



# オフィス・サポートNEWS

第64号 2014年6月

発行責任者

鎌田勝典・沖利彦・鈴木健司

東京事務所 〒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 E-mail info@officesup.com  
大阪事務所 〒533-0033大阪府大阪市東淀川区東中島1-17-5ステュディオ新大阪715  
TEL 06-6300-7572 FAX 06-6300-7573 E-mail info.osaka@officesup.com  
URL http://www.officesup.com

## 時言

### ■過労死防止法と残業代ゼロ法案

#### 【過労死が初めて法律で定義づけ】

超党派議連が提出した過労死防止対策推進法が今国会で成立した。「過労死」は、判例の積み重ねで出てきた言葉だったが、初めて法律上の定義が与えられた。その意味は大きい。

「『過労死等』とは、業務における過重な身体的若しくは精神的な負荷による疾患を原因とする死亡（自殺による死亡を含む。）又は当該負荷による重篤な疾患をいう」（第2条）

国、地方公共団体、事業者がそれぞれに過労死対策を行う責務が定められ、国と地方公共団体には過労死の実態調査や防止策の研究、対策を進めることも定められた。しかし、あくまでも理念法で、具体的な措置は盛り込まれていない。

#### 【過労死の実態と原因】

これまで公式には、労災の申請件数が過労死の実態を示すデータとされてきた。例えば、「脳・心臓疾患を原因とする過労死」の件数は、1999年の493件から2012年には842件に増えている。同じ期間、精神障害などを原因とする過労自殺の件数は、155件から1257件へと劇的に増えている。日本では一般的に、身内の自殺は伏せる傾向があり、「会社にお世話になった」という意識もあり、労災申請にたどり着かないケースが多いと言われている。実態はこのデータよりも相当多いと予想される。

なぜ過労死は増えているのか、いくつかの要因が指摘されている。まず有期雇用、非正規社員の急増と裏腹の関係で、男性正社員の働き過ぎの傾向に拍車がかかった。また、現代では働き方そのものがストレスに満ちている、ということも背景にある。グローバル化と情報化が進み、家に帰っても仕事のメールや電話から離れられなくなっている。職場環境が



悪化しパワハラやいじめが蔓延している実態もある。その結果、従来は中高年が中心だった過労死が、若年層が中心になりつつある。

#### 【問われる労働時間規制のあり方】

労働基準法は、労働時間の上限は週40時間、1日8時間と定めつつ、さまざまな例外を認めている。その最たるものが36協定における「特別条項」の存在である。一定の条件を満たせば、1日16時間の残業（24時間働き続けること）、月100～200時間の残業も可能となっており、実際そういう会社も存在している。結局、残業規制は割増賃金を支払わなければならないという金銭上の「規制」にのみ事実上頼っていると見えよう。

政府は、残業代ゼロ法案を検討している。賃金を労働時間ではなく「成果」によって支払う仕組みを、「年収1000万円以上」などの要件を満たす労働者に導入するという。しかし、この年収1000万要件はいずれ引き下げられるだろうという危惧が多い。

一方、EU（欧州連合）では、「11時間インターバル制度」を導入している。24時間のうち最低でも11時間は休息時間を与えなければならないという規制である。

過労死防止法と残業代ゼロ法案とは根本的に矛盾している。

### 今月号紹介

- 2面 **トピックス** 雇用保険法改正～「特定受給資格者」と「特定理由離職者」の扱い
- 3面 **労使トラブル110番** 「採用時にうつ病罹患経験の報告がなかった」ことを理由に解雇できるか？
- 4面 **『職場の関係性と組織力向上について』**  
米国CTI認定プロフェッショナル・コアクティブコーチ・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 **『コラム 人事労務の視点で歴史をひも解く』**  
人事コンサルタント・市村剛史先生の連載  
**『JAZZでほっと一息』** ジャズ愛好家・小柳忠章さんの連載
- 7面 **『帰化問題の歴史と申請』** 鈴木健司の連載
- 8面 **職場のQ&A**  
「所定勤務1時間あたりの賃金額の計算方法は？」  
『となりの弁護士』弁護士・原和良先生の連載

## 職場のQ&A

### 「所定勤務1時間あたりの賃金額の計算方法は？」

**Q** 当社で給与計算業務を担当することになりました。社員によって時給制、日給制、日給月給制と賃金の支払い方が異なっております。このような場合、賃金の計算基礎となる所定勤務1時間あたりの計算方法は違うのでしょうか？ また、どのように計算すればよろしいでしょうか。

