



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51号 2013年5月

発行責任者 鎌田勝典・沖利彦

時言

■「橋下発言とその土壌」

「(軍にとって)慰安婦制度が必要なのは誰でもわかる」「世界各国でやっていたのに、なぜ日本だけ特別な非難を受けるのか」。「(米軍は)風俗業を活用してほしい」…

橋下徹日本維新の会共同代表(大阪市長)の一連の発言と人権感覚にはあきれた。

【日本とナチス・ドイツが突出した制度】

日本の従軍慰安婦制度の場合、慰安所設置の計画立案、業者の選定、女性集め、慰安所の管理など全面的に軍が管理運営していたといわれている。さらに日本軍の場合、軍自らが中国や東南アジアなどで暴力的に女性を拉致して集めてくることもあった。これらは被害者の証言だけでなく、日本兵の証言も多数ある。ドイツも国防軍や親衛隊(SS)が慰安婦制度を作っていた。

貧困と隣り合わせの戦争状態において、最も物資を持っている軍の周りに女性が集まり、性売春が行われるというのは、いろんな戦場で起きたことは残念ながら事実である。しかし、軍による組織的・系統的管理のもとに慰安婦制度が置かれたのは日本とナチス・ドイツを除くとなつていわれている。米軍の場合も公式には売春を認めておらず、末端でそういう実態があった場合にはただちに立ち入り禁止措置が取られた。橋下氏が「世界各国でやっていた」というのであれば、日本軍の「慰安婦」制度と同じことをやっていた国はどこなのか、証拠を出さなければならない。

【日本の歴史認識が世界で問われている】

橋下発言に中国、韓国諸国や被害者たちが猛反発し



ているのは当然だ。アメリカ政府当局も16日、コメントを発表した。「Mayor Hashimoto's comment is outrageous and offensive. (橋下市長の発言は、言語道断で侮辱的なものだ)」「what happened in that era to those women, who were trafficked for sexual purposes, is deplorable and clearly grave human right violations of enormous proportions. (戦時中、性的な目的で連れて行かれた女性たちに起きたことは、嘆かわしく、明らかに深刻な人権侵害で、重大な問題だ)」。その上で報道官は「日本が過去に起因するこれらの問題の解決に近隣諸国と共に取り組み続け、前に進むことができるような関係を構築することを期待する」と述べた。

問われているのは日本の歴史認識である。安倍首相は、「侵略の定義は定まっていない」と繰り返し、村山談話、河野談話の水準から後退する発言を繰り返している。橋下発言を批判しきれない安倍首相の言動が、実は橋下発言の土壌にもなっているように思う。

「ナチスの犯罪に時効はない」というスタンスがドイツの今日の国際的地位の背景にある。それと比べあまりにも遅れた日本がいつも見え隠れする。もうそろそろ決着を付けなければ前へ進めないように思う。

新連載2本スタート
「川添香先生」「市村剛史先生」

今月号紹介

- 2面 **トピックス** 「鳥インフルエンザ(H7N9)を指定感染症(就業制限等の対象)とする政令が施行」
- 3面 **労使トラブル110番** 「採用の際、健康診断の結果を判断材料としてはいけないか?」
- 4面 **『職場の関係性と組織力向上について』新連載**
米國CTI認定プロフェッショナル・アクティブコーチ・川添香先生の連載
- 5面 **新シリーズ 会社を強くする『経営の切り口』**
経営コンサルタント・野澤周永先生の連載

- 6面 **暮らしと法律 相談・救済センターのコーナー** 「善良な管理者の注意義務」と「自らの財産に対するのと同じ注意義務」の違い
『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** 「日韓社会保障協定」
『コラム 人事労務の視点で歴史をひも解く』新連載
人事コンサルタント・市村剛史先生の連載
- 8面 **職場のQ&A** 「期間雇用者と有給休暇」
『となりの弁護士』弁護士・原和良先生の連載

職場のQ&A

「期間雇用者と有給休暇」

Q 2か月または3か月の契約を繰り返すような社員の場合、年次有給休暇を与えていませんか。このような契約社員にも有給休暇を与えるべきなのでしょうか。また、雇用期間が1年の契約社員の場合は雇入れ後6か月経過時点で残りの契約期間が6か月しかないで、法定の半分の有給休暇を与えればよいのでしょうか?

