



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46号 2012年12月

発行責任者 鎌田勝典・沖利彦

職場のQ&A

「労働時間規制の適用除外」管理監督者」

Q 今回昇進をして係長になり、一律2万円の係長手当と引き換えに今まで払われていた残業代が払われなくなりました。残業は、以前より30時間ほど多くなっているのに残業代支払いの請求はできないのでしょうか。

A 係長は一般的に労働時間規制の適用除外となる「監督若しくは管理の地位にある者又は機密の事務を取り扱う者」とはみなされないため、残業の請求が可能です。

労働基準法上の管理監督者に該当しない、限定的な職務遂行裁量権、限定的な権限、低い賃金の下で、「管理職」と位置付けられ、かつ、残業代が支給されない者を「偽装管理職」とか「名ばかり管理職」と呼ばれています。

【管理監督者の判断基準】

一般に「管理職」と呼ばれる人と労働基準法(第41条)上の「監督若しくは管理の地位にある者」は同じではありません。行政通達では、「一般的には部長、工場長等労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的な立場にある者の意であり、名称にとらわれず、実態に即して判断すべきもの」としています。また、判例ではおよそ次の3つの要件で判断しています。

職務内容、権限および責任の程度(職務内容や職務遂行上、使用者と一体的な地位にあるといえるほどの権限を有し、これに伴う責任を負担していること)。

労働時間の自由裁量性(出・退勤についての裁量があり、自ら労働時間の調整ができること)。

優遇措置(賃金、賞与等で他の社員と比べてその地位にふさわしい処遇)。

【固定額残業制】

時間外手当を役職手当や営業手当などの名目による一定の固定額で代替することが認められないわけではありません。しかし、現実の労働時間によって計算した割増賃金額がその手当を上回る場合には、使用者はその差額を支払わなければなりません。また、一定額の手当が時間外手当と認められない場合は、その手当も割増賃金の基礎にしなければなりませんので注意が必要です。



動機とともに、「やりたい仕事」を記述する欄を設ける。採用面接では、「当社に入ったらどんな仕事がしたいですか?」「3年後、5年後にはどのようなキャリアをデザインしたいですか?」という質問がしつこく突きつけられる。学生としても真剣にキャリアなるものを考えて採用面接に臨む。そうして苦労して入社した後、会社は、営業等で「即戦力」として働くことを新入社員に求める。この恐るべきギャップについていけなくなるのである。

5 思えば私たちの学生の頃(もう何十年前?)は、就活はもっと緩やかだった。学生時代はもっと人生を語り合う場だった。そうした豊かさを背景にしていたからこそ、いろんなことに挑戦してみようという気持ちも生まれたように思う。「北の国から」で有名な脚本家の倉本聰が、ある新聞で「来た仕事は何でもやる、ポルノも書いた、そんな時代が(プロになる前には)必要だ」ということを書いていた。与えられた仕事、偶然入った会社で、目の前のことに真剣に挑んでみる、その中から自分のキャリアがデザインされてくるのではないだろうか。そんな場を与えてくれるいい中小企業もあるんだよ、と就活生たちに教えてあげたい。

時言

■キャリアはいかにデザインされるか

- 2014年の春の採用に向けた会社説明会が解禁され、大学3年生らの就職活動が本格的にスタートした。12月1日午前0時、大手広告会社の博報堂は「日本一早い会社説明会」を開催。短期決戦となるため、企業側もいち早く優秀な人材を確保しようとしているようだ。学生たちは就活の巨大な波に飲み込まれていく。
- 統計によると、今の4年生の就職内定率は、10月時点で63.1%と2年連続で前年を上回った。リーマンショック後、採用を抑制してきた企業が新卒採用に前向きになり、求人は持ち直しつつあるという。一方、電機産業の大リストラなど景気悪化で求人が減る恐れも指摘され、学生は戦々恐々である。
- 一方、入社後3年以内に3割の大卒者が会社を辞めるという統計があります。研修後に販売部や工場などに配属され、「私はこんな仕事をしたいがこの会社に入ったのではありません」「この仕事は私の将来のキャリアにどういう関係があるのでしょうか?」と言って(思っ)辞めていく。
- 大学は自校学生の就職率アップのためキャリア教育に真剣だ。キャリアデザイン学部という学部さえある。企業の側は、エントリーシートに志望

となりの弁護士

弁護士法人パートナーズ法律事務所 所長

弁護士 原 和良



「過去・現在・未来」

1 人間は、うまくいかない壁にぶち当たると過去を振り返り、あのときこうすればよかった、こうなっていなかったはずなのに...としばしば後悔する。たいていの場合、現在の自分の状態に不満がありその不満を過去の出来事に原因つけて思い悩む。人はこれを「過去を引きずっている」と言うが、肩についたゴミと同じで、渦中の本人にはなかなかわからない。