**A** 賃金の支払い形態はさまざまのため、算出方法も異なりそれぞれ以下のように計算することとされています。

#### 【所定勤務1時間あたりの賃金額の算出方法】

- ①時間給 時間によって定められた賃金については、その金額を1日の所定労働時間数（変形労働時間制をとる場合や、日によって所定労働時間数が異なる場合には、1週間における1日平均所定労働時間数）で除した金額
- ②日給 日によって定められた賃金については、その金額を1日の所定労働時間数（変形労働時間制をとる場合や、日によって所定労働時間数が異なる場合には、1週間における1日平均所定労働時間数）で除した金額
- ③日給月給 月によって定められた賃金については、その金額を月における所定労働時間数（月によって所定労働時間数が異なる場合には、1年間における1ヵ月平均所定労働時間数）で除した金額

以上の計算を行うにあたって使用する労働時間とは、労働契約や就業規則などにより定められた休憩時間を除く実労働時間です。

割増賃金の額を計算する際には、所定勤務1時間あたりの賃金額を基準として、時間外労働、深夜労働については2割5分以上、休日労働については3割5分以上の割増率および割増賃金の対象となる時間数を乗じて計算します。

## となりの弁護士

弁護士法人パートナーズ法律事務所長

弁護士 原和良



### 「これで日本はグローバル社会で尊敬される国になれるのか」

1 2020年オリンピックを受け入れた日本の首都東京。その首都の都議会でも何とも時代錯誤の事件が起きている。6月19日、少子化問題、女性の晩婚化、子育て支援について質問をおこなった女性議員に対して、「お前が早く結婚すればいいじゃないか」「産めないのか」という汚いヤジが飛んだ。声が出たのは自民党議員の席からであるそうだが、都議会自民党は議員を特定する調査はやらない方針という。議場にいた舛添知事は、笑みを浮かべて黙って見ているという。

2 ジェンダー先進国であるアメリカやカナダでは、女性に対する性差別に対して、厳しい批判の目が向けられ、社会的制裁が課される。遅れた日本企業は、痛い目に遭った。1996年には、米国三菱自動車多数の女性の女性差別を受けたとして米雇用機会均等委員会に申立を行った。同委員会は、三菱自動車を提訴。98年に、同社は総額3400万ドル（当時の円換算で約49億円）の和解金を払うことになった。

さらに、2006年には、北米トヨタ自動車の社長秘書であった日本人女性が、同社社長からセクハラ被害を受けたとして会社及び社長個人に対して総額1億9000万ドル（約200億円）の損害賠償訴訟を提起した。和解内容は、非公開であるが、莫大な経済的損失を負ったことは間違いない。

3 日本でも、セクハラ・パワハラに対しては、企業のリスクマネジメントという観点から、取り組んでいる企業も増えてきており、私も、セミナーを依頼されたり、実際のトラブル相談事例も多い。しかし、根本の人権思想と社会の成熟度の驚くべき遅れが今回の事件の根底にあるように思われる。元知事は、出産適齢期を過ぎた女性に対して「生殖機能をなくしたババアに、存在意義があるのか」などという発言をして、損害賠償請求訴訟を起こされている。性的少数者に対する差別発言に対しては、日弁連が、今年4月に警告を出している（<http://www.nihiben.or.jp/activity/document/complaint/year/2014/140422.html>）。

今回の事態に、都議会がどのような対応を取るのか、また日本社会がこの問題をどのように克服していくのか、オリンピックを受け入れる国として問われている。

4 グローバル化、多様化社会に入った中で、今の人権問題の最先端の議論は、LGBT（レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダー）などの性的少数者や弱者に対する配慮である。ゲーム大手の任天堂は、人間型キャラクターが結婚、子育てなど架空の生活を楽しむ「TOMODACHI LIFE」というゲームソフトを開発し世界で販売しているが、米国在住の同性愛者から、「同性婚を認めて欲しい」とゲームの仕様変更を求められ、謝罪を余儀なくされたという。グローバル企業の中では、職場内での性的少数者に対する職場環境配慮義務、セクハラ・パワハラ防止措置が喫緊のテーマになっている。日本は、少数者・弱者への人権的配慮・感覚が、トラック一周遅れという感がある。

紀の初め（明治30年の「製糸女工約定書」）から今日までの約100年を経ての考察など、その歩みを振り返っています。遅々たる歩みのようにも見えます。まさに「Speak Low」（『JAZZでほっと一息』）とも言えます。「ささやき」がもっと大きな声になればその歩みはテンポを速める、そう歴史から見えてきます。（N）

口編集後記一本紙には歴史的視点からの連載があります（『人事労務の視点で歴史をひも解く』、『帰化問題の歴史と許可申請』）。今号では、過労死問題（『時言』）で云えば、日本で問題になり始めたのは60年代から70年代ですから、約50年を経て改善されたことについての考察、また「製糸場」問題に関しては、20世



