

Q パート勤務者に支給している通勤手当は健康保険の被扶養者の年収に算入されますか？ 税法上の被扶養者の収入基準の場合はどうでしょうか？

A まず健康保険の被扶養者の範囲についてですが、一定の親族（同一世帯でなくともよい場合と同一世帯でなければならぬ場合とで範囲が違います）で、生計維持関係にある者は被扶養者となることができます。生計維持関係とは、同一世帯の場合は、①1年間の収入が130万円未満で、②被保険者の収入の2分の1未満（同一世帯でない場合は、②の要件が被保険者からの援助より収入額が少ない）となっています。この場合の収入には通勤手当（定期券の購入費や定期券の支給）は含まれます。

一方、税法上は、通勤手当は上限額まで非課税となっていますので、103万円の被扶養基準額には含まれません。なお、税法上は1月から12月までの収入で判断されますのでご注意ください。

「通勤手当は被扶養者の収入基準に算入されますか？」

職場のQ&A



社会保険労務士法人・行政書士事務所

オフィス・サポートNEWS

〒104-0032東京都中央区八丁堀1-3-2佐藤ビル4F

TEL 03-6280-3925 FAX 03-6280-3926

URL <http://www.officesup.com> E-mail info@officesup.com

第42号 2012年8月

発行責任者 鎌田勝典・沖利彦・山崎泉

時言

■「発達障害者支援法の虚と実」

- 2004年の発達障害者支援法の制定により、従来施策や支援の対象から外されていた発達障害者に対する対策が動き出した。すべての都道府県で発達障害者支援センターや地域生活定着支援センターなどの受け皿施設が設置され、2005年には障害者雇用促進法に基づく雇用支援施策の対象に発達障害者も組み入れられることになった。
- 7月30日、大阪地裁の裁判員裁判は、発達障害がある男性が実姉を刺殺した殺人被告事件において、理解に苦しむ判決を出した。判決では、約30年間引きこもり状態だった被告が姉に逆恨みを募らせた動機の形成などに先天的な広汎性発達障害の一種、アスペルガー症候群の影響があったと認定した。その上で、①十分に反省していない、②親族が被告との同居を断り、社会内でアスペルガー症候群に対応できる受け皿が用意されていない、の2点から再犯の恐れがあると指摘し、「許される限り長く刑務所に収容し内省を深めさせることが社会秩序の維持にも資する」と量刑理由を説明した。
- 弁護側は障害の影響で恨みの感情をコントロールできなかったとして保護観察付き執行猶予を求めた。判決は「自分の意思で犯行に踏み切った」として刑の減軽は考慮すべきではないとし、さらに検察の求刑懲役16年は軽すぎると懲役20年の判決を出した。
- 責任能力を認めた上での「凶悪犯罪」における量刑の可否については賛否両論あろう。理解に苦しむのは、①反省が十分でない、②十分な反省がないもとで社会復帰した場合の再犯が心配なので刑務所で内省を



深めるべき、③出所後の社会的受け皿がないため再犯が心配、④社会秩序の維持のためできるだけ長期間刑務所に収容すべき、という判決理由である。そもそも刑務所に長期間収容したとして反省を促す効果は期待できるのだろうか。刑務所にそういう万全の機能が備わっているとは思えない。このタイプの犯罪者の場合反省の有無よりも再犯を繰り返さないための教育的ないし福祉的な対応こそ必要で、それが再犯のリスクを下げることに有効ではないだろうか。

5. 日本発達障害ネットワークの市川宏伸理事長は、「アスペルガー症候群の人は反省していないのではなく、言われることが分かっていないだけだ。裁判員の理解がないとこういう結果になりやすく、裁判員制度が始めるときに心配していたことが起こった」と批判した。日弁連も会長談話の中で、「本判決は、発達障害であるアスペルガー症候群について十分な医学的検討を加えることなく、これを社会的に危険視して上記のような量刑を行っており、発達障害に対する無理解と偏見の存在を指摘せざるを得ない」と指摘した。

支援法の実効性と実態がいろいろな意味で問われている。



となりの弁護士

弁護士法人・パートナーズ法律事務所 弁護士 原 和良

「タイで感じたこと」日本人であること、国際連帯とは」

1 この7月、タイで初めての在タイ日本人向けの法律年金セミナーを開催した。タイに進出する企業をサポートする弁護士はいるだろうが、そのタイまで出かけていってそこで働く日本人の生活をサポートするという企画はおそらくはじめてであろう。

