



- 弊社は、インターンシップで大学生3名に来てもらいました。取り組みの目的と到達点以外は、「聞かれない限り、教えない」「白か黒かは自分たちで決める」というルールで行いました。
- 学生さんは、自分たちで何とかするという事に慣れていないようで、最初は大変そうでしたが、インターンでも「窮すれば通ず」は通用するようで、深い学びを得ることができたようです。ついつい、あれこれ教えてしまいがちですが、黙って見ているというのも、一つの教え方と思います。

働きやすい・働きがいのある職場づくりに関する調査

働きやすい職場とは？

- 厚生労働省が行った上記アンケート調査によると、雇用管理制度等が「実施されている」場合と「実施されていない」場合とで「働きやすい」と回答した割合に差があった順としては①自分の希望に応じ、特定のスキルや知識を学べる研修②本人の希望が出来るだけ尊重される配置③従業員の意見の会社の経営計画への反映④保養施設の利用補助など余暇活動の支援⑤提案制度などによる従業員の意見の吸い上げとなっています。
- つまり、「働きやすさ」は「自分の意見や希望が受け入れられる」「自分の仕事の意義や重要性に対して説明がなされる」といった「自己効力感」に加え、「相談できる体制」や「福利厚生」に関する雇用管理がなされた場合に高まる傾向がみられます。

働きがいがある職場とは？

- 同様に差があった順として①各自に与えられた仕事の意義や重要性についての説明②従業員の意見の会社の経営計画への反映③本人の希望が出来るだけ尊重される配置④自分の希望に応じ、特定のスキルや知識を学べる研修⑤提案制度などによる従業員の意見の吸い上げとなっています。
- つまり、「働きがい」は「自己効力感」が充足されるような雇用管理がなされた場合に高まる傾向がみられます。



- アンケートの傾向からすると、「働き甲斐」と「働きやすさ」は「自分が役に立っている」「説明責任が果たされている」ことがポイントになるようです。
- 「結果をほめるだけでもダメ、経緯を説明するだけでもダメ」というポジティブなフィードバックを継続していく必要があるようですね。

経費削減アンケート調査

増税後に新たな経費削減に取り組んでいる企業が53.5%

- 東京商工リサーチが行ったアンケート調査によると、経費削減に取り組んでいる会社の削減対象としては「水道光熱費(51.7%)」「接待交際費(41.9%)」などが多くなっています。
- 規模別にみると、小・零細規模の企業ほど経費削減に取り組む傾向が強く、より厳しい経営環境にさらされていることが浮き彫りになっています。



- 経費節減の槍玉に上がりやすい接待交際費ですが、外部の情報収集という観点もあります。接待交際費を使用し収集した情報や人間関係が、その後の業務で活用されているのか、費用申請の際や事後の追跡調査で確認されると良いですね。



～こんなときはどうする？～

日々の業務でありそうな、労働問題をクイズ形式にまとめてみました。

定昇制度廃止における注意点

Q

就業規則に定める賃金制度を改定し、定昇制度を廃止することは不利益変更に当たるのでしょうか？

また、法的に認められるための要件や、どのような手続き・手順を踏めば従業員とのトラブルを回避できるのでしょうか？

A

定昇制度は、賃金に関わるものであり、重要な労働条件に当たるといえます。しかし、定昇制度を廃止し、例えば能力給といった成果主義的な賃金制度を導入するような場合には、成果いかんによって賃金が上昇する可能性もあり、合理的であることからみて、競争力確保のために年功的処遇を改めることも、許容されると考えるべきです。

組合がある場合には、協議を尽くし理解を得ることが必要ですし、労働組合が無い場合でも、従業員の意思を反映させたいうえで、就業規則の改定を行うことが肝要です。



- 定期昇給に限らず、賃金制度を変更するにあたっては、会社で一方的に内容を決めるのではなく、継続的に説明や意見聴取を行い、従業員の理解浸透を図っていくことがポイントです。
- もちろん、限られた人件費の原資ですので、新制度になると賃金が増加する人もいれば下がる人もいます。下がる者に対して、調整給等の不利益変更の緩和措置を取ることも、賃金制度を変更する際の重要なポイントになります。

定期健康診断における使用者責任

Q

定期健康診断を行っていたにもかかわらず、異常が見落とされた場合、企業は責任を問われるのでしょうか？

A

労働安全衛生法は、医師による健康診断を実施することは使用者の義務としています。これについて、判例では「信義則上、一般医療水準に照らして相当と認められる程度の医療機関に委託し健康診断を実施すれば足り、異常の見落とししをもって直ちに損害賠償責任を負うものではない。」としています。



- 労働安全衛生法で実施が義務付けられている健康診断の費用については、原則会社が負担する必要があります。通達にも「健康診断の費用については法で事業者健康診断の実施の義務を課している以上、当然会社が負担すべきものである」とされています。（昭和47年9月18日基発第602号）。
- また、健康診断に要する費用には、社員が健康診断を受診のために医療機関に向く交通費等も含まれると解されています。



気付き日報

ヒューマンインベーション株式会社 代表取締役 今井洋一

社会保険労務士 ・ (財)生涯学習開発財団認定コーチ

TEL : 03-3791-1180 FAX : 03-6674-2508 Mail : info@humani.jp

受付時間 10:00～17:30 (土日祝日および弊社休日を除く) <http://nippou.org/>