## トピックス

### ■雇用保険法改正～「特定受給資格者」と「特定理由離職者」の扱い

従業員が退職するとき「自己都合」か「会社都合」かが問題になります。①所定給付日数が違う、②3ヵ月間の給付制限期間があるかどうかも変わってくるためです。

所定給付日数の区分は3つに分けられています。①定年・自己都合等の理由で退職した一般の受給資格者（給付日数90日～150日）、②障害者等の就職困難者（150日～360日）、③倒産・解雇などにより失業した特定受給資格者（90日～330日）です。このほかに有期労働契約者が雇止めにより離職した場合等に該当する特定理由離職者という区分もあり、一部の特定理由離職者は特定受給資格者と同様に扱われます。では、今回（平成26年4月施行）何が変わったのでしょうか？

#### 【「特定受給資格者」の判断基準が追加】

第一の改正点は、特定受給資格者の判断基準が追加されたことです。特定受給資格者とは、「『倒産』等により離職した者」と、「『解雇』等により離職した者」の2つがあります。このうち、「『解雇』等」に該当する事由として以下の2点が追加されました（追加点は波線部分）。

- ③ 賃金（退職手当を除く。）の額の3分の1を超える額が支払期日までに支払われなかった月が引き続き2か月以上となったこと、又は離職の直前6か月の間に3月あったこと等により離職した者
- ⑤ 離職の直前6か月間のうちに3月連続して45時間、1月で100時間又は2～6月平均で月80時間を超える時間外労働が行われたため、又は事業主が危険若しくは健康障害の生ずるおそれがある旨を行政機関から指摘されたにもかかわらず、事業所において当該危険若しくは健康障害を防止するために必要な措置を講じなかったため離職した者

本人が退職を申し出てきた場合でも、給与の遅配や長時間労働が退職理由であった場合、単純に「自己都合」扱いとはなりません。

#### 【「特定理由離職者」が特定受給資格者と同じ扱いになる場合】

特定理由離職者とは、以下の2つに該当する場合で、平成21年3月31日から平成26年3月31日までの暫定措置として、一定の者については特定受給資格者と同様の扱いをするとされてきました。

- I 期間の定めのある労働契約の期間が満了し、かつ、当該労働契約の更新がないことにより離職した者（その者が当該更新を希望したにもかかわらず、当該更新についての合意が成立に至らなかった場合に限る。）（上記「特定受給資格者の範囲」の⑦又は⑧に該当する場合を除く。）
- II 以下の正当な理由のある自己都合により離職した者  
体力・心身の状態によるもの、妊娠・出産・育児や家庭の事情によるもの、別居生活や通勤困難等によるもの、希望退職に応じた者など（詳細は略）

上記IIの「正当な理由のある自己都合により離職した者」の人は、「離職の日以前の1年間に被保険者期間（雇用保険に入っていた期間）が通算して6か月以上あること、かつ、離職間の2年間に被保険者期間が12か月以上ないことの両方を満たす人に限り、特定受給資格者と同様の所定給付日数となります。

なお、特定受給資格者又は特定理由離職者に該当するかどうかの判断は、事業主の主張、離職者の主張、確認資料を踏まえて、最終的にハローワーク等で行うものです。

今回の法改正で、平成26年3月31日までの暫定措置が、さらに3年間延長される（平成29年3月31日までに離職した者に適用）ことが決まりました。

#### 【慎重な判断が求められる有期雇用者の離職の扱い】

有期雇用者の離職経過とその理由によって、特定受給資格者となる場合、特定理由離職者となる場合、さらには一般の受給資格者にとどまる場合があります。

＜特定受給資格者となる場合＞

- 期間の定めのある労働契約の更新により3年以上引き続き雇用されるに至った場合において当該労働契約が更新されないこととなったことにより離職した者（ハローワーク発行パンフレット「特定受給資格者の範囲」の⑦）
- 期間の定めのある労働契約の締結に際し当該労働契約が更新されることが明示された場合において当該労働契約が更新されないこととなったことにより離職した者（同⑧）

＜特定理由離職者となる場合＞

- 期間の定めのある労働契約について、更新又は延長があることは明示されているが、更新又は延長の確約までではない場合で、かつ、労働者本人が更新又は延長を申し出たにもかかわらず、更新又は延長されず離職した者

＜一般の受給資格者となる場合＞

- 当初から契約更新がないことが明示されている場合



### ■「帰化問題の歴史と許可申請」2

オフィス・サポート大阪事務所長 鈴木 健司(社会保険労務士・行政書士)



#### 4 プライバシーの侵害

「在日外国人地方選挙権付与法案」をめぐり、法案反対派は「選挙権がほしいければ、帰化して日本人になればよい」という意見で対抗してきた。しかし、日本の政治家や一般の人たちが思うほど、帰化は簡単なことではない。手続きはこの上もなく煩雑で、精神的にも苦痛を強いられる。帰化申請者は、申請書と同時に本人、配偶者およびそれぞれの親族に関する書類が両国にまたがって50種類以上用意しなければならない。また、外国の文書については訳者名を明らかにした訳文を添付することになっている。