2 日本とタイは、古くから経済的交流が盛んで、現在、バンコク周辺だけでも登録在住者は約5万人、日本とタイを往復しながら長期滞在をしている人を含めると10万人の日本人が生活している。また、海外資本の約80%を日本が占めており、今後の日本経済の発展にとって重要な親日国である。

3 企業の海外進出に際して、企業は合弁会社の設立や契約締結、知的財産権の保護など、様々な分野で法律専門家のサポートを必要とする。半面、その進出に携わる生身の人のサポートはある意味おざなりになっていた。幹部管理職として、海外に数年間赴任するとすれば、現地での生活はもちろんのこと、個人として抱える法的トラブルについては、会社にはない悩みを抱えている（日本にいる親の介護や相続問題、離婚や子どもの教育、いじめ問題など）。とりわけ最近では、数年で日本に戻れるケースは少なく、東南アジア地域を数年ごとに赴任する方も増えているという。今回は、このような問題意識で、バンコクに在住する企業家、駐在員とその家族、リタイヤして永住している方々を集めて、モニターのセミナーを開催した。人数は、20人弱ではあったが、予想通り、大きな反響があり、近いうちに更に規模を大きくして第2回のセミナーを開催することになった。

4 今回セミナーに同行した弁護士が、タ刻、バンコクの繁華街でスリ被害に遭うという事件が発生した。某弁護士の財布にはお金と一緒にクレジットカードなど十枚ほどのカードが入っており、バンコク

クの喫茶店で、われわれは手分けして各カード会社に連絡を入れるはめになった。しかし、既に営業時間外でもあり、またフリーダイヤルの番号には海外からはなかなかカード会社につながらない。やっとの思いですべてのカード利用を停止できたのは、事件発覚後数時間経ったときで、すでに、携帯電話の電池もほぼなくなっていた。

その後、タイの警察に被害届の申告にいくが、警察官に、日本語はもちろん、英語が通じない。たまたま、別のスリ被害にあつて警察署を訪れていたタイ人女性の美女二人組が英語の通訳を買って出てくれて、無事被害届が受理された。我々が夕食にありつけたのは、既に日付が変わった後であったが、乾杯のビールが言葉にできないほど、おいしかったこと。

翌日は日本大使館へ報告と相談。その後、タイ語で書かれた被害届の写しをもつて、二人組タイ女性の友人がいる翻訳事務所を訪問し、英訳をお願いしたところ、いたく同情され、「この事件でタイという国を嫌いにならないでくださいね。」と言われ、料金の受け取りを拒否された。

この被害事件を通じて、タイ人のこころのやさしさを肌で感じる事ができ、ますますタイという国を好きになったのである。もし、日本で外国人が困っていたら、果たして我々は同じように手をさしのべることができ得るであろうか？

国際連帯とか、国際友好とか、それは実はもっと足下からそして今から誰でもできることだということに気づかされたエピソードである。

もう一つ、タイで発見したのは日本のよさ、日本人の強みである。日本は、島国で内向きで必死さがなく、とよく言われる。中国や韓国は、国家ぐるみで国際化、海外進出を進め、エリートたちがパワフルに海外で活躍している。ある意味、その指摘はその通りで、もはや国内だけにどまっていた時代ではないし、どんどん外気に触れて刺激を受けるべきだと私も思う。

しかし、日本人の繊細さと機微、やさしさは、タイ人から見ると一緒にいて居心地のよさ、安心感、ホスピタリティを感じるというところを幾人ものタイ人や在タイの経営者たちから異口同音に聞かされた。大戸屋はじめ日本料理店が大盛況なのも、がんばった自分や家族へのご褒美として、日本の「おもてなし」を受けたという思いが強いのだという。

そうであるとするれば、日本のこれから生きていく道は、単に日本の心を捨てて海外標準に合わせるのではなく、日本らしさを強みに、文化の交流・合流を目指すことなのではないだろうか。

今月号紹介

- 2面 **トピックス** 「入管法改正と外国人労働者の労務管理上の留意点」
- 3面 **労使トラブル110番** 「試みの使用期間中の解雇」
- 4面 **メンタルヘルスを考える** 「ハウレンソウについて考える」
- 5面 **『会社を強くなる』** 経営コンサルタント・野澤周永先生の連載

- 6面 **夢をかなえるFP塾** CFP吉澤由美子先生の連載
「JAZZでほっと一息」 ジャズ愛好家・小柳忠章さんの連載
- 7面 **年金相談の現場から**
「受給資格期間が10年に短縮されました」
『税金おとな相談室』 税理士・関根忍先生の連載
- 8面 **職場のQ&A**
「通勤手当は被扶養者の収入基準に算入されますか？」
『となりの弁護士』 弁護士・原和良先生の連載