A 契約社員でも労働基準法の第三九条の適用があり、最初の6か月その後の1年毎の継続勤務と8割以上の出勤率という二つの要件を満たせば通常の社員と同様に有給休暇を与えなければなりません。(勤務日数の少ないものについては比例付与)

また、利用期間の長短に応じて有給休暇日数を調整するなどという法律上の定めはなく、一定の期間内に雇用期間が終了することが明らかかな者であっても要件を満たしてさえいけば法定どおりの有給休暇が全日数発生すると考えるべきです。

【継続雇用をどう考えるか】
この問題の本質は、労働基準法第三九条の「継続雇用」をどう考えるかにあります。行政解釈では、「継続勤務か否かについては、勤務の実態に即し実質的に判断すべきであり、実質的に労働関係が継続している限り継続年数を通算する」とされています。

判例においても、「労働者の心身の疲労を回復させ、労働力の維持培養を図るといふ年次有給休暇の制度趣旨を踏まえ、勤務の実態、当該雇用契約の期間、それぞれの雇用契約ごとに契約を終了させて、新たに雇用契約を締結する形態をとる理由、雇用契約と次に締結される雇用契約との間隔、雇用契約締結の際の採用手続及び有給休暇が付与されている他の労働者との均衡等を総合して、雇用関係が継続しているか否かを実質的に判断すべきである」としています。(日本中央競馬会事件 東京高判平成11・9・30)

契約期間の満了毎にいったん契約が切れて再契約という形式を整えていたとしても、契約が反復更新されて実質的に引き続き雇用されている場合には継続勤務とみなされます。
有給休暇を取得させないために短期雇用契約を反復しているとすれば、あまり意味がありませんので、実態に即し適正に対応しましょう。

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

「最近の若い者は…」



1 最近ある大学の先生と飲んだ席で、今の学生は幼稚、精神年齢11歳、一〇才、と考えればちょうどよいという話をしていて、マイナス一〇才という表現が正しいのかどうか私にはわからないが、そういわれてみれば、自分が二〇代、三〇代の頃と比べれば、大分考え方が違うなあとと思うこともよくある。

2 もつとも、昔の五〇代、六〇代、七〇代の方々は、ほんとに若々しい。先日、九九才の依頼人であるご婦人と事件の打ち合わせをしたところ、七五才の息子が最近物忘れが激しくボケてきたのが、母親としては大変心配だと話していた。ついでに、三・一一の地震はどうでしたか、と聞いたところ、関東大震災(一九二三年、当時九才)の方が縦揺れがもっと大きく、三・一一の比ではなかったとおっしゃられていた。妹を自宅の二階でおんぶして子守をしていたときに、震災が起き、階段が崩壊。必死の覚悟で階下へ飛び降りて逃げた、本当にあのときは怖かったと、まるで昨日の出来事のように話してくれた。

3 「今の若い者は…」というのは、年寄りの若者に対する批判の決まり文句である。社会人としての自覚がないという点は、いろいろな意味でマイナスに働くこともあるだろう。

しかし、大人になるといふことが、社会的安定を優先して身を固めること、古い世代のつくった常識の枠を従順に守ること、既成のシステムに組み込まれて身動きができないようになること、だとしたら、それは寂しいことだし、その批判はあたらないうらやまがある。

受験競争を勝ち抜いていい学校に進学し、いい会社に就職する。いい結婚をしていい家庭をつくり、いい年金生活を送る。という「いい」生き方は、もう存在しないのである。

今の流動的な社会では、二〇代、三〇代でも身は固まらない。就職も、結婚も、そう簡単ではないし、固める必要もない。むしろ、固めないで挑戦と試行錯誤ができる環境を保障してあげることこそが、次の時代をつくることとなるのではないだろうか。

4 再婚の夫を数年前に病気で亡くされた八五才の二婦人の依頼者は、最近、七〇代の若い男性から結婚を申し込まれた、と話されていた。そろそろ身を固めようかという相談に、それもいいんじゃないですか、とアドバイスした。

□編集後記——本号から新しい連載が2本始まります。川添香先生は、コーチングの専門家です。コーチングは「人を育てる方法」とも言われ、企業や団体、またスポーツ界などで、人材育成や組織強化に活用されています。市村剛史先生は、人事・労務管理の専門家です。両先生と

も社会保険労務士ですが、いわばマルチタレントとして、幅広く活躍されています。また好評をいただいている野澤周永先生の連載は、新シリーズ・経営を強くする『経営の切り口』として装い新たにスタートします。これらが「次の時代をつくる」糧となることを願います。(N)