申請者個人の情報をすべて書類で提出させられ、およそ個人に関する情報は、細大漏らさず日本政府に知られることになる。

#### 5 帰化申請時の十指指紋捺捺強制

法務局は1988年まで帰化許可申請者に対して十指の指紋捺捺を申請時にさせていた。指紋捺捺反対運動の高揚を受けて、最高裁は「指紋は、指先の紋様であり、それ自体では個人の私生活や人格、思想、信条、良心等個人の内心に関する情報となるものではないが、性質上万人不同性、終生不変性をもつので、採取された指紋の利用方法次第では個人の私生活あるいはプライバシーが侵害される危険性がある。憲法13条は、国民の私生活上の自由が国家権力の行使に対して保護されるべきことを規定していると解されるので、個人の私生活上の自由の一つとして、何人もみだりに指紋の押なつを強制されない自由を有する」と判示した（最判平成7年12月15日）。その結果、法務局は1989年からは一指に減らし、1993年から廃止するに至った。

#### 6 アンケートに見る帰化許可者の生の声

以上 帰化制度の歴史と問題点の一部を概観してきた。

「『在日外国人と帰化制度』浅川晃広」は帰化を実証的に明らかにするために自ら2000人の帰化許可者を対象として行ったアンケートを分析した労作である。以下ではそのアンケートの生の声の一部を紹介する。

- ①「必要書類を提出し不備が特になければ普通に許可すれば良いと思う。預金通帳、結婚式の写真等他人のプライバシーに対する配慮がないと思う。本人の申請に対して、身内などの過去、経歴等うるさく聞く必要があるのか疑問に思う。」（40歳代、韓国籍、日本生まれ、特別永住者、男性）
- ②「韓国籍でありながら、韓国人でなく、日本語を話し、日本文学に慣れながら日本人でない。意識の上でも政治的にも棄民である在日韓国朝鮮人の1人として、せめて、生活上の手続きぐらひは便利に暮らしたいと思いました。北にも南にも失望した結果の帰化でもあります。帰化をしてもしなくても流れている血に変わりはないのです。国籍は1つの符号であり、結局は人間として、どう考え、どう生きるかということです。・・・どこでも生きてゆける、人間を育てるべき民族教育をこそと願ひ、憂っています。」（40歳代、韓国籍、日本生まれ、特別永住者、女性）
- ③「子供の頃、仲の良かった友達に“私日本人じゃないんよ、

朝鮮人なんよ」と告白した次の日、クラスの男の子に大きな声で“お前朝鮮人なんだって！”と言われ、泣きながら教室を飛び出した経験がある。これが自分の中での日本で生まれて、日本で育てているけど、日本人じゃない、自分自身の中から生まれた人種差別だった。大人になって恋をしても、自分の国籍を知られるのが恐くて、いつも自分からバリエードをはった付き合いしかできなくて、いつの間にか臆病な人間になってしまい、結婚は同じ国籍を持つ人間という事でお見合いに踏み切ったが、失敗、子供を連れての離婚になったが、子供を見る度にこの子も私と同じように悩み傷ついて生きてゆくのかと考えた時に“帰化”をおもいえがくようになった。その後 帰化許可になったのですが、この子達が大人になった時、自由な選択で自分の道を切り開いてほしいと願ひます。」（30歳代、韓国籍、日本生まれ、特別永住者、女性）

④「気が付いた時、自分は日本人でないことを知り、理由のないじめ、差別の中、大きくなりました。一番悲しかったのは『チョウセン、チョウセンにカエレ！』と言われたことです。日本で生れ日本語しか話せない自分が今さらどこへ行って生活せよ！と言うのですか？帰化にふみきったのは子供が高校へ入る頃です。（このままでは思う仕事に入れない）と思い、家族で帰化しました。人間とは悲しい生き物だなアタった何枚かの紙切れに印を押して、ある日『もう、あなたは日本人ですよ』と言われた日、心の中で人間は怖い・・・と思いました。なぜなら、昨日の私も、今日の私も何も変わっていませんからです。」（40歳代、韓国籍、日本生まれ、特別永住者、女性）

⑤「結婚は、同じ国の人と思っていたので、お見合いで結婚し、子供が2人、男の子でき、帰化は早くしたいなーと思っていたが、主人の方が「してもいっしょや」とどうものりきでなくて、手続もややこしいので、ほったらかしでしたが、その後 母子家庭になり、子供達が将来、警察官が学校の先生になりたいと言った時、公務員には日本国籍が必要なので、帰化申請することにしました。一番悩んだのは帰化後の名字をどうするかと言う事で、旧姓に戻りたかったが、子供達が主人の方の通名で学校に行っているの、子供たちの為に帰化をするので、なくなく主人の通名にした事が不満でできたら子供が小さい時にすれば良かったと思った。自分の本名には愛着があつてそれをすてる事は、父母に申し訳ないと思つてる所もあります。」（40歳代、韓国籍、日本生まれ、特別永住者、女性）