トピックス

■入管法改正と外国人労働者の労務管理上の留意点

平成21年に改正、交付された入管法（「出入国管理及び難民認定法」）が、今年（平成24年）7月9日から全面施行となりました。外国人労働者を雇用する企業が増えている中で、改正の主要点ととくに事業主が気を付けなければならない点についてお知らせします。

【新しい在留管理制度の導入】

（１）外国人登録制度を廃止し、在留カードを交付

いままで日本に在留する外国人は、日本に在留することとなった日から一定の期間内に、居住している市区町村に身分事項や居住地等を届けて出て外国人登録をすることになっていました。つまり、入国管理局が行う情報管理と、外国人登録法に基づいて市区町村が行う情報管理とに分かれていました。

今回の改正で、これを一つにまとめ、法務大臣が在留管理に関する情報を継続的に把握する制度に変更します。具体的には、外国人登録証明書が廃止され、入国管理局から在留カードが交付されることとなります。在留カードには、①氏名・生年月日・性別・国籍、②住居地、③在留資格・在留期間（満了日）、④就労制限の有無、⑤資格外活動許可の有無などの事項が記載されます。外国人を雇用する事業主は、在留カードを見ることによって就労が可能なのか、就労の

制限はあるのかどうかを判断できます（なお在留カードを事業主が預かるようなことをしてはいけませんので留意してください）。

（在留カード表裏サンプル参照…左下図）

（２）在留状況の変化の届け出義務

外国人は、在留カードを携帯する義務があり、在留状況の変化があった場合、住居地の変化は市区町村へ、国籍、所属機関の変更、配偶者の離婚・死別は入国管理局に、「14日以内」に届出する義務が課されます。この届け出を怠った場合で、次の場合は在留資格取り消しの対象となります。

- 住居地について虚偽の届出、90日以内に届出をしない場合
- （「日本人の配偶者等」「永住者の配偶者等」「家族滞在」の在留資格者が）配偶者と離婚または死別し、そのままの在留資格で6ヵ月以上経っても再婚せず、または、別の在留資格に変更しない場合

（３）在留期限の上限の延長等

一方、正当に在留し続けている外国人に対する優遇措置も取られます。

その第一は、在留期限の上限が「3年」から「5年」に延長されました。

第二は、有効な旅券及び在留カードを所持する外国人で出国後1年以内に再入国する場合は、原則として再入国許可を受ける必要がなくなりました。

【厳しくなった不法就労助長行為に対する罰則等】

今回の改正の趣旨は、不法滞在には「ムチ」、正当な滞在には「アメ」という感じがします。「ムチ」の面での改正点は次のとおりです。

（１）在留カードに関する罰則

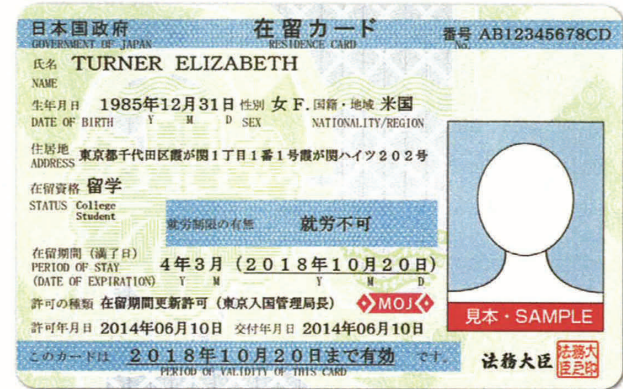
偽造・変造したカードを行使・提供・收受・所持した者及び他人名義のカードを行使・提供・收受・所持した者（自分のカードを提供した者も含む）が罰則の対象となります。

（２）不法就労助長行為等に関する罰則

従来から不法就労させた者やそれをあつせんした者らに対する罰則（3年以下の懲役もしくは300万円以下の罰金）はありました。今回新設された罰則は、外国人が不法就労であることを知らないことを理由として処罰は免れることはできないというものです。

この規定により、事業主が雇用した外国人が不法就労であった場合、在留カードの巧妙な偽造・変造により不法就労であることを知ることができなかったなど、過失がないことを立証できない限り処罰を免れることはできないということになります。

（カード表面）



（カード裏面）



年金相談の現場から

年金相談メール nenkin@officesup.com

■受給資格期間が10年に短縮されました

Q：昭和18年9月生まれ（現在68歳）です。現在会社を経営しており、会社は厚生年金に加入しています。私の年金加入歴は182ヵ月です。今年の10月から国民年金保険料を10年遡って支払うことができるそうですが、それを利用すれば年金受給は可能でしょうか。