しかし、過去は変わらないのも事実である。あるのは、日々過去になっていく現在だけである。過去を振り返ることは今をよりよく生きるためにだけ意味がある。よくも悪くも、現在は、過去の到達点であり、現在があるのは過去が間断なく続いているからである。それをあれこれいわずに、ありのまま一度受け入れてみると、意外に見える世界が広がるものである。

一般に、過去にこだわりすぎていると、目の前に新しいチャンスが広がっていること、意外と世の中はおもしろいことに気づかない。エネルギーの無駄遣いである。

「過去は変えられないが、未来は変えられる」とはよく聞く言葉である。そういう意味では人間は、常に変えられる未来のために現在を生きている存在であるといえよう。その場合、過去と切り離されたところに未来があるのではなく、過去の蓄積である現在があつてそこから現実に変えられる未来があるのである。

3 年末に日本では総選挙が行われた。ある意味では、予想を裏切られる結果だったかも知れないし、意気消沈している人もいるかも知れない。過去の日本は、よくも悪くもあるがまさに受け入れることから始めなければならぬ。

3・11の大震災を経て、日本は確実に変わろうとしているし、世界の変化も早い、と感じているのは私だけだろうか。いや感じてはいるからこそ、大きな変化が政治の世界にも起きるという予感がしていたのにその予感が期待はずれに終わったことに困惑しているのかも知れない。

しかし、変わりつつあるという実感は、これもありのままの現実であり、変わりそうでもないという事実もありのままの現実である。

4 昨年、ある自動車メーカーのテレビCMが話題になった。「がんばってれば、いつか報われる。持ち続けられれば、夢はかなう。そんなのは幻想だ。たいてい、努力は報われない。たいてい、夢はかなわない。そんなこと、現実の世の中ではよくあることだ。それが、どうした? スタートはそこからだ。新しいことをやれば、必ずしくじる。腹が立つ。だから、寝る時間、食う時間を惜しんで、何度でもやる。さあ、昨日までの自分を超える。...」まさに、スタートはこれからだ。

トピックス

■「厳しくなった建設業の雇用・健康・厚生年金保険への加入義務付け」

国土交通省は、平成24年5月1日、①建設業法施行規則の一部改正の省令、②経営事項審査項目・基準の一部改正の告示を公表しました。建設業者の雇用保険、健康保険、厚生年金保険への加入義務付けの条件を厳しくしました。

【「人材確保」と「競争の公平化」が狙い】

国土交通省は、この措置の狙い・背景を次のように指摘しました。

「建設業においては、下請企業を中心に、雇用、医療、年金保険について、法定福利費を適正に負担しない企業（＝保険未加入企業）が存在することから、技能労働者の公的保障が確保されず、若年入職者減少の一因となっているほか、関係法令を遵守して適正に法定福利費を負担する企業ほど競争上不利になるという状況が生じています。」

つまり、「①建設産業の持続的な発展に必要な人材の確保と②事業者間における公平で健全な競争環境の構築を図る（番号は執筆者が付与）」ことが狙いです。実施後5年をめどに、企業単位では許可業者の社会保険加入率100%、労働者単位では製造業相当の加入状況を目指すとしています。

【主な改正点】

(1) 建設業の許可申請書の添付書類に、保険加入状況を追加（平成24年11月1日）

- ①建設業の許可・更新の申請時に、新たに保険加入状況を記載した書面を提出（雇用保険・健康保険・厚生年金保険のそれぞれの被保険者資格取得届出を提出）
- ②未加入であることが判明した企業に対しては、加入指導を実施
 - ・加入指導にもかかわらず加入しない企業の情報を日本年金機構ブロック本部に通報

・年金事務所による数次の加入指導にも従わない場合、年金機構ブロック本部から建設業許可行政庁に通知し、監督処分を実施

(2) 施行体制台帳に、保険加入状況の記載が追加（平成24年11月1日）

- ①施行体制台帳に、特定建設業者（※）及び下請企業の保険加入状況を記載
- ②下請企業には、さらに再下請企業の保険加入状況を特定建設業者に通知
- ③国・都道府県の建設業担当部局は、営業所への立入検査による保険加入状況の確認を行うとともに、工事現場への立入検査による施行体制台帳等の確認を行い、元請企業による下請企業への指導状況の確認を実施

（※特定建設業者：元請工事を下請を使って施行する場合に、その下請代金の額が4,500万円以上になる場合、特定建設業の許可を受けていなければならない。官公庁が発注する場合、一定規模以上は特定建設業許可業者でなければならない事が多い。）