トピックス

■鳥インフルエンザ（H7N9）を指定感染症（就業制限等の対象）とする政令が施行

【パンデミックを起こす可能性】

内閣は、鳥インフルエンザ（H7N9）を指定感染症として定める旨の政令を4月26日に公布、5月6日から全面施行されました。

厚労省は通達で、「今年3月31日に中国政府が3名の感染者を公表して以降、多くの発症事例が報告されている。現時点では人から人への持続的な感染は確認されていないが、ウイルスが人への適応性を高めており、パンデミック（筆者注：世界的大流行）を起こす可能性は否定できない…。こうした状況を踏まえ、国内で患者が発生した場合に備え、当該患者に対して適切な医療を公費により提供する体制や検疫体制を整備するとともに、仮に人から人へ持続的に感染することとなった場合の迅速な情報把握及び対応を可能とすること等のため、所要の措置を講じるものである。」と趣旨を述べています。

【指定感染症とは】

1997年に施行された感染症法は、伝染病予防法、性病予防法、HIV予防法（その後結核予防法も）を統合した法律です。グローバル社会のもとでの感染症への迅速、的確な対応の必要性が背景にあります（なおこの結果、

「法定伝染病」という言葉は死語となりました）。感染症法では、すべての感染性のある疾病を5つに分類し（危険度の高い順に一類から五類）、分類ごとに対応を定めています。また、5分類とは別に、「新型インフルエンザ等感染症」「指定感染症」「新感染症」を設けそれぞれの対応も定めています。（別表参照）

H7N9は指定感染症に指定されましたが、これは「1年を限度として政令で指定」され、「一類から三類に準じた対応の必要が生じた感染症」、かなり危険度の高い感染症という位置づけです。

【就業制限と賃金支払い義務】

一般に、使用者の責に帰すべき事由による休業の場合、労働基準法第26条に基づき、平均賃金の6割の休業手当を支払わなければなりません。しかし、感染症法に基づく就業制限の場合は、使用者の責に帰すべき休業ではないので休業手当の支払い義務はありません。

ただしこれは、あくまでも感染症法に基づく疾病で、医師等の指示による休業の場合であって、医師の指示がなく使用者の判断で休業させた場合には支払い義務があることに留意してください。

【別表：感染症類型】

感染症類型	定義	主な対応	
一類感染症	エボラ出血熱、マールブルグ病、クリミア、コンゴ出血熱、ペスト、ラッサ熱、天然痘、南米出血熱	感染力、罹患した場合の重篤性等に基づく総合的な観点からみた危険性が極めて高い感染症	原則として入院（隔離）
二類感染症	ポリオ、ジフテリア、SARS、結核、鳥インフルエンザ（H5N1）	感染力、罹患した場合の重篤性等に基づく総合的な観点からみた危険性が高い感染症	必要に応じて入院（隔離）。食品製造等特定業務への就業制限
三類感染症	コレラ、細菌性赤痢、腸チフス、パラチフス、腸管性出血性大腸菌感染症（例：O157）	感染力、罹患した場合の重篤性等に基づく総合的な観点からみた危険性は高くないが、特定の職業への就業によって感染症の集団発生を起こし得る感染症	食品製造等特定業務への就業制限
四類感染症	レジオネラ症、マラリア、日本脳炎、炭疽、ウエストナイル熱、E型肝炎、A型肝炎、黄熱、鳥インフルエンザ（H5N1を除く）、狂犬病、エキノコックス症、オウム病等	動物又はその死体、飲食物、衣類、寝具その他の物件を介して人に感染し、国民の健康に影響を与えるおそれのある感染症（現在41疾病）	動物の輸入禁止、輸入検疫
五類感染症	クロイツフェルト・ヤコブ病、インフルエンザ、エイズ、アメーバ赤痢、梅毒、ウイルス性肝炎（A・E型を除く）、麻疹、流行性耳下腺炎、A群溶血性連鎖球菌咽頭炎、感染性胃腸炎等	国が感染症発生動向調査を行い、その結果等に基づいて必要な情報を国民や医療関係者等に提供・公開していくことによって、発生・拡大を防止すべき感染症（現在41疾病）	発生動向の収集把握と情報の提供
新型インフルエンザ等感染症	新型インフルエンザ及び再興型インフルエンザ基本的に二類型感染症の扱い		必要に応じて入院（隔離）。食品製造等特定業務への就業制限
指定感染症	既知の感染症の中で一類から三類に分類されていない感染症において、一類から三類に準じた対応の必要性が生じた感染症で、1年を限度として政令で指定		政令で指定
新感染症	人から人に伝染すると認められる疾病であって、既知の感染症と症状等が明らかに異なり、その感染力及び罹患した場合の重篤性から判断した危険性が極めて高い感染症		政令で指定