⑥「振り返れば、子供の頃、韓国人という事だけで、いじめられ、たたかれ、思い出すたびに涙。日本の人と結婚し、あけくのはては韓国人とのしられ離婚し、同じ韓国人と再婚し、生れた子供は韓国籍。子供が成長し、スポーツに頑張る。しかし世界大会に出れない。今さら子供にどうしろというのか。韓国の国も知らない。行った事もない子供に。私達親は今さら、韓国籍であつても日本国籍でも何も変わらないと思う。しかし、子供にこんな不自由があつていいのだろうか。帰化という紙切れ1枚のキップでこどもは世界に羽ばたいて行きました。でも何か変、と思うのは私だけでしょうか。」（50歳代、韓国籍、日本生まれ、特別永住者、男性）（つづく）



## コラム 人事労務の視点で歴史をひも解く（第14回）

人事コンサルタント・社会保険労務士 市村 剛史



### ■労働基準法の本質～「女工哀史」の雇用契約書から

4月に世界遺産への登録が勧告されて以降、「富岡製糸場と絹産業遺産群」が話題となっています（今月21日に正式決定されましたね）。富岡製糸場が官営の時代（後年、民間に払い下げられる）は1日の所定労働時間が8時間、週休1日制、夏冬で10日間の休暇、寮費や食費は製糸場負担だったなど、同じ製糸業でも“女工哀史”のようなブラックな労働条件ではなかったとされる点も注目を浴びる理由の一つのようです。

それでは、女工哀史の舞台となる製糸場の労働条件はどのようなものだったのでしょうか。中村政則さんの著書「労働者と農民」に当時の契約書が原文で掲載されていますので、読みやすいように少しかいつまんで現代語風にご紹介します。

#### 【製糸女工約定書】

- ・工女になる者：諏訪郡長池村居住の戸主・八幡伴蔵の長女ヤス18歳
  - ・戸主（伴蔵）はヤスを工女として明治30年3月から同12月まで製糸場で勤務させることにより、前貸金5円を受け取るものとする。工女ヤスは、勤務期間中は製糸場の規則を固く遵守しなければならない。
  - ・雇用期間中は他製糸場に勤務してはならない。万一これを破った場合、戸主は製糸場が請求する違約金を必ず支払う旨を約束する
  - ・明治30年6月2日 戸主八幡伴蔵 片倉兼太郎 殿
- 当時の時代背景が感じられる内容ですが、これを現代の労働基準法にあてはめると以下の点が問題となります。
- ① 雇用契約の契約主体が労働者本人でなく、戸主になってい

ること（**労基法第58条「親権者又は後見人は、未成年に代わって労働契約を締結してはならない」**）

② 前借金5円が工女の賃金と相殺（上記約定書では賃金との相殺は明言されていないが、当時は一般的だった）されること（**労基法第17条「使用者は、前借金その他労働することを条件とする前貸の債権と賃金を相殺してはならない」**）

③ 雇用期間の途中で退職して他製糸場に転職した場合、違約金を支払うとされていること（**労基法第16条「使用者は、労働契約の不履行について違約金を定め、又は損害賠償額を予定する契約をしてはならない」**）

これらを見ると、当時は工女が身分的に拘束され強制労働ともいえる労働慣行が横行していたことがよくわかります。このほか前述の著書は、繁忙期（3月～9月）は1日17時間勤務が恒常的だったことや、他人よりも成果を出さなければ減給される賃金制度（別名「共食い制度」といわれていたそうです）により過酷な競争を強いられていたことなどにもふれ、当時の工女が置かれた境遇や労働環境の悲惨さについて言及しています。

ここで話を少し戻しますが、上記の労基法の条文は、現在では実務上ふれる機会が多いとはいえません。しかし、前述の約定書の内容とあわせて見たとき、これらは労働者保護の観点からいけば最も重要かつ根源的な規定であり、我々実務家が忘れてはならない“労基法の本質”が込められているのだという思いをあらためて強く感じさせられるのです。

