

問題社員が招く 「二次災害」を見抜く

めに、会社は何ができるのでしょうか。

注目トピックス

01 | 問題社員が招く「二次災害」を見抜く

社員数が増えると、経営側が予想しないトラブルを起こす問題社員が現れるリスクも増えます。問題社員は、どのような二次的問題を起こす可能性があるのでしょうか。

特集

02 | 成長分野等人材育成支援奨励金の

拡充・延長について

健康・環境分野の人材育成費用に対する助成金が、延長されました。OJTも一部対象となり、注目を集めています。

03 | 五月病へのリスクヘッジ

新入社員や人事異動になった社員が、ゴールデンウィーク明けに発症しやすい「五月病」。そのリスクを回避するた

話題のビジネス書をナメ読み

04 | 労働基準法と労使トラブルQ&A

平成24年度の開始にあたり、久保社労士法人監修の総務の手引書が出版されました。総務に一冊ずつそろえていただければ、実務ですぐに役立つ！使える！4冊シリーズです。本稿では、そのうちの1冊、「労働基準法と労使トラブルQ&A」をご紹介します。



問題社員が招く 「二次災害」を見抜く

はじめに

社員数が増えると、いわゆる「問題社員」と呼ばれる従業員の発生リスクも高まります。しかし、ひと言で問題社員といっても様々なタイプの社員がいますので、タイプに応じた対策が求められます。また、問題の程度が「懲戒をするほどのものではない」場合、会社は対策を先延ばしにしていまいがちです。

本稿では、問題行動を起こす社員の「小さな予兆」に着目し、その「火種」がどのような二次的問題を起こすのかを取り上げます。

問題社員の予兆と二次的問題

【case 1】労働関係の法律に詳しく、周囲に教えている

【予兆】

法定の労働時間や休憩休日、年次有給休暇、残業の計算式、ひいては解雇の法律条文など、一般の社員であれば興味を持ちにくい労働関係の法律に非常に詳しい。自身の労働条件について法律を盾に権利主張をする。

【注意すべき二次的問題】

周りの労働者に法律知識（特に労働者権利を保護するもの）を教えてまわる、さらには被害者意識を強めるように伝搬させる行動が想定できます。このような人物を発端として「未払い残業代請求」や「解雇無効」等の集団訴訟に発展した事例もあります。

【case 2】少額の給与前借り、社内貸付制度利用等の要求

【予兆】

給料日前に給与の前借りを希望したり、社内貸付制度で少額借入を申し込んだりする。

【注意すべき二次的問題】

金銭的に困窮していて、過剰な借り入れ等金銭トラブルの

社員数が増えると、問題社員の発生リスクも増えます。本稿では、問題社員が起こしうる二次的問題について取り上げます。

渦中にある可能性があります。横領事件や従業員同士の金銭貸借を巡るトラブルに発展することもあります。

【case 3】創業社長には忠実だが、後継者（社長の子息等）との関係がうまくいっていない

【予兆】

創業社長には信頼を置いているが、二代目社長（主に社長の子息）の能力を軽視している。しぶしぶ命令に従っている態度が見て取れる。陰で二代目社長の愚痴を言っている。

【注意すべき二次的問題】

労働組合の結成などにより非合理的な賃上げ要求や待遇改善、権限移譲を求めるなどの行動が想定されます。創業社長にカリスマ的魅力を感じる反面、二代目社長に対する嫉妬心から反発し、企業秩序の混乱が起こることがあります。

トラブル予防策

これらのケースへの予防策として、以下が挙げられます。

① 就業規則の懲戒規程を強化する

懲戒規程の項目を子細に再点検し、金銭の取扱いや秩序維持義務違反を厳格化することで「懲戒規程のこの部分に書いてあることに違反している」と言いやすくなります。

② トラブル本格化に備え、マイナス事実の記録を始める

予兆が見えた労働者の「ほんの些細な遅刻」や「取るに足らない程度の取引先からのクレーム」等のマイナスポイントを、細かく記録しておきます。その記録は、労働者と対決状態になった時に、会社側の主張を補強する証拠となります。

一方で、会社側はあまり労働者を疑い深い目で見ないように気を付けなければなりません。なぜなら、その「小さな予兆」のおかげで、現行の労務管理体制の欠点を見つけることができるかもしれないからです。