年金相談の現場から

年金相談メール nenkin@officesup.com

■日韓社会保障協定

Q 弊社では、提携先韓国企業の社員を3年間派遣してもらうことになりました。この場合、わが社で社会保険に入らせなければならないのでしょうか？

A 日本の厚生年金適用事業所においてフルタイムの就労をする場合は、国籍にかかわらず、原則として厚生年金に加入しなければなりません。

しかし、ご質問のケースでは、その後の厚生年金加入状況によっては年金受給資格期間を満たすことができず、年金受給につながらない場合があります。

それを防ぐには、社会保障協定の例外規定（※1）に則り、厚生年金への加入を免除してもらうという方法があります。

社会保障協定とは、①二重加入の防止、②年金加入期間の通算のために締結しています。ただし、日韓間では②は行われていないため、①のみの取り扱いとなります。

厚生年金への加入が免除されるためには、韓国の社会保障制度に加入していることを証明する「適用証明書」の交付を受ける必要があります。

適用証明書の交付を受けるには、韓国での勤務先事業主が

（韓国の）証明書発行機関に申請手続きを行います。一般的には、日本での就労期間が5年以内であると見込まれること、不測の事態により延長される場合であっても延長期間が3年を超えないことが認められれば、適用証明書が発行されます。

発行後、適用証明書を御社に提出してもらいます。証明書は保管しておき、必要に応じて提示して下さい。

万が一、申請が認められなかった場合には、厚生年金に加入しなければなりません。帰国時に日本の年金受給資格を満たしていない場合は、帰国後2年以内に本人が脱退一時金を請求することにより、負担した保険料の一部を受け取ることができます。

※1 日本で現地採用された韓国籍の方は適用外です。また、日韓間においては健康保険も対象外ですので、健康保険には加入しなくても構いません。

コラム 人事労務の視点で歴史をひも解く (第1回)

人事コンサルタント・社会保険労務士 市村 剛史



■少子化を考える～ローマ帝国の事例から

今月より、オフィス・サポートNEWSでコラムを担当させていただくことになりました。ここでは、様々な歴史の事象を人事労務の専門家の視点でご紹介させていただきながら、いろいろな問題について皆さまと一緒に考えてみたいと思っています。

さて、現在日本では深刻な“少子化”が進んでおり、国をあげてさまざまな対策が進められています。それらの中には、ワーク・ライフ・バランス（長時間労働の改善＝仕事と家庭の調和）の推進による家庭生活のための時間の確保、育児休業法の改正（育児休業・育児短時間勤務等の義務化）による子育ての支援など、企業の人事労務管理に大きな影響を及ぼすものもあります。

もっとも、少子化問題は、世界的に見ると日本だけの問題ではありません。お隣の国、韓国でも出生率の低下が大きな問題となっておりますし、ヨーロッパ諸国でも90年代頃からさまざまな少子化対策を行っていますが、すべての国で成果が出ているわけではありません。

ところで歴史上、少子化問題で有名なものにローマ帝国のケースがあります。ヨーロッパ史上の偉大な政治家の一人とされる初代皇帝アウグストゥスは、少子化対策として強引ともいえるような政策を行い、成果をあげていますが、実はこの政策の対象は一般市民ではなく、指導者階級でした。つまり、生活に余裕がある層で少子化が進んでいたということになります。塩野七生の著作『ローマ人の物語』には、「ローマが、貧しく、将来に希望がもてなかったのではない。それ

どころか、むしろ反対であったのだ。ただ、子を産み育てることの他に、快適な人生の過ごし方が増えたのである」と書かれています。

豊かになると出生率が減少するというのは、人間の普遍的な現象なのでしょうか？ 日本の少子化の原因の一つに出産・育児に必要なお金の問題がとりあげられることがありますが、一方で、豊かとはいえない発展途上で出生率が高いとするデータもあります。このことは、少子化対策の難しさの一端を物語っているような気がします。

ここからは「人間はいかに生きるべきか」といった哲学的な課題は没価値的に考えたいのですが、仮に生物が過酷な生存競争のなかで懸命に生き抜こうとする理由は、種の継続＝子孫を将来に残そうとする本能があるから、としてみます。その場合、豊かになって過酷な生存競争から解放されることは、一見、子を産み育てやすくなることにつながりそうですが、ここまであげてきた少子化の事例を見た限り、そうとは言えない。逆に、豊かになることが子孫を残そうとする人間の本能に何らかの影響を与え、出生率の低下につながる？