## JAZZでほっと一息



### 「Speak Low」

アドバンスト・ソフト 小柳忠章

「期間限定、先着100名様まで」という限定商品に消費者は弱い。早く買わないと損をしてしまう感じがするからだ。昔からの物語にも期間限定という設定がある。夜の12時までは魔法が効いているシンデレラ。竹取物語のかぐや姫は八月の満月の日には月に帰ってしまう。玉手箱を開けるまでは不老不死でいられた浦島太郎。3分間しか戦えないウルトラマン。さて、今回のお話は、クルト・ヴァイルの戯曲『ヴィーナスの接吻』から。お金持ちの美術収集家のところへやってきた若い床屋が彫像のヴィーナスに悪戯をすると、ヴィーナスに命が宿り、彼に恋をするというお話。いつ元の彫像に戻ってしまうか分からない不安な中での恋「私に愛をささやいて」と言っている。作曲クルト・ヴァイル、作詞オグデン・ナッシュ。1943年ブロードウェイ・ミュージカル用に作られ、後に映画化された。クルト・ヴァイルはドイツ生まれのユダヤ人で、ナチスの迫害から逃れるためアメリカに渡った。英語読みではカート・ウェイルとなる。

「時」は狡猾、「愛」ははかない  
愛は金のように純粋なのに「時」が奪って行く

愛をささやいて、  
夏の日々はあまりにも早くしぼんでいくわ  
愛をささやいて

岸を離れた漂流船のように時が流れていく  
すぐに離れ離れになってしまう

インターネットの記事によると、この曲を演奏したことのないジャズメンを数える方が早いというほど有名だという。私は、四谷のジャムセッション会場で見知らぬ女性ボーカリストから、楽譜を渡され「この曲、一緒にやって」と言われたのが最初でした。ジャムセッションでは、いつもこんな感じで、他流試合会場と言ったら分かりやすいかもしれせん。知っている曲でも、普段とは別の調だったり、テンポが速かったり、遅かったり様々です。私の場合、移調楽器と言ってピアノなどは楽器自体の音階が短3度とか、長2度ずれています。だから、渡された楽譜を即興で移調読みしながら演奏することになります。プロの演奏家ですと、歌手が「私、今日声の調子が悪いから、半音下げて」という無茶な要求にも応えられるそうです。

政治の世界の無茶な要求には、「Speak Low」ではいけませんね。日本政府は、何を焦っているのだろう。ベトナム戦争の終戦、南ベトナム軍の高級将校とその家族たちは、ベトナムを脱出すべく米軍基地に集まったが、基地を飛び立ったヘリには、アメリカ兵しか乗っていなかったことを思い出した。結局、置き去りにされたのだ。「邦人を乗せた米軍艦船」その設定がおかしい。



## 労使トラブル110番



労働相談メール [roudou@officesup.com](mailto:roudou@officesup.com)

### ■「採用時にうつ病罹患経験の報告がなかった」ことを理由に解雇できるか？



最近うつ病に罹患して出勤が不安定な労働者がいます。うつ病歴のあったことが最近わかりましたが、採用時の面接ではそうした病歴については一切報告がありませんでした。「重要な経歴の詐称」などは解雇理由になるとは思いますが、「病歴の詐称があった」として解雇することはできますか？



うつ病によって出勤できないなどにより、就業規則に定める普通解雇理由の「業務外の心身の病気により就労に適さない場合」に該当している場合には解雇も検討し得ると思いますが、採用の際の面接時にその病歴を報告しなかったことを理由とした解雇は一般的には正しくないと思います。

#### 【うつ病罹患の経緯は？】

そもそもうつ病を発症した経過、原因を調査し、それが業務外の事由によるものなのかどうかを判断する必要があります。

もし過重労働や職場におけるハラスメント等が原因だったとするならばむしろ労働災害の対象になります。入社当初からうつ病を発症していたのか、それとも最近になって症状が出てきたのかも大事な点でしょう。いままで通常の勤務をできていた人が最近になって症状があらわれたとするならば、その労働者は「通常の想定内の精神状況」であって、会社が一定の配慮を行えば引き続き就労することができるはずで、まして本人が、仕事の軽減等を申し出ていたとして、それに会社が対応していなかったとするならば、逆に会社の安全配慮義務が問われかねません。

#### 【労働者のプライバシー権】

では、うつ病の通院歴を会社に申告しなかったことが労働者の過失にあたるのでしょうか？この点で、最高裁まで争われたある事件（東芝事件）での最高裁の判決（平成26.3.24）は参考になります。

この事件は、うつ病に罹患して休職し休職期間満了後に解雇された労働者が、会社に対して解雇無効、安全配慮義務違反を主張し、休業損害や慰謝料等の損害賠償、未払い賃金の支払い等を求めたものです。労働者は入社以来数年間特別の支障もなく通常の業務を行っており、この間の体調不調は過重業務が原因で、会社に対して業務の軽減等を申し出ていたという事情がありました。一方、会社は、神経科の通院歴を会社に申告しなかったことが、労働者の過失にあたるとし