A：学生だった期間はありますか？

Q：4年制大学を出ました。

A：平成3年3月までの学生だった期間はカラ期間（＝年金額には反映しないが受給資格期間に合算される期間）となりますので2年余の期間が182ヵ月にプラスされます。

たしかに10月から国民年金保険料を10年間遡って支払うことができるようになりましたが、あなたの場合は遡れるのは1年程度しかありません。国民年金保険料の支払い義務は20歳から60歳までの期間ですから、10月の段階であなたはすでに69歳ですから59歳から60歳までの1年程度の期間のみ遡って支払うことができるということになります。

先日国会で消費税増税関連法案が可決しましたが、その一つとして年金の受給資格期間を25年から10年に短縮されることになりました（国民年金法一部改正）。施行日は、消費税が10%になる平成27年10月の予定です。もしこれが施行されればあなたは年金がもらえるようになるはずですが、もともと受給資格期間25年というのは世界的に見ても長すぎるという批判があり（アメリカは10年、ドイツは5年、イギリス、フランスはゼロ）、当然の制度改定です。

ただし、まだこの法律が施行されるかどうか不確定な面がありますし、老齢厚生年金額を増やすためにも、引き続き厚生年金保険に加入し続けておいた方がいいでしょう。70歳以降も、年金の受給資格を満たすまで加入し続けられる高齢任意加入被保険者という制度があります。

黒子とグレ子の「税金おとな相談室」(第42回)

■ 申告漏れに注意！（その１）

税理士 関根 忍



黒子「いやー、競馬で儲かったよ。」
 グレ子「どのくらい儲かったんですか？」
 黒子「倍率が500倍の馬券を1000円買ったから、50万円の配当だったよ。」
 グレ子「申告します？」
 黒子「え？ 税務署に申告が必要なの？」
 グレ子「いえ、税務署じゃなくて奥様に。」
 黒子「…ねえ、いくらで黙っててくれる？」

黒子さんは、競馬で50万円の配当を受け取りました。この金額だと、税務署への申告の必要はなさそうですね。

競馬の払戻金は「一時所得」になります。
 一時所得の計算は、1年間合計で
 （収入金額△支出金額△50万円）×1／2
 ですから、一時所得はゼロになりますので、申告不

要ということになります。

「一時所得は申告制だから、申告しなくてもよい。」

という人もいますが、競馬の配当金も金額の多寡により、興行会社が税務署に「支払調書」を提出する義務がありますので、後追いで申告をするように税務署からお手紙がきます、たぶん。

上の計算式からすれば、年間配当金が50万円を超えないことが申告不要の条件と言えます。さらに、500万円の配当を受け取ったとしても、その収入を得るために支出した金額（当たり馬券の購入金額のみ）が450万円だったとすれば結局、特別控除50万円の範囲内なので、申告が不要ということになります。

まあ、1. 1倍の鉄板馬券ですけど(笑)。（つづく）

□編集後記——折り込みご案内のとおり、来る10月6日（土）に、経営者・管理職セミナー第4弾として、『未払い残業が発生するパターンとそれぞれの解決策』を開催します。未払い残業問題については、年々社会的関心も高まり、行政当局も「時間外労働などに対する割増賃金に係る労働基準法違反もなお少なからず認められる状況にあり、平成22年度に当局管下の労働基準監督署から割増賃金の不払いについては是正勧告を

受け、その結果、100万円以上の差額を支払った事業所は127件に上っています」（厚生労働省東京労働局）とした上で、平成24年度の行政運営方針の最重点目標の一つ「働き過ぎ、賃金不払、解雇などの問題に優先的に対応します」の中で、冒頭に、賃金不払い残業の解消を掲げるまですべてになっています。今回のセミナーを、未払い残業問題への予防、対応、解決の一助として、活用していただければ幸いです。（N）



「夢をかなえるFP塾」(第6回)

CFP/1級FP技能士 吉澤 由美子



「サunkコスト効果」

わたしたちFPには、資産運用やお金に関するセミナー・相談などの依頼も多くあります。

日本では長らく低金利が続いており、銀行に預金をしても資産は増えないばかりか、今後は世界の人口増加や新興国の生活水準向上等によって資源や食料に対する需要の拡大が見込まれインフレリスクに対する備えも必要になってきます。モノの値段が上がれば実質的なお金の価値が低下するため、持っている預貯金の目減りを食い止めるべく慣れない投資を始める人も多くいらっしゃいますが、その多くは失敗を経験していることでしょう。そこで今回は、なぜ人が投資に失敗するのか、その心の動きについて考えてみました。