(3) 保険未加入企業に対する経営事項審査の評価が厳しくなる（平成24年7月1日）

- ①経営事項審査（※）において、評価項目を雇用保険、健康保険、厚生年金の3保険を3項目に区分し、各項目ごとに審査する（従来「健康保険及び厚生年金」として2項目が一体だった）
 - ②未加入の場合それぞれ40点の減点（3保険に未加入の場合、現行▲60点→▲120点）
- （※経営事項審査：公共工事を受注したい建設業者は、登録経営状況分析機関による経営事項審査を受けることが義務付けられている。経営状況、経営規模、技術的能力等について数値により評価を受ける。）

アジア貿易事情（第4回）

「アジアにおける日本 その4」

アメリカSeychelle社製浄水ボトルを、脚光を浴びているミャンマーに向けて輸出を開始しました。ミャンマーでは、中心地ヤンゴンでも水道水はまだままだの水準ですし、ちょっとヤンゴンを離れると、勿論水道が無い場所も多いです。そういった地域に普及してもらえればと思っています。

海外製品を第三国に販売するビジネスを“三国間貿易”と言いますが、今回も“日本”というブランドが役に立った気がしています。同製品は日本でも一定数

量販売されており、ミャンマーの客先は、“あの品質の厳しい日本で販売されている製品なら、良い製品のはず”という判断が働いた様です。勿論、オリエンタルトレーディングがしっかりサポートしてくれるなら、という当社への信頼もあったとは思いますが。（ちょっと宣伝です。）

三井物産に勤務していた時代から、商社の役割というものを常に考えさせられていました。客先・メーカーの与信（支払い能力、製造能力）、（次頁下段へ）

オリエンタル トレーディング(株)代表取締役
山本 恵



年金相談の現場から

年金相談メール nenkin@officesup.com

■熟年離婚の年金分割の進め方

Q 私（元妻）は昭和37年生まれで50歳、元夫は昭和38年生まれ（49歳）。2人は8月に離婚することになりました。いわゆる熟年離婚です。婚姻期間は26年余あり、共働き（双方とも厚生年金加入）世帯です。離婚に伴って年金記録も互いに半分ずつ分割する合意もできています。分割した後の年金額はどれぐらいになるのか、どのような手続きをすればよいのか知りたいのですが。

【離婚に伴う2種類の年金分割】

A 離婚した場合の年金分割には2種類あります。一つは「合意分割制度」で、婚姻期間中の厚生年金の標準報酬を分割する制度です（但し、双方の記録の合計額の2分の1が分割の上限）。もう一つは「3号分割制度」で、平成20年5月以後の離婚の場合で、国民年金の第3号被保険者期間のあった方（通常は妻が被扶養者となっているケースが多い）からの請求により分割する制度です。

「合意分割」は互いの合意又は裁判手続きにより分割する制度で、「3号分割」は請求により（＝自動的に。注※）分割される制度です。なお、両方とも請求期限は離婚から2年です。したがって、ご質問の場合は「合意分割」になります。

（※「3号分割」は、第3号被保険者からの請求により、自動的に相手方の厚生年金の標準報酬の2分の1が分割される制度ですが、平成20年4月以後の記録に限られます。）

【手続きの流れ】

「合意分割」の手続は以下の流れで行います。

- ① 年金分割のための情報の請求…年金事務所に双方又は一方が請求することにより、年金分割した場合の見込額の試算を知ることができます。（離婚していない場合は、見込額は請求した方のみが知ることができます）
- ② 年金分割の合意…合意内容を証明する書面を年金事務所に、次のいずれかの方法により持参します。㊦双方の合意内容を証明する文書を、当事者双方（又はその代理人）が年金事務所に直接持参。㊧合意内容を明らかにした公正証書等（公証役場で認証を受けたもの）を持参（この場合は片方だけが窓口に行ってもいい）。
- ③ 合意できないとき…家庭裁判所への審判又は調停の申し立てを行い、裁判所が発行する書面を年金事務所に提出。
- ④ 年金分割の請求…②又は③の手続による分割割合を明らかにした書面を添付して、「標準報酬改定請求書」を提出。以上の手続を行えば、年金機構から、「標準報酬改定通知書」が送付されます。

黒子とグレ子の「税金おとな相談室」(第46回)