て賠償額の減額を主張しました。最高裁は会社の主張を退けました。興味深いのは、通院歴を申告しなかったことは労働者の過失にあたらないとした部分です。

「（通院歴、薬剤の処方等の情報は）労働者にとって、自己のプライバシーに属する情報であり、人事考課等に影響し得る事柄として通常は職場において知られることなく就労を継続しようとするのが想定される性質の情報であったといえる。使用者は、必ずしも労働者からの申告がなくても、その健康に関わる労働環境等に十分な注意を払うべき安全配慮義務を負っている」

#### 【メンタルヘルスチェックができる範囲は】

もちろん、採用の際、会社が通院歴等を尋ねること自身が直ちに違法だとは言えません。しかし、それに労働者が正直に答えなかったからと言ってその責任を労働者に問えるかという別問題です。

今、国会で成立した改正労働安全衛生法では、会社にストレスチェック（医師又は保健師による検査）の実施を義務づける方向です。しかし、さまざまな経過で当初案とは違うものになってきました。具体的には、①事業所には検査の実施を義務づけるが、労働者には受診を義務づけない、②検査結果について労働者の同意がない限り原則本人にのみ通知し事業主には通知しない、③50人以下の事業所には実施義務は免除される（努力義務とする）などです。

メンタルヘルス問題は直ちに手を打たなければならない喫緊の課題と言えます。こうした立場から、「日本の全従業員の約6割が50人未満企業で働いているのに、それを適用範囲から除外したら骨抜きになる」という意見もあります。しかし、それ以上に「ストレスチェックは労働者にとって踏み絵にならないか」という危惧があり、プライバシー権の考え方を優先して改正案が変更となったと言えます。





## 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 Part 14

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・コアアクティブコーチ

ブログ 「社長！デキる社員を育てましょ！」  
<http://ameblo.jp/keiei-jiku/>

「燃える集団作り専門家」 川添 香



## 助け合う文化

チームビルディング（チーム作り）研修に「体験学習」という手法を取り入れています。

先日ある企業のチームビルディング研修を行いました。20名ほどの参加者なので、人数を二つに分け2チームを作りました。2つのチームに同じエクササイズ（ゲームのようなもの）をやってもらいます。今回のエクササイズは「ヘリウムリング」と呼ばれるもので、軽いフラフープを指の上に乗せ、床まで下ろすという一見簡単なものです。ところがこれがなかなか達成しないのです。たいていの場合、下ろそうとすればするほど上がっていきます。

この研修のねらいは、エクササイズの体験を通して目標達成するまでのチームの姿を実感してもらうことにあります。エクササイズが進むに連れて、チームのあり方、考え、感情の動き、メンバーの関係性など否応なしに浮き彫りになります。

まずは、人差し指の第一関節にフラフープを置くこと、引っ掛けてはいけないことをルールとして、10分間で相手のチームより先に下ろすことが目的だと告げます。

最初はどんなチームも「なにこれー、ぜんぜん下がらない、上がっていくよ！」などとあちこちで声が上がってハイなムードになっています。簡単に下がらないことがわかると一気にムードが落ち込み、どうしたら下がるようになるのか話し合いをはじめようになります。この段階になると、いろいろなチームが出てくるようになり、話し合いが長いチーム、強い意見に引っ張られるチーム、試行錯誤を繰り返しながら方法を探るチームなど、様々な性格が現れてきます。

ところが今回の研修では、2つのチームの明暗がくっきりと別れたのです。たいてい3ラウンドくらい行って成功するパターンが多いのですが、今回は1つのチームは1回目できてしまい、もうひとつのチームは最後までできないという結果になりました。一つはなぜ出来て、一つはなぜできないのか、これも興味深いところではありますが、それよりも二つのチームの関わり合いはとて興味深いものでした。

早々と出来てしまったチーム（チームAと呼びます）は課題がクリア出来てほっとしたせいかリラックスした様子でできないチーム（チームBと呼びます）を眺めていました。ところがそのうちだんだんと表情がこぼれ出してきました。

私「いま何が起きていますか？」

Aメンバー「早くできないかなあとと思って」

「教えてあげたいと思って」

そこで、チームBに尋ねてみました。

私「アドバイスをAからもらうことができますが、どうしますか？」

Bメンバー「私たちだけでやります！」

「できないのはくやし！」

Aチームの表情は固いままで。

私はAチームにアドバイスはできないけれど、AチームでBチームをどう応援するか考えてくださいと課題を与えました。すると、途中から「頑張れ！」「できるよ！」と声がかかり始めました。

さて、振り返りの時間、両チームに気持ちの動きを聞きました。

Bチームに対して

私「声援があったとき、どう感じましたか？」

Aチームに対して

私「アドバイスできないとわかったとき、どんな気持ちでしたか？」

それぞれの答えは

B「素直に嬉しかったです。見てくれたんだって思いました。」

A「教えてあげられないのがもどかしくて、寂しかったです。」

実は日常の業務の上でも似たようなことが起こっています。助けたくても助けられない。見守ってくれていることすら気づかない。さらにもっと早く助けを求めていけば、目標がもっと早く達成出来ていたかもしれないということに気づき、メンバーははっとさせられた様子でした。