用心に越したことはありませんが、バランスのとれた判断をすることが大切です。

成長分野等人材育成支援 奨励金の拡充・延長について

健康・環境分野の人材育成費用に対する助成金が延長されました。OJT も一部対象となり、注目を集めています。

はじめに

健康・環境分野および関連するものづくり事業は、政府により「成長分野」と定義され、新たな雇用の受け皿として期待されています。

「同分野の生産性向上のためには人材育成が欠かせない」ということで、2012年3月末で終わる予定だった**成長分野等人材育成支援奨励金**が**2013年3月末まで延長・拡充**されました。本稿ではこの助成金の要件を改めてご紹介します。拡充となったポイントや活用事例などを取り上げます。

成長分野等人材育成支援奨励金の概要

この助成金のポイントは、主に以下の3点です。

- ① **成長分野(健康・医療福祉・環境事業等)である企業が**
- ② **雇入れ5年以内の(成長分野関連の)人材を育成するために費用と時間をかける場合**
- ③ **上記費用の一部または全部が助成される**

【支給額】

10時間以上のOff-JTについて、1コース**1人当たり20万円を上限**として支給されます。本助成金の特徴として、以下が挙げられます。

- **上限設定が高い**
- **上限の範囲内であれば費用が全額助成される**

従来の研修系助成金の場合、上限が5万円程度と低く設定しており、また「費用の3分の1を助成する」といったものが多いので、この助成金は相対的に費用補助が手厚いと言えます。

【昨年度までの主な申請事例】

●IT企業

Java、VMware、ストレージ、Android など

●鍼灸整骨院(医療)

外傷診断、テーピング技術、整形外科的評価学 など

●製造業(環境分野)

太陽光パネルの製造・設置等にかかる技術研修 など

※成長分野に該当している企業であっても、当該成長分野と無関係の研修(マナー研修や自己啓発的なもの)については対象外となります。自社が成長分野に該当するか、研修が対象となりうるかについては、事前に当事務所にお尋ねください。

今回の拡充ポイント

今年4月からの拡充ポイントとして、**成長分野以外の業種から労働者を受け入れて教育をする場合、Off-JTだけでなくOJTも助成対象となる**事が挙げられます。

OJTに対する費用補助は、**【1時間あたり600円】**です。Off-JTとOJTを上手に使い分けることで、より効果的な教育・指導の実施が可能となります。本助成金についてのご質問は、お気軽に当事務所までお寄せください。



五月病への リスクヘッジ

新入社員や人事異動になった社員が発症しがちな「五月病」のリスクを回避するために、会社は何ができるのでしょうか。

はじめに

「五月病」とは医学上の正式な病名ではなく、明確な定義もありません。一般的には、以下の症状を指します。

新しい環境に身を置いた学生や新社会人が、(はじめの1ヶ月は気を張っていたので大丈夫だったが)一段落したときに環境変化に対するストレスに反応して精神的に落ち込み、ふさぎ込むなどする症状

企業を取り巻く環境がめまぐるしく変わる現代において、新しい環境に対するストレス耐性が低いことは会社にとって問題です。

しかし、安定した労働力の確保や、長期的な社員教育制度の実践のためには、五月病の新入社員を安易に切り捨てることもできません。

では、五月病を防ぐために、会社はどのような取り組みをすればよいのでしょうか。

自己責任と客体化のバランスを整える

五月病になる一つの要因として、**社会人としての自己責任の重さに対するストレス**が挙げられます。

今まで経験したことのない責任にプレッシャーを感じ、精神的なダメージを受けることが五月病の要因だとすれば、やみくもに期待をかけ、責任を与える時期でないかもしれません。

上司・先輩からの過大な要求(営業ノルマやある種の理不尽な命令)が反骨精神を育てた時代もありましたが、現代の若者はその理不尽さを受け入れにくい傾向があります。

最近の新入社員に対しては、以下2つの施策が効果的です。

① 自らが担う業務の仕組みを図示して理解させる

できるだけ論理的・客観的に自らの仕事に向き合うように仕向け、仕事を内向的に見ないように気遣う。

② 自らが携わる業務のうち「責任度の高い部分」と「責任度の低い部分」を明確にしてあげる

業務の優先順位をあえて上司が示してあげることで、本人の心理的負担を軽減させる。

【施策例】

- ① 営業職において、アポイント、商談、値段交渉、決済までの仕事の流れをフロー図にして理解させる
- ② 上記のフロー図を色分けし、優先順位を示してあげる

同期交流会を開催する

精神的ストレスを分かち合うためには、**同期で入社した社員同士の交流の場を作ることも有効**です。同期には特別な連帯感があるので、5~6月に、お互いの進捗や悩みなどを話し合える食事会やミーティングの場を設定してあげてはいかがでしょうか。