■手続き、忘れていませんか？（その1）

「白子」個人でやっていた焼肉屋が儲かったので、法人化しようと思うんだけど？

「税理士」いいですね。利益が出ているなら、法人化のメリットも大きいですからね。

「白子」でも、法人化ってメンドクサイでしょ？株式会社とか、設立にもお金がかかるし。

「税理士」今は、合同会社で設立して、軌道に乗ったら株式会社化する人もいますよ？

どうやら白子さんは、法人ではなく個人で焼肉屋さんを続けていたようですね。利益が継続して出るならば、法人化をして、そのメリットを享受したいところですよ。

以前にもお話しをしましたが、「合同会社」は昔で言うところの「有限会社」に似ています。設立には資本金が必要ですが、今は株式会社同様に1円から設立が出来る

【編集後記】—早くも、大震災・原発事故から二年目の年も暮れようとしています。しかし現況はまだまだ、惨状にさらされた被災者を救済するに至っているとはいえません。「時代に没頭しては時代を批評することができない」（石川啄木『時代閉塞の現状』）といわれるように、過ぎ去った時にしっかりとけじめをつけて、これからは見据えた行動が強く求められているように思います。新しい年が、そのような時代への

第一歩となることを願います。

10回にわたり連載してきた、GFP吉澤由美子さんの『夢をかなえるFP塾』は、今号をもって最終回となりました。皆様にはご愛読いただき心より感謝申し上げます。吉澤先生にはこれからも、「負けない生き方（ライフプラン）」への応援歌を贈っていただければと期待しています。ご執筆いただきほんとうにありがとうございました。（N）



税理士 関根 忍

ますし、登録免許税は資本金の0.7%（最低6万円）ですから、資本金850万円ぐらいまでは、資本金+6万円で設立できます。銀行への保管証明や、定款の認証の為に公証人報酬および印紙代も、合同会社なら不要です。法務省のHPや法務局出張所に書き方の冊子も無料配布されていますので、割と自分ひとりできちゃいます。

「起業を増やして、経済を活性化しよう！」という意気込みで作られた制度ですから、難しくっちゃ困っちゃいますからね。

このように、「起業」自体はそれほど難しくないので、起業後には忘れてはいけない手続きがたくさんあります。

（つづく）

「夢をかなえるFP塾」(第10回・最終回)

「シングルマザー世帯の教育プランとは」

最近ライフプランも多様化し、シングルで子育てをしている女性も増えており、それに合わせて「教育資金」について悩むシングルマザーからのご相談も増えてきています。シングルマザー世帯の平均年収は262万円(全世帯平均549万円の半分以下)というデータもあり、その中から子どもの大学進学費用を捻出することは決して楽な事ではないでしょう。

こうした相談で感じる事は、「こうしたい」という理想と、「でも出来ない」という現実のギャップに悩み、それを埋める解決策が見つからないままの家庭や、その大きさに気付かず何とか考えている家庭が非常に多いということです。

世の中には、家計の見直しや上手な資産運用などお金に関する本や情報が溢れていますが、その多くはあくまでも一般論にすぎません。それを、各々の家庭にどう落とし込んでいくのが大切で、私達FPは人生のトータルプランナーとして、それらの知識や情報と家庭がうまく歩み寄るための架け橋を作ることが重要な仕事であると考えています。

また、家計の収支は出来るだけ月々の金額でイメージ出来るようお伝えするようにしています。一生涯の教育費や大学4年間の学費など大きな数字だけではなく、月々のキャッシュフローに落として考える習慣をつけることで、理想と現実のギャップを常に意識することが出来ます。また、ライフプランニングとは将来を約束するものではなく、日々変化していく家庭環境や経済状況に対応できるような柔軟な考え方で挑む必要があり、「ありがたい」「なりたい」姿を叶えることが全てではなく、出来ない事は出来ない判断し、別の方法を考える事も重要なポイントです。夢を叶えたつもりでも、実は借金の返済に追われているようでは本末転倒です。それぞれの限界点を知り、その中でどれだけの幸福感を感じる事が出来るのか、全ての人の共通の課題でもあります。

また、子どもの教育費についても国立と私立では掛かる費用に大きな違いがあり、幼稚園から高校まで15年間をすべて公立の学校に通った場合は約500万円、すべて私立に通った場合では約1700万円と3倍以上の開きがあります。また、大学4年間の費用を見ると、



CFP/1級FP技能士 吉澤 由美子

国立に自宅から通う場合の合計額510万円と私立文系に自宅外(下宿・アパート)から通う場合の1026万円では2倍の開きがあります。これらをすべて貯蓄でまかなう事は両親が揃っている家庭でも難しいものです。

そして、進路については親子それぞれの考え方や希望もあり一概には言えませんが、ひとつの目安として国立の高校・大学に自宅から通うプランで準備しておきましょう。

実際には予算以上の出費も伴いますので、その場合には、外食・衣料費等の節約や生命保険・携帯電話など固定費の削減、住居の見直し(公営住宅への引っ越しや実家に帰ることによる家賃負担の軽減、又は実家の近くへ引っ越し、両親の援助を受ける)、などの家計の見直しや、母子家庭等就業自立支援センターを活用するなど働き方を見直す事で多少の収入アップも可能かもしれません。

