

社労士國本の一曰一生(笑～勝～翔)



1. 「ぶら下がり社員」の実像を見抜く

はじめに

「ぶら下がり社員」という俗称をあえて定義するとすれば、「組織に反抗的ではないが協調意識が薄く、昇進や自己成長に対する向上心も低い社員」です。彼ら（彼女ら）は、著しく成績が低く重大なミスを頻発する『お荷物社員』とは違うことが多く、その分「何を考えているかわからない不気味さ」があって扱いづらいという特徴があります。

ぶら下がろうとする原因は？

ぶら下がり社員の行動の原因として「3つのあきらめ」が挙げられると言われています。

あきらめの種類	心情
自分に対するあきらめ	自分なんてどうせダメだろう
組織に対するあきらめ	自分が頑張ったって組織は良くならないだろう、目立つだけ損をする
未来に対するあきらめ	こんな時代に生まれた自分は不幸だ

『新・ぶら下がり社員』症候群の著者・吉田実氏は、これらの「あきらめ」から過剰に保守的思考になり、チャレンジ精神を持たなくなった結果、「ぶら下がり社員化」と指摘しています。なかでも「組織に対する不信」がある反面、実は組織にべったりと依存している（自主退職しようとはしない）点、また「将来不安感情」が20～30代の若年層に現れている点が近年の「ぶら下がり社員」の特徴であると言えます。

「ぶら下がり社員が悪い」では組織の成長は見込めない

会社がこの現象を問題視するならば、「その社員をいつどうやって排除するか」より、まず「そのような社員を会社が作っていると仮定した場合、どのように改善するか」を考えるべきです。この視点で先の「3つのあきらめ」との対応・対策を考え、例を挙げてみます。

「自分なんてどうせダメだろう」と思わせるような「叱り方」をしていないか？

対策例：過剰な人格批判ともとれる叱り方をしていないか、第三者からフィードバックを受ける。

「自分の頑張りや意見が通らない、改善策を申し出て目立つと損をする」と思わせるようなフィードバック体制の不備がないか？

対策例：客観視のできるファシリテーター等を活用し、発言の安全が保障された会議を開催することで、改善案やモチベーションなどを引き出す。

上司自らが「こんな時代、こんな境遇は不幸・不運だ」という発言をしていないか？

対策例：上司や先輩社員の後ろ向きな発言を注視する。

ぶら下がり社員の实像

もちろん「どうしようもない社員」は一定の確率で現れます。しかし、「ぶら下がり社員」という言葉ばかりが先行して、その言葉のイメージに当てはめて社員を見てしまうと、その社員の悪いところばかりが目についてしまいがちです。時代や社会などの環境のせいにするぶら下がり社員を他罰的にとらえず、会社が目指す「成果」にもっと目を向けさせる施策を検討していくことが、マネジメント層に求められる姿勢ではないでしょうか。

2. 業務上事故の使用者責任について

はじめに

関越自動車道で4月29日に7人が死亡した高速ツアーバスの事故は、その凄惨さから世間の大きな注目を集めています。

価格競争に端を発する業界の下請け・孫請け構造、労務管理体制の不備や違法性が次々に明らかになると同時に、今後企業は世間からますます高い企業倫理を求められることになるでしょう。本稿では、[業務上の事故の使用者責任](#)について取り上げます。

業務上事故の使用者責任

そもそも、この「使用者責任」という耳慣れない言葉は民法上に規定されているものです。

[民法715条1項]

ある事業のために他人を使用する者は、被用者がその事業の執行について第三者に加えた損害を賠償する責任を負う。

つまり、仕事をしていて第三者に損害を与えた場合には、会社には損害賠償責任があるということになります。但し、次の例外があります。

使用者が被用者の選任及びその事業の監督について相当の注意をしたとき、又は相当の注意をしても損害が生ずべきであったときは、この限りでない。

これは、[会社が相当の注意をしていたのに](#)起きてしまった事故の場合は、その範囲において会社は賠償責任を負わなくともよい、ということです。言い方を変えれば「会社が相当の注意をしていた」と立証できない限りは、会社の責任はあるということになります。

使用者責任の例

残業や休日出勤により疲労の蓄積が認められる状態で交通事故を起こした場合、その点で企業は責任がある。
発作を伴う病気を持った労働者であると知りながら業務上車の運転をさせ事故を起こした場合、使用者責任がある。
労働者が(勝手に)不正な会計処理や公文書偽造により第三者に損害を与えた場合、(会社が不正を命令していないとしても)監督責任を果たしていないとなる可能性がある。

事故を起こした労働者の責任はあるか

もちろん事故を起こした本人にも責任があるため、会社がその損害賠償金を支払った場合は本人に請求(「求償」といいます)できます。しかし、この求償の場合にも、[労働条件や事故防止策について会社の不備がある場合には制限がかかります](#)。

会社はこのように大きな社会的責任を担っている分、残業等の労働時間管理や内部統制には十分な対策を練る必要があります。



3. メンタルヘルス対策と健康情報

Q:社員に病院への受診を命じたり、主治医に病状等を聞くことは、プライバシーの侵害と言われるのでしょうか？

A:健康情報は、プライバシー権で保護されるべき個人情報ですが、**会社が社員の労働や安全を守るために健康情報を得ることは、別の概念**と言えます。

“会社に求められることは、社員の健康状態という個人情報を適切に管理し、みだりに公開せず、また、社員の不利益となることをしないようプライバシーを守ること”なのです。