ここに、長年乗っている愛車をたびたび修理に出している人がいるとします。毎回修理代に10万円ほど支払っていますが、新車に買い換える事は考えず、何とか動いてくれれば良いとまた修理に出す。それを何度か繰り返し、修理代も40～50万円になるうかというところへ今度はエンジンが煙を出していよいよ動かなくなりました。今回の修理代は30万円ですと言われたらあなたならどうするでしょうか。通常は30万円も出して修理に出すなら買い換えを考えるでしょうが、本人はなかなか決心がつかない…なぜでしょう？

それは「サunkコスト効果」の影響です。

サunkコストとは「すでに支払って今後も回収できない費用」を指す経済用語で、このケースの場合のサunkコストは40万円～50万円にのぼる修理費用です。これらは今後回収できる見込みの無い費用ですが、新車に買い換えることで今までの修理代金がすべて無駄になってしまふ、と修理を繰り返し、結果無駄な出費がますます嵩

んでしまいます。サunkコスト効果によって合理的な判断ができず意思決定に大きな影響を与えてしまうのです。

このサunkコストを婚活中のアラサー女性に例えてみるとどうでしょう。真剣に結婚を考える女性が5年間付き合った彼はどうやら結婚する気がないらしいとわかった時、彼とは別れるべきか、否か。合理的な判断をすれば、今の彼とは別れ新しい出会いを求めること、となりますが、この場合のサunkコストは5年間という時間です。「もう5年も付き合ったんだから」とズルズル付き合いを続けても結婚はできないのですから、どんなに頑張っても取り戻せないその貴重な時間（サunkコスト）はきっぱり忘れる！ことが鉄則です。

これらは投資の際の心理状態と同じで、特に株式投資においては買いよりも売りの方が難しいと言われていました。買った後に値下がりすると「きっと戻るはず」と根拠の無い願望が心を支配するようになり引き際のタイミングの見極めを誤ってしまい、結果大きな損失の原因となるのです。投資の額が大きければ大きいほど当然心理的負担も大きいし、突然株価が暴騰する可能性も否定できませんが、投資の世界には昔から「損切り万両」という格言があるように、無駄な投資を止めることが成功に繋がるといわれています。自分の見込み違いを認識し諦める勇気を持ち、そしてプラスの思考に転換することが大切です。

URL: <http://www.pfj.ne.jp> <http://www.protect-risk.co.jp>



JAZZでほっと一息

アドバンスト・ソフト 小柳忠章

「ポルカドット・アンド・ムーンビームス」

夏の終わりに夜のガーデンパーティはいかがですか。日中は暑くても夜は相当涼しくなりましたよ。月明かりの中の噴水。その周りで踊る若者達。水玉模様の白いワンピースの娘が気になる。ステップを踏みながら私の前を通り過ぎる。彼女の長い髪からなつかしい香りが漂う。若い頃、こんなシーンがあったような気がする。

邦題『月光と水玉』シナトラの歌ですね。日本ではギタリストが好んで演奏します。ウェス・モンゴメリーがオクターブ奏法の教科書とも言える良い演奏をしたためでしょう。ピアノトリオがお好きならビル・エヴァンス。個人的には、バトンサックスのジョー・テンパレイが好きだ。YouTubeでは見つからないけど、バトンらしからぬ柔らかい音色、世界一と言われるピブラート。最高です。

水玉模様と言えば、生まれたばかりの孫娘のベビー服がピンク地に白の水玉模様だった。このベビー服を見るたびに女房は「あなたが早くしろというから一着しか買えなかったじゃないの」と文句を言う。タイムセールだった。しかし、胸にはバンビーノ

(bambino)って書いてある。ピンクのベビー服を男の赤ちゃんに着せる親はいないだろう。女の子ならバンビーナ(bambina)なんだよね。やはり、安物はいけません。簡単な点検を怠って大損害を出したサーバー運営会社も同じだな。適正な価格と当たり前の品質、これが大事。タイムセールみたいに、今参加しないと後からでは、仲間外れにされるというTPP問題。じっくり考えて欲しい。