また、その場には、**新人教育と直接利害関係の少ない先輩社員をメンター役として同席させると良い**でしょう。そうすることで、交流会が単なる愚痴をこぼす場で終わらず、生産的な話ができる場となります。

カウンセリングも大切ですが、五月病へのリスクヘッジとして最も効果的なのは、**実際に仕事に向かわせてポジティブに心理ストレス解消の手伝いをしてあげる**ことです。五月病に対するご相談は、お気軽に当事務所までお寄せください。

労働基準法と 労使トラブルQ&A

単行本：269 ページ

出版：同文館出版

価格：1,680 円（税込）

はじめに

平成 24 年度の開始にあたり、久保社労士法人監修の総務の手引書が 4 冊出版されました。本稿では、そのうちの 1 冊、「労働基準法と労使トラブル Q&A」をご紹介します。

新人総務担当者が日々の業務の中で最低限必要と思われるものだけをピックアップし、難しい法律用語は極力避け、わかりやすく簡潔にまとめました。「法律知識編」では、場面ごとに解説していますので、知りたいところを探したい時に便利です。「Q&A 編」では、ありがちな労使トラブル事例を 51 つピックアップしています。

労使トラブル回避のために

電車のつり革にこのような広告が掲示されていました。この広告が朝夕の通勤ラッシュのサラリーマン何万人の目に留まったことでしょう。サラ金への超過利息過払い返還請求が沈静化した昨今、次なるターゲットは「サービス残業を取り戻せ」です。アメリカの弁護士の世界では、新たな紛争の火種を探し、営業活動をすることが一般的だそうです。日本でもこの手の営業が増えてきています。サービス残業のみならず、パワハラ・セクハラ・解雇・ウツ…ネタはつきません。

ある日突然、退職した元従業員から未払い残業請求の内容証明が届くこともあります。退職金の割り増し請求であつせんを求めてくる元従業員もいます。長年お世話になった会社に対してでも、去っていく者は恩も情けもありません。更に従業員はとてども勉強しています。特に自分（労働者）の権利に関しては十分すぎる程です。

本書では、権利を主張する労働者に対して、総務部の皆さんが最低限知っておかなければならない知識を DO1 に、またよくある労使トラブルを DO2 に Q&A で解説しています。DO1 とリンクしていますので、わからないところは DO1 に戻って理解を深めていただきたいと思います。

内容紹介

1章【会社のルール】

労働契約法によって会社は痛い目にあうこともしばしばです。まず、この章で基礎知識をしっかりと身に付けましょう。

2章【募集・採用のルール】

労使関係のスタート地点です。慣例を重視し、形式を怠ったばかりに後にトラブルとなることが多様にあります。

3章【給与のルール】

賃金は労働条件の中で最も重要な条件であり、従業員を保護するために様々な規定があります。

4章【労働時間・休憩・休日のルール】

労働時間は賃金と並んで労働条件の中で最も重要、かつ関心の高い事項です。

5章【残業と労働時間のルール】

「労働時間」の概念を知らずして行う労働時間の管理は、思い込み管理であることが多いので注意が必要です。

6章【けがや災害の防止とメンタルヘルス対策】

メンタルヘルスの義務化法案が成立の見込みとなり、会社での対策を講じなければならぬ時代となりました。

7章【育児・介護のルール】

働く女性のマンパワーを長い目で育む職場環境づくりは、従業員のモチベーションアップに繋がります。

8章【退職のルール】

退職時のトラブルに頭を悩ませている経営者が意外と多いですが、退職手続きを問題なく行うことで解決できます。

9章【解雇のルール】

営業成績がたとえゼロであっても、それだけをもって解雇とすると思わぬ落とし穴にはまります。

経営者はその道のプロではありませんが、労務管理のプロではありません。経営者の側近である総務部の皆さんは、「トラブルになる前に手を打つ」「未然に防ぐ」を常に念頭において職務にあたることが大切です。専門知識の幅の広さ、新鮮さを高めるために、本書がその一助となれば幸いです。