…さてどうなのだろう、とそんなことを考えてしまうわけです。最近では“草食男子”という言葉がすっかり定着しています。若者の草食男子化が進んでいるのかどうか私にはわかりませんが、もし本当だとすれば、パートナーを得るためにときに生死をかけて戦う動物の姿とは対極的でありすぎて、なんともいえない気分になるのです。

■暮らしと法律 相談・救済センターのコーナー

URL : <http://www.soudan-kyusai.com>

今月の相談員 特定社会保険労務士・行政書士 鎌田勝典



■「善良な管理者の注意義務」と「自らの財産に対するのと同じの注意義務」の違い

Q 委託契約の契約書の条文について相手先から指摘を受けました。相手先から提供された情報等の管理、秘密保持に関して弊社が負う義務について、弊社は「自らの機密情報を扱うのと同様以上の注意義務を持って保持、管理する」と記述した案を示したところ、相手先から「善良な管理者の注意義務をもって保持、管理する」と訂正されました。意味がよくわからないのですが…。

A

【民法第644条】

委託契約において受任者が負う注意義務について、民法第644条は次のように規定しています。

受任者は、委任の本旨に従い、善良な管理者の注意をもって、委任事務を処理する義務を負う。

「善良な管理者の注意をもって」（略して「善管注意義務」という言い方をします）とは、取引通念上、客観的かつ一般的に要求される注意義務のことをいいます。法人間の契約であれば、提供された個人情報その他の機密情報を、個人情報保護法その他の法令に基づき厳格な管理が要求されるのは当然です。小さな会社だから適当でいいというわけにはいきませんし、そうした甘えがあるようでは貴社も発展しません。

また、善管注意義務に違反すれば、委任契約における債務不履行となり、損害賠償の対象となります。

【民法第659条との違い】

一方、民法第659条では、寄託契約における「無償受寄

者の注意義務」について次のように規定しています。

無報酬で寄託を受けた者は、自己の財産に対するのと同じの注意をもって、寄託物を保管する義務を負う。

寄託とは、受寄者が寄託者のために保管することを約束して、ある物を受け取ることによって成立する契約をいいます。寄託を無償で行う場合は「自己の財産と同一の注意」があればよいとしています。有償で寄託を受けている受寄者については、「善良な管理者の注意」義務をもって寄託物を管理する責任を負います（第400条）。

人によっては他人の物よりも自分の物を大事にするという場合もあるでしょうが、法律上は「自己の財産と同一の注意」は「善良な管理者の注意」よりも低い注意義務のことです。法人間の取引についてはこうした点をご注意下さい。また、契約書の条文の問題としてだけでなく、実際に情報管理等をきちんと行う対策を講じてください。



JAZZでほっと一息

「Like Someone In Love」

アドバンスト・ソフト 小柳忠章

1944年、作曲：ジミー・ヴァン・ホーゼン、作詞：ジョニー・パーク。『ユーコンの美女（Belle of Yukon）』という映画のために書かれた曲で、ダイナ・ショアが歌った。これまでにフランク・シナトラやベリー・コモといった多くのアーティストが手がけ、今やジャズのスタンダードナンバー。

最近、ぼんやり星を眺めていたり、恋をしている人みたいにギターを聴いていたり、時々、自分のしていることに驚いたりするの。そんな時は、たいがい貴方がそばにいる。背中に羽根が生えたようにふわふわ歩いて、物にぶつかったりするの。

「お嬢さん、それは『恋』ってもんですよ」と教えてあげたくなってしまふ曲です。第2次世界大戦末期だから、日本では、ご法度の内容ですね。皇国の命運、この一戦にありつて時です。父はフィリピンジャングルを奥へ奥へと行軍していた時代。

TV映画にもなったらしいので、調べてみると、アメリカのTV放送開始は1941年。日本のNHKのTV放送開始は1953年です。12年も差をつけられていたわけですよ。ですから、日本の電機業界は頑張ったと思います。今じゃ薄型テレビで散々な目にあっていますが。

話を音楽に戻すと、本物の恋の気分には、まるで縁が無い今日この頃ですが、若かった頃から欲しかったソプラノ・サクスを購入しました。ビンテージ物です。テナーやアルトと異なり、音程を作るのが難しい。毎日帰宅するや否や楽器を触って、朝食後も出勤する前に音を出している。もう病気ですね。家族には「だって、楽器がオレに買って欲しいと訴えていたんだよ」とウソと分かる言い訳をしています。アベノミクスでうかれて株を購入するよりは健全だと思います。贅沢をした代わりに仕事では散々な目に遭わないよう頑張っていますから。