月明かりと言えば、今年の8月は2度満月がある。これをブルー・ムーンと呼ぶ。月が青く見えるのは空気中の塵のせいだとさ。「月がとっても青いから遠回りして帰ろう」って、なんとなく好きだった女の子の家の前に来ていたのは昔の話。彼女が二階の窓から顔を出すなんていうストーリーは無い。足りなかったのは男の勇気。8月末の満月を見ながらダイアナ・ショウの「ブルー・ムーン」を聴きましょう。カクテルも「Blue Moon」誘った女の子がこれを注文したら、「お断り」のサインです。とりあえず、原発の再稼働にBlue Moonです。



労使トラブル110番



労働相談メール roudou@officesup.com

■試みの試用期間中の解雇

8月1日に採用した社員が、1日から3日までは入社したのですが、4日・5日の土日は休日、6日から4日間無断欠勤をしました。独身なので事件や事故に巻き込まれたかと心配で、携帯電話に連絡しましたが、電話に出ません。自宅を訪ねたときに会社に連絡を入れるよう手紙を置いてきました。保証人のところにも連絡してみましたが連絡はないようです。自宅へは戻っているようですが、会社へは何の連絡もありません。採用後すぐに無断欠勤をするような従業員を今後雇い続けることはできません。たしか試用期間中の場合、14日以内の解雇であれば即時解雇できると聞きました。8月14日までに解雇手続きを取ろうと考えていますが、何か問題がありますか。

労働基準法第21条によれば試用期間中の者で採用後14日以内であれば労働基準法第20条にもとづく30日前の解雇予告（または解雇予告手当の支払い）は不要とされています。このことから試用期間中で採用後14日以内であれば「すぐに辞めてもらえる」と思われている方がいらっしゃいますが、それは間違いです。

それは、刑罰法規である労働基準法の適用を受けない、つまり労働基準法第21条違反として懲役や罰金などの刑事罰を科されることはないという事に過ぎません。しかし「刑事責任を問われない＝民事責任も問われない」ということにはならないのです。

たとえ試用期間中で14日以内の解雇であっても、その解雇が客観的に合理的な理由を欠き社会通念上相当だと認められない場合は、解雇権を濫用したものとして法律上”無効”とされるのです。（労働契約法第16条、第3条第4項・第5項）（民法第1条第2項・第3項）

ただ今回のケースを見ると、該当社員は、就労の意思は無いようですから、解雇無効を訴えることはほとんど考えられません。就業規則に基づき、解雇通知書を送付して下さい。

1. 試用期間とは

その労働者の従業員としての適性判断のための見習い期間のことです。法的な言葉を用いれば、「解雇権を留保した労働契約」です。試用期間に使用者側が「この人は適性がない」と判断したときは、本採用後と比べて解雇することが比較的認められやすくなっています。

2. 解雇の制限が緩和される場合

試用期間は、労働者の従業員としての適性を判断するための期間であることから、勤務態度の悪さや、虚偽の申告が発覚した場合に留保された解約権を行使することができます。試用期間を過ぎてしまうと、辞めてもらうときに「解雇理由」が厳しく問われます。辞めていただくなら、試用期間中に行うのがよいでしょう。

3. 就業規則に試用期間の定めが必要

試用期間は一般的には3ヶ月から6ヶ月としているところが多いようですが、会社のリスクを考えるならば6ヶ月としたほうがいいでしょう。一般に解雇に対する制限は厳しくなっていますから、解雇の制限が緩和される期間である試用期間を長くとったほうがいいという意味です。

気を付けなければならないのは、就業規則に試用期間の定めがない場合には、採用後14日以内で解雇する場合も解雇予告が必要だということです。また試用期間の定めがあっても、採用から14日を超えた場合は試用期間の満了日で解雇する場合であっても解雇予告が必要ですので注意してください。

4. 社会保険・雇用保険料について

社会保険・雇用保険の資格取得により1カ月分の保険料が発生しています。賃金から控除できない場合は、該当者へ請求する必要が生じます。30日以内に会社指定口座へ振り込むよう請求書を発行することも忘れないようにしてください。



メンタルヘルスを考える(Part 62)



特定社会保険労務士・産業カウンセラー 沖 利彦

「ホウレンソウについて考える」

職場では「ホウレンソウ」という言葉は既に浸透していて、常に徹底するように指導を受けているのではないかと思います。

一方で、「ホウレンソウを行うことは分かっているようだが、一から十まで全てを話す者もいれば、結果しか言わない者もいる」「相談があると言うので話をよく聴いて見れば、単なる質問だった」という主に上司側の言い分を耳にしたことがあります。

言われてみれば、ホウレンソウで何を言えば良いのかということは、「読めば字の如く」という程度の説明で終わってしまい、具体的に指導が行われることは少ないのではないかと思います。

