vol.133
2023年5月発行

気付き日報

気付きニュース

社会保険労務士法人 アイプラス
代表社員・特定社会保険労務士 今井 洋一
〒153-0043 東京都目黒区東山1-16-15 イーストヒル3F
Tel:(03)3791-1181
ご相談は cs@sr-iplus.co.jp

昭和期に一倉定というカリスマ経営コンサルタントがいました。一倉定氏は、「資金が4か月続けばどんな会社も立て直せるが、①数字を見ない社長、②お客様のところに行かない社長、③社員の批判ばかりする社長の会社は、どうしても立て直せない。」と言っています。経営者や経営幹部であれば、自分たち経営陣に1つでも当てはまることがないか、胸に手を当てて振返ってみませんか？

topic

メンタルヘルス不調

メンタルヘルス不調とは、業務遂行能力の著しい低下、職場の規律や秩序を乱す不適切な言動を起こす状態のことをいいます。

厚生労働省の指針では、次のように定義されています。
「精神及び行動の障害に分類される精神障害や自殺のみならず、ストレスや強い悩み、不安など、労働者の心身の健康、社会生活及び生活の質に影響を与える可能性のある精神的及び行動上の問題を幅広く含むもの。」

従業員の様子に異変を感じたら

従業員のメンタルヘルスが気になったら、業務上発生している具体的な問題点について把握するようにしましょう。

- 遅刻や欠席等の勤怠不良が発生するようになった。
- 集中力や判断力が低下し、単純ミスの増加、業務に掛かる時間が長くなった。
- 他の従業員とトラブルが頻発するようになった。

このように、実際に起こっている、業務を遂行する上での具体的な問題のことを「事例性」といいます。

メンタルヘルス対応で重要なキーワードに、「事例性」「疾病性」があります。

「疾病性」とは、「どんな病気か」「何が原因か」などを指します。
メンタルヘルス不調者の対応をする管理職者等は医者ではありませんので、病症や原因をつきつめることは本来の役割ではありません。従業員のメンタルヘルス不調を感じたら、「事例性」の観点から判断が必要となります。

業務遂行にあたり問題があるなら、何か問題が生じているのか、サポートが必要かを従業員本人と確認します。そのうえで、専門医への受診を促し、雇用契約とおりに働けるよう対応を促す流れをとります。

専門医への受診を促す際には、「様子がおかしいから病院へ行った方が良い」等の指示は避け、「今までミスすることなかった書類で3回連続でミスしている」等の事例性を事実として伝え、「一度、医者と話してみてはどうか」と提案する形をとります。

会社で実施するべきメンタルヘルス対策

ストレスチェックの実施 （50人以上の事業所は義務）	従業員の心身の状態を把握でき、その結果を基に職場環境の改善に取り組めます。 従業員自身も自身の心的ストレスを知る機会となります。
相談窓口の開設	不調を感じた従業員自身が気軽に相談でき、悪化を予防できます。
教育研修の実施	適切な対応をするには、メンタルヘルスに関する知識が必要不可欠です。 （管理職者にメンタルヘルスの知識がないと、従業員が不調を感じても理解してもらえず、悪化させてしまうケースもあります。）
職場環境の改善	職場環境は従業員のストレスに直結しているため、見直していくことが重要です。 ・環境的側面：作業環境（空調や音、光、広さなど） ・労働的側面：労働時間や作業量、責任の重さ、職場組織

- 上司と部下の1対1の関係だけでは、メンタル不調を見逃すこともあります。できることなら、職場のメンバーがお互いに、様子がおかしいと気づいたら声を掛け合える、複数対複数の関係で、お互いを見守り続ける体制を啓発してください。

Q&A

こんなときどうする!?　～業務命令の「早出出勤」に遅刻してきた～

Q 業務上必要があり、始業時刻1時間前の繰り上げ出勤を命じた従業員が、寝坊して予定の時刻に出勤しませんでした。「遅刻」として賃金控除して問題ないでしょうか。

A **就業規則に、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」について規定があり、規定に基づき始業時刻前の出勤を命じていたならば、賃金控除は問題ありません。**