労使トラブル110番



労働相談メール roudou@officesup.com

■採用の際、健康診断の結果を判断材料としてはいけないか？

Q

最近、採用直後に病気やメンタルヘルス不調になる人が生まれました。採用の際、健康診断書を提出させ採否の判断材料にしたいと考えていますが、厚生労働省は否定的な通達を出していると聞きました。また、精神障害は健康診断で発見できませんが、本人に聞くのはまずいでしょうか？ 採用前に健康診断書を提出させた場合、さらに「雇入時の健康診断」も行わなければならないのですか？

A

【入社前健康診断は採用の自由の1つ】

（旧）労働省は平成5年の事務連絡「採用選考時の健康診断について」（平5.5.10）で、「『雇入時の健康診断』は、常時使用する労働者を雇い入れた際における適正配置、入職後の健康管理に役立てるために実施するものであって、採用選考時に実施することを義務づけたものではなく、また、応募者の採否を決定するために実施するものでもありません」と述べ、実際の指導でも、採用前の健康診断を否定するような態度が散見されます。しかし、採用選考時の健康診断は何ら禁止されているわけではなく、厚生労働省の通達も就職差別につながるよう、健康診断が応募者の適性と能力を判断するうえで真に必要なかどうかを慎重に検討すべきという趣旨です。

通達の背景に、健康診断項目に血液検査が加えられた（平成元年）のをきっかけに、肝炎やHIV感染の有無を調査して採用を拒否するという事例が生まれたという事情があります。（HIV感染症や肝炎等は、社会的差別につながりやすく、また通常の業務において他の労働者に感染させたりすることは考えられないため、業務上その情報の取得が必要な職業以外の採用に当たっては検査を行ってはならないとされています。）

企業には採用の自由が保障されており、その1つに調査の事由があり、したがって採用前に健康診断を受けさせ調査する自由は当然保障されています。もし血圧等の検査をせずに入社直後に脳血管疾患等を発症した場合、企業及び経営陣の責任が追及されるという事態も生まれかねないからです。このことと就職差別禁止とは別問題です。

【精神障害と病歴の申告】

健康診断でも採用面接でも精神障害の発見はなかなか困難です。

少なくともやった方がいいと思われるのは、採用面接で（または提出書類に記入してもらうなど）病歴の申告を求めることです。精神障害を抱えていても就労

に問題なければいいのですが、病勢が悪化、再発し就労できなくなるケースも少なくありません。病歴の申告を求めることによって、採否の判断材料になるだけでなく、採用後の配置等における配慮措置の判断材料ともなります。また、もし「病歴なし」と虚偽の申告がされたとしても、それは万が一のときには企業側に有利な材料となります。

【健康診断書は「雇入時の健康診断」に代えられるか？】

では、採用前に行った健康診断結果（健康診断書）の提出を就業規則等で義務づけている場合、これを「雇入時の健康診断」に代えることは可能でしょうか。

労働安全衛生規則第43条は、「雇入時の健康診断」は「3月を経過しない」健康診断結果の提出で代えられる旨を次のように規定しています。

第43条 事業者は、常時使用する労働者を雇い入れるときは、当該労働者に対し、次の項目について医師による健康診断を行わなければならない。ただし、医師による健康診断を受けた後、3月を経過しない者を雇い入れる場合において、その者が当該健康診断の結果を証明する書面を提出したときは、当該健康診断の項目に相当する項目については、この限りでない。（以下略。下線は筆者）

そもそも血液検査やX線検査などは労働者の身体にとって侵襲性のある検査で、3月以内に2回も同じ検査をやらせるのは健康にとって害があるということでしょう。1年近く前に内定採用する大企業と違って、中小企業の場合は内定後3月以内に採用というケースが多いと思われます。また、中途採用の場合は内定即採用というケースが少なくありません。それらの場合は、健康診断書によって代用できることは、経費削減という観点からも知っておいた方がいいことです。



職場の関係性と組織力向上について～コーチングの視点で考える Part1

社会保険労務士/CRRグローバル認定システムコーチ
/米国CTI認定プロフェッショナル・アクティブコーチ

<http://kao-space.com/>

「燃える集団作り専門家」 川添 香



成功の循環モデルを回してチーム力を上げる

今月から「職場の関係性と組織力向上について～コーチングの視点で考える」と題して連載させていただくことになりました。チームや組織力の向上についてコーチングの視点や事例を交え解説していきます。