今回は、仕事の基本であるホウレンソウについて考えてみたいと思います。

<そもそも、ホウレンソウとは？>

ホウ（報告）・レン（連絡）・ソウ（相談）とは、業務を円滑に遂行するために必要な一連のアクションで、大きな目的は次の二点です。

- ① 仕事の問題点や結果などを知らせること、指示された仕事の進行状況を伝えること
- ② ①の結果、作業の方向性を確認し、効率的に作業を進めるためのアドバイスや指示を得ること

①の過程で、情報を整理して簡潔に伝える力を学び、身につけていきます。②では、自分で考えて進めている間に方向性がずれてしまう事態を防ぐことにつながり、それは会社としての判断ミス防止につながります。

そして、お互いの状況を知ることがチームワークの向上にもつながります。

よって、ホウレンソウを適宜かつ確実に行うことは非常に大切なのです。

<では、何を言えば良いのか？>

ホウレンソウで何を言えば良いのかは、おおよそ以下の通りです。

◎ ホウ（報告）

ある任務を与えられた者が、その経過や結果などを述べること。

ビジネスの場では「簡潔に」「分かりやすく」ということが求められるため、状況に応じて方法（口頭あるいは書面）を使い分け、口頭による報告においても、必要に応じて資料や図等を活用すると良い。

◎ レン（連絡）

ある任務について、各自の持っている情報などを互いに知らせること。連絡は「5W2H（いつ・どこで・誰

が・何を・なぜ・どのように・いくら）」を用いて的確に行う。

◎ ソウ（相談）

ある任務を遂行する中で発生した問題を解決するために話し合ったり、他人の意見を聞いたりすること。

相談においては主訴が何なのかを明確にしてから、自分なりの答えや対策案を用意してから行う。さらに、主訴や対策案を伝えるに当たっては、資料などを活用して相手に分かりやすいような伝え方を心がけることも大切である。

職場におけるホウレンソウにおいては、事柄（客観的な事実）と感情（自分の気持ち）は整理して伝えなければなりません。事柄と感情が混ざったままで伝えてしまうと、聞く方を混乱させ、判断ミスの原因になることがあります。伝える側が気を付けることは言うまでもありませんが、聞く側も感情を受け止めつつ、事実を冷静に拾い上げなければなりません。

<ホウレンソウは部下から上司への一方通行？>

ホウレンソウですが、部下から上司に行くものだという認識が一般的だと思います。しかし、上司から部下へ行われるホウレンソウもあり、その最たるものが、実は業務命令ではないかと私は考えます。

業務命令は正当な理由なく拒否すれば、何らかの懲戒処分を受ける恐れがあるため、従わなければならないものではありません。

ただ、何の説明もなく一方的に命令されるよりは、多少なりとも背景等の説明を受けた方が、業務命令が一方的ではないと感じ、やらされ感が薄まるのではないかと思います。そして、業務に取り組む上での気持ちの入り方が変わってくと思うのです。

説明は5W2Hに基づいて、手短だがポイントを抑えて行われますが、実はこの説明こそが、上司から部下へ行われるホウレンソウなのです。

説明内容自体は、命令された社員には直接関係のない話ですが、耳に入れておくことで上司の動きが何となく分かり、業務そのものに関する情報だけではなく、周辺の情報も共有できるようになると思います。

そして、業務を進めていく中でホウレンソウが適切に行われることにより、チームワークが形成されていき、チームとしての一体感を得られ、職場におけるコミュニケーションの促進につながります。

コミュニケーションが促進されることにより、メンタルヘルス不調を未然に発見することも可能になるものと考えます。

業務命令に限らず、双方向的ホウレンソウを行い、事柄の伝達だけで終わるのではなく、気持ちの伝達も行っていくべきです。



シリーズ『会社を強くする』⑩

<http://www.vcon.jp>

経営コンサルタント、(財)日本規格協会品質ISO審査員 野澤 周永（株式会社Vコンサル）



「手前味噌でない真の「差別化」をめざす」

[いい製品はあるが営業力が弱い]

「うちの技術開発力は相当なものですよ」、社長さんは誇らしげに言いました。水質ほか環境調査の草分け的な会社であり、この分野で社歴30年以上、ハイレベルな実験研究設備も多数揃え、社員のほとんどが研究職と調査職で、総員50名を超える環境調査会社です。この種の会社はかつて、官庁の仕事を中心に一定レベル以上の単価が確保され、どちらかといえば左ウチワの商売でした。ところがここ数年は、入札の透明化による自由競争のため価格下落が激しく、かつて安泰であった経営にもきしみがはじめてきており、以前はほとんど意識することのなかった資金繰りなども気にせざるを得ない状況になってきています。