助けを求めるのも、助けを出すのもプライドや遠慮が邪魔をする場合があります。それは往々にして良い結果を産みません。自分たちで成し遂げる気概も必要ですが、素直に助けを求めることはそれ以上に必要なことです。

## 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14回 「劇的に変わるセミナー」

## 【中小企業だからこそ人材育成】

中小企業にとって、人材を育てることは大きなテーマです。しかし、大手と違って、人材は豊富ではありません。そんな人材に恵まれない中小企業にあっても、人を育てることに熱心な経営者は多いものです。そして、そんな中小企業をターゲットとして多くの教育セミナーサービス会社や、コンサルタントが「教育セミナー」を企画提案して、しのぎを削っています。でも多くの場合、高いお金を払ってコストパフォーマンス(費用対効果)の高い結果がでていないことが多いように思います。それは、ある意味で、セミナーへの経営者の期待感が強い余り人材育成の「幻想」ととらわれて、セミナーを結果的に生かしていないということが少なくないといえます。

当社でも、顧問先の社長から様々な人材教育の達成手段について相談を受けます。某県に設備機器のメンテナンス販売会社があります。そのとある営業所では、5名の機器の設備の点検技術者がいて、顧客からの修理依頼や定期点検のために顧客を日々訪問し、その傍ら、取り換えの機器やら、合わせてリフォーム工事の受注をしています。ですから、どちらかというと薄汚れた作業衣や髪に櫛の入らない状態で、訪問販売の営業を行うこととなっています。社長は、営業マンがいくら技術員であったとしても、「エクスキューズ（勘弁）される」のではなく、やはり、挨拶・笑顔・話の間合い・和やかな雰囲気・雑談を交えた親しみ・紳士的態度・身だしなみ・といった接客マナーは身に着けることが必須であると考えています。ところが、実際は、武骨で口下手、笑顔がなく、身だしなみは決してほめられた状況でないというのが現実でした。

そこで、社長は私に「社員に接客マナー」を学ばせたい。できれば、即効性のあるセミナーができないかと要望してきました。そこで、私はいつも私の顧問先のマナー講習をお願いしている局アナ出身の「金麦の檀れいさん」似のマナーインストラクターの先生に実践的なマナー講習をお願いすることにしました。彼女は、以前から当社のマナー講習を引き受けてくれていて、多くのリピーターがいます。その企業さんに合わせて、事前にニーズをよく聞いてくれて、いわば「一品生産の手づくり」のマナー講習をやっていただけ

る、きちんとした対応ができる先生です。今回もご多分にもれず、しっかりと「即効性のあるマナー講習」というニーズを聞いて彼女なりに会社オリジナルにアレンジした2時間のマナー講習を用意してくれました。

## 【「劇的に変わるセミナー」が求められる時代】

いよいよ当日、普段マナー講習など受けたことのない会社の皆さんは、当初清楚なマナー講師を前に大変緊張し、汗をかいていました。そしてマナー講習は順調に進み、無事2時間のプログラムを終えることができました。いつもの出来栄にほっと胸をなでおろし、社長もさぞ喜んでくれるだろうと、勝手な思い込みをしていました。すると、終わった直後社長は、「先生はお送りして、そのあと、営業所に集合してください。」とポツリと言いました。あれどうしたのかな・・・と一瞬思いましたが、さほど気にも留めず、私もその集合場所に向かいました。全員が集まると、社長はおもむろにこういふのでした。「私は失望した。接客セミナーをやっても劇的に変わっていない！」と叫んだのでした。「営業所長から稟議が上がってきて、ぜひ皆が接客セミナーをやりたい、教育にお金をだしてほしいとの要望があったからこそ了解したのにこのごまだ。」どうも、講師からロールプレイの指名を受けて、恥ずかしさから断った女子事務社員がいたり、受講した社員の講習直後の挨拶や笑顔がふだんとそんなに大きく変わっていなかったことから、そのような発言になったようです。

私自身もこのセミナーの持ち方につき、大変反省させられました。つまり、セミナーによる「確実な変化と成長」という意識が薄かったことは事実です。私は、マナー講師にもこの事実を話しました。そして、社長には、再度うちの費用でマナー講習をやらせてくれるようお願いしました。セミナーを甘く考えてはいけません。「なんとなく受けて、役に立ったような気がする」といって一晩で忘れてしまうセミナーは、いまや時代遅れと言えます。私たちコンサルタントやセミナーのプロは、「劇的に変わるセミナー」を提供するミッションが今の時代には求められます。社長の厳しい見方ではありませんが、真実の声に目からうろこの思いでした。セミナーにも成果や実利が求められる時代なのです。