- 早出出勤の遅刻分を賃金控除するには、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げに関する規定、これにより時間外労働となる場合には時間外労働に関する規程、また、法定労働時間を超える場合には36協定の締結、届出が必要となります。
- これらの要件を全て満たしていれば、従業員は正当な理由なく早出出勤を拒むことはできません。また、早出の出勤時刻に遅れたら、「ノーワーク・ノーペイ」の原則より、遅刻相当分の賃金を控除して問題ありません。
- 業務命令の早出出勤について遅刻が繰返される場合に、本人が早出に同意した以上、所定内労働時間の遅刻と同様に、懲戒事由に当たるとした裁判事例もあります。（愛知機械工業事件　昭51.9.30判決）
  就業規則の懲戒事由に「正当な事由の無い遅刻の繰返し」等の定めがあれるならば、当該規定に基づき、懲戒処分を科すことにも問題はありません。

- 「遅刻」とは「会社が命令した始業時刻に遅れること。」です。「1時間前には遅れたが、始業時刻には間に合っているのだから遅刻ではない。」という言い訳は通用しません。
- 今回のケースは「繰上げ・繰下げ」の場合になります。もし、終業時刻の変更がない場合は、早出残業となりますので、稼働時間分だけの割増賃金を支払うことになります。

cooking　MONTHLY RECOMMENDATION

ウチナーンチュが贈る

ちょこっとおきなわ料理

いつもの豆腐をもっと美味しく!

木綿豆腐の「島豆腐風」

硬めで味わい深い豆腐に仕立てる小技です♪

レシピ監修：玉城久美子
（沖縄ライフスタイルアドバイザー）

【材料（作りやすい分量）】

木綿豆腐…1丁，天然海塩…2～3つまみ（できれば沖縄の塩）

【作り方】

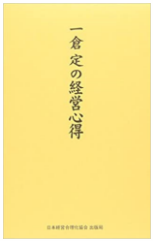
① 豆腐を好みの大きさにカットし、キッチンペーパーの上にならべる
② 塩を均等にまぶし（両面）、キッチンペーパーを上からかける
③ 重りを乗せて30分置き、途中でペーパーを替えながら水気を切る

この豆腐を使えば、チャンプルーがレベルアップ!
表面をさっと焼き、しょうゆを垂らすだけでも美味しいです。

（写真は、焼いた豆腐に野菜あんかけをかけたヘルシーメニューです）

book　MONTHLY RECOMMENDATION

おすすめ書籍のご紹介



一倉定の経営心得　一倉定著
（日本経営合理化協会 出版局）

冒頭でご紹介した経営コンサルタントの一倉定氏が経営者としての、経営心得が書かれた書籍になります。

新書サイズの書籍となっており、見開きの右側に語録、左側に解説が書かれている構成となっています。

例えば「企業内に良好な人間関係が維持されているということは、革新が行われてない実証である。」「電信柱が高いのも、郵便ポストが赤いのも社長の責任である。」など、経営者としてハッとさせられる内容が書かれています。

一倉定の書籍は多く出版されていますが、入門書としてご覧になるには、丁度良いボリューム感です。

経営者に限らず、マネジメントを志される方であれば、手に取っていただきたい書籍になります。

社会保険労務士法人アイプラス
代表社員　特定社会保険労務士　今井洋一
Mail：cs@sr-iplus.co.jp　　https://sr-iplus.co.jp/

★SNSもやってます
YouTube「youtube 社労士 アイプラス」
Twitter「#社労士 アイプラス」

気付き日報

いかがでしょうか？引き続き、定期的に参考になりそうな情報をお届けさせていただければうれしいです。
もし、ご不要な場合は配信停止を致しますので、ご連絡ください。