さらに、奨学金制度や育英基金なども有効に活用しましょう。大学生の2人に1人が利用する奨学金には、返済不要の「給付型」と返済が必要な「貸与型」があり、最近では返済不要の奨学金に力を入れる大学も増えています。

また、大学生の多くはアルバイトをしています、その平均収入は1ヶ月4~6万円ほど。

学生生活支援のひとつとして、学校が審査をした企業先のアルバイトを紹介する制度を設けている大学もあります。奨学金とアルバイト収入が月額4万円ずつあれば4年間で380万円の収入になります。これらをうまく活用することでシングル世帯の大学進学も夢ではなさそうです。

シングルマザー世帯で子どもを大学に進学させることは大変なことです。しかし、なるべく早い時期から親子で話し合う機会を設け、お互いの可能性とより多くの道を見つけてほしいものです。大切なのは「どこで」学ぶかではなく、「何を」学ぶかなのです。また、ライフプランニングとは誰か一人が頑張る作り上げるものではなく、親子、兄弟、祖父母など家族全員で協力し合い、それぞれの目標に向かって進んでいく、それがライフプランニングの醍醐味であると言えるでしょう。



労使トラブル110番



労働相談メール roudou@officesup.com

「労働時間の自主申告制と研修時間に対する労基署の勧告・指導に驚いています」

医療法人です。先日、労働基準監督官が抜き打ち調査に来ました。当法人では、正職員の労働時間の管理は自主申告制にしており、この点について監督官は労働者と個別面接(使用者側は席を外すよう命じられ)を行い、「サービス残業を強いられていないか?」などと問われたようで、自主申告制を取りやめるよう指導されました。また、新人看護師には、研修の意味も兼ねて、一日の業務終了後に「振り返りシート」を書いてもらっているのですが、監督官から「これは労働時間なので残業代を支払うように」と是正勧告を受けました。シートを書くのが遅い人は1時間もかかってしまうのですが、労働時間としてカウントしなければならないのでしょうか?

【労働基準監督官の権限】

労働基準監督官には、行政上の権限と特別司法警察員としての権限(捜査、逮捕、送検)があります。労働基準法101条は、労働基準監督官の行政上の権限について、「事業場、寄宿舎その他の附属建設物に臨検し、帳簿および書類の提出を求め、または使用者もしくは労働者に対して尋問を行うことができる」としています。

貴法人に監督官が「臨検」したのは、労働者からの申告による「申告監督」であるのか、上部から指示された行政方針に基づく「定期監督」であるのかは不明ですが、新人看護師の「振り返りシート」と自主申告制がとくに調査されていることから見ると、申告監督である可能性が大きいと推察されます。

【労働時間とは何か?】

法律の条文では何が労働時間に該当するかについては詳細に書かれていません。判例は、「労働者の行為が使用者の指揮命令下に置かれたものと評価することができるか否かにより客観的に決まるもの」(最高裁判12.3.9三菱重工長崎造船所事件)としています。就業規則や労働契約で定めた「労働時間」イコール「真の労働時間」ではなく、「指揮命令下」にあるかどうかの実態で判断するという事です。例えば、研修時間も、労働者が自主的に参加するものは労働時間となりませんが、会社の指示命令により参加させた(あるいは会社の研修に参加を義務付けた)場合には労働時間とみなされます。

貴法人が新人看護師全員を対象に、教育の目的で、勤務時間終了後に「振り返りシート」記入を義務付けていたとするならば、「指揮命令下に置かれた」労働

とみなされ、時間外労働となり、残業代支給の対象となります。

【自主申告制について】

使用者には労働時間の把握義務があります。厚生労働省の通達では、把握の仕方について、①使用者による現認、②タイムカード、ICカード等による記録、③労働者による自主申告制の3つがあるとしながら、③の自主申告制をとる場合の条件が記されています。

【自主申告制をとる場合は次の措置を講ずることが必要】(平13.4.6基発第339号)

- ㊦ 自己申告制を導入する前に、その対象となる労働者に対して、労働時間の実態を正しく記録し、適正に自己申告を行うことなどについて十分な説明を行うこと
- ㊧ 自己申告により把握した労働時間が実際の労働時間と合致しているか否かについて、必要に応じて実態調査を実施すること
- ㊨ 労働者の労働時間の適正な申告を阻害する目的で時間外労働時間数の上限を設定するなどの措置を講じないこと。また、時間外労働の削減のための社内通達や時間外労働手当の定額払等労働時間に係る事業場の措置が、労働者の労働時間の適正な申告を阻害する要因となっていないかについて確認するとともに、当該要因となっている場合においては、改善のための措置を講ずること