<チームとは何か>

チームとは一体何でしょうか。グループとはどう違うのでしょうか。グループとは単なる人の集まり、集団のこと。対してチームとは「仲間が思いを一つにして、一つのゴールに向かって進んでゆける組織」のことをいいます。

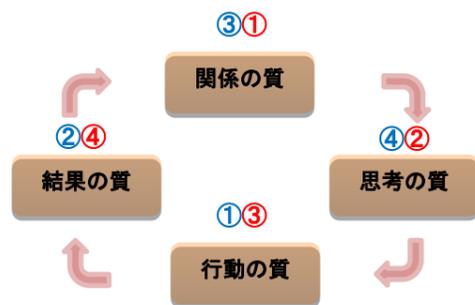
チームである特徴として、

- ・お互いがお互いをよく知っている
 - ・連帯感がある
 - ・密にコミュニケーションが取れている
 - ・活気がある
 - ・リーダーへの信頼感、メンバーへの信頼感がある
 - ・自分を捨ててでもチームのために尽くせる
- などがあります。

これらを形成しているのが個人と個人のつながり、すなわち関係性です。この関係性を作る力が結果を出すチームを作る力となっていきます。

<組織の成功循環モデル>

関係性についてマサチューセッツ工科大学のダニエル・キム教授が興味深い見解を示しています。下図はキム教授が提唱している組織の成功循環モデルです。この循環モデルには、バッドサイクル、グッドサイクルの二つがあります。



業績が悪くなったとき、たいていの組織では営業の訪問回数を増やす、販促イベントを企画するなど結果に直結する行動を変えようとするのではないのでしょうか。しかし頑張ったわりには成果が上がらないという負のスパイラルが起きてきます。

★バッドサイクル(青数字)

①結果の質を向上させようと行動を変化させようとするが②成果(結果の質)は思うように上がらない。⇒③さらに行動の変化を強要するために指示命令の横行、責任の押し付け合い、対立などが起こる。自己防衛の姿勢がみられるようになり関係性の質が悪化する。⇒④重要な事実や情報の交換がされなくなり、本音の話し合いもされないの、考えることを

やめたり、仕事が面白くないなど思考の質が悪化する。⇒①自発的、積極的に行動しなくなる。どうやったらうまくいくかと考えずに行動したり、納得しないまま行動するなど行動の質が悪化する。⇒②さらに結果の質が悪くなる

このバッドサイクルを断ち切る方法としてキム教授は、関係の質に働きかけることが重要だといいます。

結果の質はコントロールしにくく「結果」自体に直接働きかけることはできません。一見遠回りのようですが結果の質を高めるためには、変化を起こしやすい「関係の質」の改善から始めるのが一番の近道というわけです。

★グッドサイクル(赤数字)

①関係の質を高めることから始める。相互理解を深め、お互いに尊重し、一緒に考える。⇒②メンバーは自分で気づき、面白いと感じ思考の質が向上する。⇒③自分で考えられると自発的に行動するようになり行動の質が高まる。⇒④結果として、結果の質が高まる。⇒①成果が得られると関係の質が向上する。信頼関係が高まり、さらに関係の質が向上する。

<人・モノ・金・情報+関係性>

最近、社会関係資本(ソーシャル・キャピタル)という概念が言われるようになりました。社会・地域における人々の信頼関係や結びつきを表す概念で、ソーシャル・キャピタルが蓄積された社会では、相互の信頼や協力が得られるため、他人への警戒が少なく、治安・経済・教育・健康・幸福感などに良い影響があり、社会の効率性が高まるとされます。

日本人は和を尊重する文化の中で生きてきたために「関係性」はあまりにも当たり前存在するもので目を向けることが少なかったのではなかったかと思えます。しかし、日本を取り巻く環境は大きく変化し、当たり前が当たり前でなくなってきたことも事実です。3.11以後「絆」が言われるようになりました。大きな代償を払いましたが、日本人本来の心、感覚を取り戻すきっかけになったのは記憶に新しいところです。

経営資本は人・モノ・金・情報と言われますが、新たに「関係性」を加え、豊かに育てていくことが、これからの企業の将来に明るい道筋を示すことになるかと私は考えています。

特に、中小企業では秀でた個人の能力を頼みとするのは現実的ではありません。チームが生み出す関係性の質がこれからの巻き返しの鍵であると言っても過言ではないでしょう。

そのためには、チーム・組織は自らが内包する関係性に自覚的になることが必要です。メンバー全員が関係性がどのような状態なのかをはっきりと意識に上げた上で、お互いに関わっていくのです。自らの関係性を明らかにしていくのは恐れも伴いますが、その向こうに結果につながる関係性が見え隠れしています。勇気をもって最初の一步を踏み出し、成功循環モデルのサイクルを回し続けることがチーム力向上の秘訣です。