そして、プライバシーを守るということは、「しっかり管理すること」であり、精神疾患等を社員の家族に知らせるのは、適切な対応です。

うつ病等の精神障害が判明したため、家族に知らせたところ、プライバシー権の侵害だとトラブルになるのではないかと、心配される経営者の方もいらっしゃいます。確かに、最近の各ご家庭の考え方の多様化等、予期しないクレームがつくこともあります。判例では以下のようになっています。

*豊田通商事件 名古屋地裁 平9.7.16労判737-70

これは、精神障害がみられる従業員の企業秩序違反を理由とした普通解雇の正当性が争われた裁判例においてですが、「**職場において、分裂病が疑われる者がいるとき、原則として家族ないし保護者に連絡し、職場での異常行動等について精神衛生的立場から十分に説明し、家族ないし保護者の者が、責任をもって病者を専門医に受診させるようにすることが、もっとも適切や処置であるように思う**」とし、**治療を受けさせるために親族に依頼することは、適切な行動であると認められる**と判断しています。

つまり、「従業員に精神障害がみられる場合、家族や親族に連絡して異常な行動を説明し、治療を受けさせるようにすることは、**正当である**」と裁判所は認めているのです。

こうすれば安心！社長を守り会社を元気にする就業規則

以下のような改定を、お勧めいたします（なお改定はこの箇所のみにとらわれず、規則全体の流れを見て行って下さい）

（健康診断と個人情報管理）第 条

1. 会社は定期健康診断の結果通知については、実施医療機関から、その健診結果を会社に提供することとし、社員の健康の保持増進に努めることとします。
2. 会社は、実施医療機関から提供された健診結果について、個人情報の適切な取扱いのためのガイドラインにそって、適切に管理し、労務管理上の目的以外の情報提供は一切行わず、その管理を徹底します。
3. 精神疾患等により、家族への連絡等が必要と判断された場合は、速やかに適切な方法で社員の治療等が進められるようにするとともに、職場での担当業務、職務に対する責任度等を考え、配置転換、業務変更、勤務時間短縮等を指示し、それに伴って、給与額が変更となる場合があります。

4. 私の本棚より ~今月は、「日本でいちばん大切にしたい会社3」です。

今月ご紹介する本は、「日本でいちばん大切にしたい会社3」という本です。このシリーズ本、**またも買ってしまいました。**

この本に登場している経営者の方のように実行することは正直難しいことですが、自分にできることを何か少しでも、していきたいなあと考えております。



所長のひとこと ~ モーニングセミナーにて

先日のことですが、柳井市倫理法人会のモーニングセミナーにて、中国電力株柳井営業所の所長さんの話を聴く機会がありました。所長さんは、野球の名門広島商業、そして早稲田大学と通われたすごい方で、色々な話をお聞かせ下さったのですが、

- ・何があろうと決して諦めないこと
- ・いつか必ず夢は形を変えてでも実現する。但し、そのための努力、種蒔きをコツコツと積み上げていかないといけない

といった言葉がすごく印象に残りました。

言葉にするのは簡単ですが、それを実行すること、そして何より実行し続けることは容易いことではありません。

「私ももっと頑張らないといけない」と気持ちを熱くさせられたお話しでした。



國本豊社労士事務所は、以下の業務を行うことで、地域の事業主様をサポートいたします！

(以下は顧問契約先へのフルサポートですが、単発の相談も喜んでお受けいたします)

・就業規則の作成

(プロが作る就業規則です。会社の発展、社員の安心感につながる規則を作成します。法改正にも随時対応します)

・労働保険、社会保険手続き

労働保険年度更新(7月) 社会保険算定基礎届(7月) 36協定作成届出(定時) 労災事故手続き
1年単位変形労働時間届(定時) 介護保険料変更、控除額お知らせ(3月) 雇用保険料率変更お知らせ(4月)
健康保険料、厚生年金保険料変更、控除額お知らせ(9月) 入社・退職社員様に関わる保険関係届 年金相談等

・情報発信、相談業務

労働基準監督署の調査対応 御社に役立つ助成金情報があれば、ご提案します
土日朝夜問わず雇用に関するお困り事の電話、メール相談をします。もちろん、訪問相談もいたします
給与改定時ご連絡いただければ給与台帳を拝見し、社会保険料算出、月額変更等の確認をします
御社に役立つ有効情報をタイムリーに発信、ご提案します 毎月1回人事労務ニュースを持参(又は発送)します

お客様の喜び=私の喜び くにもとゆたか 國本豊 社会保険労務士事務所

〒742-0034 山口県柳井市余田 1310

TEL 0820 24 6886 FAX 0820 24 6887

ホームページ <http://k-sr.jp>

公的活動

- ・山口商工会議所エキスパート登録
- ・財団法人やまぐち産業振興財団専門家登録
- ・柳井商工会議所青年部所属
- ・柳井商工会議所中小企業支援センターコーディネーター
- ・柳井市倫理法人会会員(広報委員をしています)
- 講演、メディア出演等
- ・KRY ラジオ「おはようKRY」電話出演(平成20年3月)
- ・FM山口「ザ・ムーブマン」に出演(平成21年11月)
- ・柳井ライオンズクラブにて講演(平成22年11月)
- ・柳井市倫理法人会モーニングセミナー講師(2回)

先月号でご紹介した**職場意識改善助成金**は、全ての会社様に適合するとは限りませんが、**大チャンス**の助成金です！期限が区切られていますので、ご検討中の方は**大大大至急お問い合わせ下さい**。