もちろん自主申告制が違法だというわけではありませんので、貴法人に対して監督署は「是正勧告」をするのではなく「指導票」(「タイムカード等で客観的に記録できるようにしてください」という指導、要請)にとどまっているわけです。

(前頁下段から)貿易実務(輸入手続き)、支払いに関わる運転資金負担等々、色々あるのでありますが、最も大きな役割は今も“情報”だと思います。ネットが発達し情報が氾濫する中でも、“活きた”情報はネットには出回りません。非常に俗人的なもので、普段から実際に会い、心が通い合っただけで活きた情報に接することができるのでしょうか。どんなに通信環境が整っても、手段としてのテレビ会議は有効ですが、やはりface to faceの打ち合わせは不可欠だと感じてお

ります(コストは掛かりますが、それ以上に効果は大きいはずです)。

今回の三国間貿易の商談も、当社がミャンマー・アメリカと実際何度も会って進めてきたことからの信頼感、そこに“日本”という安心感もあったかと思えます。これからも、当社サービス向上は勿論ですが、もっと“日本”を意識して、貿易を拡大して参りたいと思っております。



JAZZでほっと一息

「ブルースを考える」

アドバンスト・ソフト 小柳忠章

「起」と「承」と「転結」でまとめたような感じですが。アメリカ南部を発祥の地とする黒人民謡(フォークソング)で黒人霊歌やフィールドハラー(労働歌)から発展したとされている。ジャズやロックンロールのルーツのひとつでもある。ゴスペルが宗教歌なのにに対しブルースは労働歌やラブソング。

理屈は良いから、曲を紹介しろとなるのですが、これがまた多い。MJQのBag's Groove(Milt Jackson)、アートブレーキーのBlues March(Benny Golson)、モンクのBlue Monk(Thelonious Monk)、エリントンのC Jam Blues(Duke Ellington)、テレビで有名になったRoute 66!(Bob Troup)(作曲家)等々、きりが無い。

正月休みは、もっと原点に戻ってYouTubeで「The American Folk-Blues Festival」を検索してください。モノクロの映像を見ながら、ジャズやロックのルーツを感じてください。1時間以上の長編ばかりです。過酷な奴隷労働の中で生まれたブルースを聴きながら新年の展望を思い、2013年を生き抜く決意を固めましょう。

年の瀬というのは、やたら忙しくてイケません。デパートや商店街、それにテレビコマーシャルまで「さあ、これを買っちゃおう。あれも買っちゃおう」みたいな勢いで。お歳暮と請求書を持って、今年最後の客先訪問をしている人もいでしょう。「ジングルベル」の騒音が止んで、仕事納めが済んだら、ゆっくりブルースでも聴きましょか。

ブルースと言っても「港町ブルース」とか「柳ヶ瀬ブルース」ではありません。ましてや、淡谷のり子先生の歌でもありません。あれは、哀しい歌、憂鬱(ブルー)な歌をブルースと名付けたらヒットしたということです。このスローなテンポの曲に合わせて踊るブルースも本来の楽曲形式のブルースとは無縁です。ついでに、お爺ちゃん達が昔ナンパの時に踊ったジルバも日本語。戦後、米兵の持ち込んだジッターバグ(Jitterbug)がジルバと聞こえたんですね。どちらもダンス競技の種目にはありません。

楽曲形式のブルースは12小節をワンコーラスとし、4小節ずつの3部分から構成されます。文学で言う「起承転結」を

メンタルヘルスを考える(Part 66)

特定社会保険労務士・産業カウンセラー 沖 利彦



「上から目線な若手社員」



私が就職した頃は、訳もなく新入社員や若手社員を説教する先輩社員が必ずいました。ただ、今はそのような行為は、説教の内容の是非に関わらずパワハラだと受け止められかねないため、あまり見られなくなりました。

その代わりにということではないのですが、最近、相手を選ばず「上から目線」の態度を取る若手社員がいるようです。

今回は、周りをさりげなく不愉快にさせてしまう「上から目線な若手社員」について取り上げたいと思います。

<「上から目線」とは?>

「上から目線」とは、目上でない相手から受ける、他人を見下すような雰囲気や言動のことを指します。「よく物事を知っている自分が、無知なお前に教えてやる」と感じられる発言を不快に思う時に使われる言葉です。

