフォローし合いながら年休を取って旅行へ行ったり休養したりできる仕組みづくりにも目を向けるべきでしょう。リフレッシュは社員のモチベーションアップにもつながるのです。



観察して小さな変化をほめる

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。

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。簡単にいうと「ほめる」ことです。ほめられると、人はうれしい気持ちになり、自分から「よし、もっと頑張ろう」という気持ちになるものです。

単にほめるだけなら「〇〇くんってすごいね!」「えらいね」などでもか

まいませんが、ワンパターンなほめ方やお世辞では「本当かなあ?」と反感を買ってしまうこともあるでしょう。

ほめるときのポイントは、①観察して、②タイミングよく、③事実を伝えてほめることです。

部下をよく観察する

部下に起きている良い変化、成長に気づくためには、部下をよく観察していなければなりません。

「〇〇くんは今月売り上げが◎%も伸びているね」
「さっきの電話対応はすごく感じがよかつたね」

特に、細かい事実やわずかな成長に気づいて、その点をほめると、上司が自分のことをよく見てくれているのだと信頼感につながります。

また、良いところを見つけたらタイミングを逃さずほめることも大切です。「先月提出してくれたあの資料、

うまくできていたね」と忘れたころにほめられても、「はあ、どうも…」と部下もあまりピンとこないでしょう。

ほめる際は、「すごいね」「えらいね」など、評価を付け加えなくても、単に「〇〇できてるね」と事実を言葉にして伝えるだけでかまいません。

Iメッセージでほめる

あるいは、「えらいね」などの評価ではなく、相手が自分にとってどういふ影響を与えたかを、自分を主語にして言葉にするとよいでしょう。これをI(アイ)メッセージといいます。

「〇〇くんがいつも皆より早く出社しているのを見ると、僕も朝から気が引き締まるよ」
「〇〇くんのプレゼンは安心して聞いていられるよ」
「〇〇してくれて本当に助かったよ」

Iメッセージで伝えると、受け取りやすく、相手の心にも残りやすいのです。

労務ひとこと

厚生労働省が9月10日に公表した「平成25年版厚生労働白書」のテーマは、「若者の意識を探る」です。

1980年と比較して完全失業率、長期失業者数、非正規雇用者数が大幅に増加するなど、現代の若者は厳しい時代を生きています。

若者は現状を悲観しているのかと思いきや、約6割の若者が現在の生活に満足しているといいます。満足している理由は、「精神的な充実によ

る」と答えた人(82.6%)が、「経済的豊かさによる」と答えた人(5.7%)を大きく上回りました。中でも、好きな家族や恋人、友人等の存在による精神的充実と答えた人が全体の

厚生労働白書、 初めて「若者」をテーマに

55.2%と際立っていました。

仕事に関する意識について見みると、新入社員の働く目的は、2000年を境に、「楽しい生活をしたい」と

する者の割合が大きく上昇しており、逆に「経済的に豊かな生活を送りたい」とする者の割合は低下傾向にあります。また、「社会のために役立ちたい」とする若者の割合も上昇傾向にあります。

その一方で、「正社員として働ける会社になかった」として不本意ながら非正規雇用で働く若者の割合が増加しています。

厳しい時代を楽しく生き抜こうとする若者たちのために、「何度でもチャレンジできる」「能力を最大限に生かせる」社会の実現が望まれています。