新シリーズ 会社を強くする『経営の切り口』

<http://www.vcon.jp>

経営コンサルタント 野澤 周永 (株式会社Vコンサル)



第1回「利益の資源」

【新シリーズ開始】

今回から新シリーズ「会社を強くする『経営の切り口』」がスタートします。

経営は経営理論だけでできるものではありません。経営者として、現実と向き合ってその対処法を考え、仮説を立ててトライし、時には失敗し、またうまくいくことも当然ある・・・経営者は失敗しても、くよくよしているヒマはありません。そんなヒマがあったら次の手を打たなければならないからです。そうでないと、あっという間に資金がショートし、「万事休す」となり、会社は終わってしまうのです。そんないつもまな板の上に乗っている経営者は、皆孤独なのです。誰にも相談できない。誰にも舵取りの相談はしにくい。親身に自社のことを考えてくれる人は、自分自身以上にはいないのです。だからこそ、発想力を持ちたい。「この難局をどう乗り切るのか？」普通に考えればうまくいかない。そんな時に必要なのが『経営の切り口』です。経営には正解はありません。でも、経営者はベストな答えを見つける宿命を持っています。発想力を生かした『経営の切り口』をもって常に勝ち続けなければならないのです。そんな悩める経営者にワンポイントの切り口を提供できたら・・・経営コンサルタントとしてそう願って、これから毎月、いろいろな『経営の切り口』を提供していきたいと考えています。

【「ダメ会社」にこそ利益の資源がある】

会社の経営が厳しくなって立ち行かなくなった会社を経営支援することがよくあります。資金繰りが厳しくなって、銀行の格付け(債務者区分)が悪くなり、貸し渋りや、資金の引き上げにあう。そしてさらに経営が厳しくなっている。そんな会社によく出会います。そこで事業を調査し、経営者や管理者または社員の皆さんからいろいろとヒアリングさせていただくと、たいてい場合は、当たり前と思えることが実はできていない、というケースがほとんどです。

①社内在雑然としている。業務の流れが統一されておらず、書類の不備やミスが多い。部署間の連絡が悪く、問題が起きると他部署のせいにする。

——(事業マネジメントの不備)、

②社内の連絡ミスからお客様のクレームが多発。

顧客第一といいながら、顧客の要望には「できません」「ありません」と否定的な対応が目立つ。

——(営業マネジメントの不備)、

③会計ソフトを入れていながらいまだに帳簿を手書きしている。月次の費用の集計に時間がかかり、業績は決算が出て初めてわかる「結果管理」。

——(経理マネジメントの不備)、

などが常態化しているのです。これと真逆で、これらがすばらしくできていきちんと経営を展開している会社があった場合、前述の『ダメ会社』と比べてどちらが今後、利益を増やす余地があるのでしょうか？普通に考えれば、後者のきちんと経営を展開している会社と答えるのが順当ですね。

正解は、「ダメ会社」です。なぜなら、「当たり前のことをちゃんとやっていない」からです。つまり、当たり前のことをちゃんとやれば、すぐ利益はあがるのです。言い換えれば、ダメ会社には、『取り尽くす資源が豊富にある』ということです。きちんと経営している会社は、もはや“伸びしろ”は少ないのです。改善しても新たに生み出せる利益はわずかしかなかったりありません。

【社内抵抗勢力との闘い】

つまり、「利益の資源」はダメ会社に豊富にあるわけですから、改善のしがいがあります。自社が「ダメ会社」と感じている経営者には朗報です。ただし、ぬか喜びはできません。なぜなら、「利益の資源」はあっても掘り出すのは容易ではないからです。

少なくともしばらくの年数は改善を行っていないわけですから、社内在抵抗勢力になっています。人間というのは給料が保証されるならこれまでと違ったことを始めたくはないものです。これまで通りがいいのです。だから、改善は容易ではないのです。ダメ会社にはせつかくの「利益の資源」があります。それをぜひ利益そのものに変えていきたいものです。だからこそ、改善のレベルを越えて経営改革が必要であり、さらに言えば、「『これまで通りがいい』という気持ちのバリア」を取り除くことが不可欠なのです。経営改革に取り組んで、ぜひ「利益の資源」を生かしたいものですね。