今回取り上げる「上から目線」は、立場や年齢が比較的近い人たちの間で起きていることが多いように感じます。それは、「自分を大きく見せたい気持ちの行動化から起きる弊害」ではないかと思うのです。

例えば、2年目の社員が新入社員の面倒を見ることになり、手取り足取り一生懸命教えているのですが、ついつい行き過ぎて、先輩風を吹かせるだけでは納まらず、「お前は全然なっていない。俺が新入社員の頃はそうじゃなかったぞ」と、自分の過去を棚に上げ、説教をしようするような場面もあります。

これこそまさに「上から目線」なのです。2年目の社員だって上司から見れば社会人として未熟な部分があるにもかかわらず、「自分はできている」と言わんばかりに自信過剰に陥っているのです。

<平気で目上の人まで見下す若手社員>

友人から「部下と世間話をしているよ、『最近早起きして7時に出勤しているよ。朝は仕事が捗っていいね。』と話したら、そいつが『へえ、立派ですね。いい取り組みだと思いますよ。引き続き頑張ってくださいね。』と、偉そうな言い方で返してきやがって、ムカついたよ。」という話を、ごく最近聞きました。

その部下は遅刻こそしないけれど、朝はぎりぎりまで寝て職場に駆け込んでくるタイプ。友人からすると、自分は何にもしていないのに、なぜか高飛車で評論家的な発言にムカついたのでしょう。

この話の他にも、「うちの部署の上司は出来が悪い」と批判する若手社員もいれば、「自分の能力はこんなものではない」と根拠のない自信を持つ若者など、上から目線にもいろんなパターンがあるようです。

上から目線だけで済めば良いのですが、「業務遂行上のことで上司として正当な注意をしたところ、『上から言うのは止めて下さい。』と逆ギレした社員がいた。これ

には驚いたが、他の部下に聞いてみたところ、(その社員の先輩たる)部下も似たような経験をしていて、指導に苦慮している。」という相談を受けることもあります。

この「逆ギレ」も「上から目線」な社員の特徴です。

<対処法：同僚・後輩間の「上から目線」>

上司や先輩から見て、まだまだ未熟な若手社員が、同僚や後輩に対して尊大な態度をとっている様子を見たら、どう対応しますか？

まずは、注意する前に本人が同僚や後輩と接する様子を見ることです。その時には、「①同僚や後輩が困っていないか」、「②内容が行き過ぎていないか」をチェックします。というのも、同僚や後輩が本人の「上から目線」の底にある心理を見抜いており、割り切って接しているため、不愉快に感じていないことがあるからです。その場合は、ただ見守るようにすればよいでしょう。

問題は、隠れてこっそりと上から目線な態度で同僚や後輩に接する社員です。なぜ「隠れてこっそりと」行うのか？それは、周囲から「お前が言える立場か!」と言われたくないからです。言われたいために、自分が上から目線で接しても問題ない相手を選んでいるのでしょう。これは「弱い物がさらに弱い物を叩く」という構図になっており、いじめにつながる恐れがあります。

そうは言っても、本人は最初からいじめをするつもりで接している訳ではなく、ちょっとしたアドバイスをしただけだと思っていることが多いものです。よって、部下のこうした態度を見つけたら、「指導はオープンスペースでのみ行うように」と注意して下さい。目の行き届く所に限定して行わせることで、行き過ぎた行動を防ぐことができるでしょう。

それでも目に余る場合は、同僚・後輩に他の先輩社員や同僚と接点を持つように指導し、本人と距離を置くように上司が配慮をしなければなりません。

<対処法：上司(先輩)への「上から目線」>

では、上司を見下す部下、あるいは逆ギレ部下に対しては、どのように接していけば良いのでしょうか？

見下す部下の場合、能力に自信がない等の不安を抱えており、そのような自分を見下されまいとして他人を見下すのです。

そこで「謙虚になれ!」と忠告するのはかえって逆効果。部下が自分の強みを意識できるような方向へ導いていくことがベターです。そうすることで部下の不安が小さくなり、他者への接し方が変わってきます。

逆ギレ部下はどうでしょうか。こちらも不安を抱えており、不安だからこそ感情的に反発してしまうのです。

彼らに対しては傾聴の姿勢に徹し、本人の言い分を十分に引き出し、出来ている点を褒めた上で改善点を指摘することが効果的です。

シリーズ『会社を強くする』⑭

<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)