そのような背景で、社長はかねてから懸案であった、「技術開発力を生かした開発製品をブレイクさせたい」という思いが強くなってきました。社長さんは実は大変なアイデアマンで、これまでにない沢山のユニークな製品を開発してきました。その完成度はともかく、例えば次のようなアイデアです。

- ①ダムや貯水池をシンプルな仕掛けで浄化でき、メンテナンスも要らない浄化装置。
- ②マンションのベランダや電線に止まる鳩やカラスを寄せ付けない鷹のイラストを活用した鳥よけシート
- ③古い水道管が破裂する前に掘り起さずにジョイント部分の漏水の兆候をキャッチして優先的に修復する箇所を特定するシステム、等々です。

そのような沢山の開発製品をこれまで作りためてきたとのことでした。ところが、社長が次のように当社の弱い所について話したのです。

「ウチは、技術開発力は抜群なんですけど、営業力が弱いんですよ。せっかくいい製品があってもうまくアピールできない。本社が首都圏にないことも災いしてか、いい製品があってもプッシュが利かないのと、ルート拡大やネットワークの活用ができないんです。営業さえうまくできれば日の目を見る製品は山ほどあるのに、いつもそう思っているんですよ。」

社長のお話を聞いてさもありなんと思いました。コンサルタントとして、かつて国家的な研究機関が集まるつくば地区で、多数の研究開発型のベンチャー会社の社長たちから同じような悩みを聞いたことが何度もありました。つまり、「優れた製品なのに営業ができない」ということです。

[製品に対する手痛い洗礼]

そういうことであれば、上の①の「メンテ要らずのダムや池の低コスト浄化装置」について、私のネットワークを駆使して、売り先になりうるしかるべき先を御紹介できないものかと画策しました。すると、ある独立行政法人の経営企画部長が話を聞いてもいいと

言ってくれ、早速アポをとって社長と一緒に面会に行くことになりました。もちろん、「そんなにいい製品なら、きっと目に留まるに違いない」と考えましたし、社長には製品の差別化を表す実証データや、これまでの実績等を持参してくださいとお願いしました。

そして、製品のプレゼンの日が来ました。先方は、経営企画部長と環境室長という技術責任者が立ち会ってくれました。いよいよ決戦の場です。プレゼンテーションとそれに基づくやり取りがその後の同行や商談への発展を左右します。社長は緊張しながらもその製品の有用性を語り始めたのです。一通り説明が終わると、納得したような顔をしつつも先方から、次のような矢のような質問が来たのです。たとえば、

- ①データを見ると、池の上の方は浄化できているが、底の方は浄化できていないのではないかと。
- ②これまで公的機関で仕事が受注できなかったのはなぜか？ 本当にいいなら「予算がないから」とい

う理由だけでその後採用がないのは不自然

- ③このモーター性能でこの価格なら魅力だが、それだけの高いパフォーマンスを出せる理由が不明確
- これらの質問のレベルが高かったせいか、答えを用意していなかったのか、社長はしどろもどろになり、「今日、ウチの技術営業が忙しくて来られなかったので・・・」と言い訳するのが精いっぱいでした。

最後に先方はこう評価してくれました。「どの位の規模の池に最適な製品かを明確にして、費用対効果が高い実証データを用意してくれるといいですね」と。一礼してその場を去りましたが、帰り道社長は、さすがに10年温めてきた製品が手痛い洗礼を受けたことへのショックを隠せませんでした。

[真の差別化をめざす]

問題はどこにあったのでしょうか？ 営業力が弱かったからでしょうか？ そうではありません。製品のターゲットが明確でなかったこと、そして他社製品と差別化できる商品力がブラッシュアップされていなかったことです。だれしも「自社の製品はすばらしい」、「自社のサービス」はすばらしいとつい自画自賛してしまいがちです。でも、市場はそんなに甘くはありません。本当にいい製品やサービスなら市場は確実に評価してくれ、売れるものなのです。それほど、買い手は正直でストレートだと心得ておく必要があります。手痛い洗礼を受けたことで一念発起して、再度製品の改良やデータでの実証に真摯に取り組めるかどうか、当社の成功のカギを握っているといえます。

先のプレゼンの講評で、技術担当がこういつていたのが印象的です。「費用対効果も高く、よい製品であれば、拒む理由はどこにもありませんから。」手前味噌でない真の「差別化」をめざしたいものです。