「しくみの定着は『しみ抜き』のごとく」

【当たり前の習慣が根付かない】

「うちの社員たちときたら、とにかくレベルが低いから・・・」強面(こわもて)パンチパーマの社長が、そう吐き捨てるように言ったのは、もう何年も前のことでした。当社は、県内並びに近県から古タイヤの回収を行い、その再生材の製造を行っている会社ですが、もう社歴は40年近くなり、県内では最新機械を常に他社に先駆けて導入したり、初期に環境ISOを認証取得したりと、意欲的な経営を行うことでは業界でも有名な会社です。重量物である古タイヤをトラック満載に積み込み、さらに工場ではゴミの焼ける臭いと大型機械の中のむせ返る熱気の中で働くという厳しい環境での仕事ということもあり、「頭で勝負というよりは、体で勝負」といった社員さん達が多い会社でもあります。社長はその風貌で想像される通り、寿司屋の丁稚(でっち)から叩き上げて今日の30名を超える事業を築きあげて定評ある会社に発展させた苦労人であり、強力なリーダーシップでこれまで会社を引っ張ってきました。しかし、そんな社長の悩みの種は、社員たちに「当たり前の習慣」がなかなか根付かないということです。社長自ら、掃除をしない者を見つければ、叱ってやらせ、所定の場所以外で喫煙している者がいれば注意して回り、という対応を繰り返してきましたが、のんきな社員たちは「喉元すぎればまた同じことを繰り返す」というパターンに陥り、社長も手を焼いているという状態でした。そこで、この社長の悩みを解決すべく、これまで他社で成功を収めてきた次のような意識付けの方法を取り入れてみることにしました。

- (1) 経営改革をアピールし、意識付けを図るため、キックオフ大会の開催。
- (2) 社員の「挨拶、清掃、喫煙ルール、機械点検や日報の作成提出、リーダー制導入」などをうたった「社員行動指針」の制定。
- (3) 朝礼・終礼(朝の早い運送部門のみ)の定着や機械点検や清掃のルール化等です。

こういった意識を変えるための働きかけは、これまで多くの会社で成功を収めてきました。例えば、社員行動指針はその会社の意識レベルに合わせて、わかりやすいものにするなどの工夫を行ったわけです。そういう意味では自信をもって臨んだ、満を持した方策と考えていたわけです。

【意識を変える前に行動を変える】

1年後、どうなったでしょうか?「やっぱりうちの社員はダメなんだよな・・・こんなこと一つできないんだ・・・」その社長の無念さをにじませた言葉は、私

の胸に突き刺さりました。要は、満を持して行った施策がことごとく形骸化していったのです。「キックオフ?なんだっけ?」、挨拶はする者はするようになったものの大多数はこれまでのまま。ルールブックはその後見た形跡もなく、放置されたまま。日報に「ヒアリハット欄(作業上危険を感じたことを記載する欄)は1ヶ月間誰ひとり書く者がいない。機械の始業点検表は毎日レ点が入っているけれどなんのコメントもなく、それでいて機械の故障は引き続き突発する

(チェックが形式化?)などなど・・・私は正直甘かったなと痛感しました。意識や習慣はそう簡単に変えられるものではないということでした。もっとその組織を構成する社員さん達の意識や行動を深く理解し、本当に根付かせるためにはどうしたらいいかの「実践論」を考え抜かないとダメだということでした。

そこで、とにかくまず「意識を変えるよりも行動を変えてもらおう」と考えたのです。どんなに立派なルールを「わかりやすいだろう?」とやって作っても、誰にも見てもらえなければ意味がありません。そこでまずは、ルールを実行させて、相互にその行動をお互いに監視させるなどの仕組みを作ることにしました。まず、機械や車両の清掃・点検は、形式的に書類を作るのはやめ、全機械と日付に印をつけられるような大きな表を模造紙でつくり、壁に張り出して全員が記入することにしました。これであれば、やっぴいなければ一目瞭然。回りの監視効果もあり、定着を図ることができました。次に「ルールをすり込んでいくまでお互いに確認しあわせる」ことを行いました。挨拶、清掃、喫煙ルールなどの「社員行動指針」は週替わりメニューで一週間毎日同じテーマを全員で唱和し、その行動を実践していなければ、チームリーダーが注意し、一週間の総括を週の終わりに評価し、定着度が低ければ、翌週も同じテーマをすり込む意味でまた全員で唱和し、相互チェックを繰り返す等々です。

【その会社にマッチした方法を探し出す】

意識や行動のレベルが高い会社からすれば、「なんでそんなことまでするのか?」と言われそうですが、身の丈を考えた方法を取らないと、ルールは根付かないのです。つまり、しくみの定着は、まずは『しみ抜き』のごとく繰り返し繰り返しすり込むことが大切なのです。しくみは、まずは行動を定着させつつ、その意味がだんだんわかればそれでいいのです。あらゆる組織に通用する一律の方法というのはありません。その会社に一番マッチした方法を探し出し実行すること、それに尽きるのです。