

問題社員が招く 「二次災害」を見抜く

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、経営側が予期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。

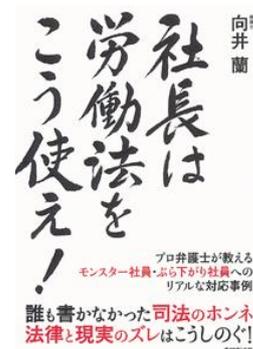
03 | 五月病へのリスクヘッジ

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めに、会社は何ができるのでしょうか。

話題のビジネス書をナメ読み

04 | 社長は労働法をこう使え! (ダイヤモンド社)

全国にわずか100名しかいない労働法を専門とする「経営者側」の弁護士が書いた、モンスター社員・ぶら下がり社員へのリアルな対応事例集。労働トラブル回避のため、経営者の皆様にごひお読みいただきたい1冊です。



みよた社会保険労務士事務所より

05 | お問い合わせについて

06 | 近況報告

経営診断ツール

07 | 問題社員リスクチェックシート

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しまいがちです。

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。

【case2】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。

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。

【case3】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。

社長は労働法をこう使え！

向井 蘭 著

単行本：248 ページ

出版：ダイヤモンド社

価格：1,680 円（税込）

時代に合わなくなってきた労働法

産業革命による工業化が進行していた明治時代、『あゝ野麦峠』（山本茂美）や『蟹工船』（小林多喜二）のように、劣悪な環境下で長時間働かされている労働者を保護するため、工場法が施行されました。

戦後、法改正により工場法は廃止され、新たに労働基準法が制定されましたが、「労働者の立場は弱い**ため法律で守る必要がある**」という考え方は受け継がれました。

現代では、労働者はかなり自由に就職や退職ができるため、現状に合わせて労働法を改正しようという動きがありますが、既得権を護るための反対などがあり難しい状況だと著者は言います。

近年増加している労働トラブルの一因は、このような「**労働法と実態のギャップ**」にあるように思います。

残業代請求トラブルの予防法

最近、従業員から会社への未払い残業代請求があり、トラブルに繋がるケースが増えていると著者は言います。そして、不況のため労働基準法に則った残業代を支払えない会社は、固定残業代制度の導入が有効だとしています。

【例】月給 30 万円の従業員 A が月に 64 時間残業した場合

《導入前》

残業代：基本給 30 万円 ÷ 160 時間 × 64 時間 × 1.25 = 15 万円

総支給額：基本給 30 万円 + 残業代 15 万円 = **45 万円**

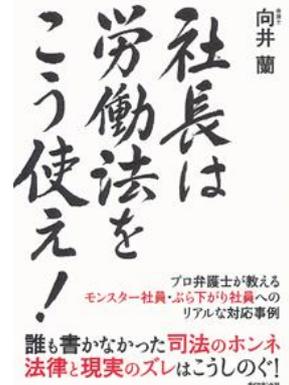
《導入後》

残業代：固定 10 万円

総支給額：基本給 20 万円 + 固定残業代 10 万円 = **30 万円**

正社員を解雇すると 2,000 万円かかる

「辞めさせたい社員がいたら解雇すればよい」と考えている経営者が意外と多いですが、不当解雇で訴えられた場合のリスクをきちんと考える必要があると向井氏は言います。



【例】月給 30 万円の従業員 B に不当解雇で訴えられた場合

1. 解雇
↓ 給与 30 万円 × 5 ヶ月分 = 150 万円
2. 仮処分
↓ 給与・仮払 各 30 万円 × 2 ヶ月分 = 120 万円
3. 本訴
↓ 給与・仮払 各 30 万円 × 12 ヶ月分 = 720 万円
4. 一審敗訴
↓ 給与・仮払 各 30 万円 × 6 ヶ月分 = 360 万円
5. 二審敗訴

上記のとおり、会社が敗訴した場合、**2 年間でおよそ 1,350 万円もの支払いが発生**する計算になります。また、どうしても辞めてもらいたい場合はさらに退職金を上積みする必要がありますので、結局、従業員 B を解雇するためには総額 **1,500~2,000 万円**が必要となるのです。

このように、正社員の解雇規制は非常に厳しいものですので、著者は一貫して「解雇はできる限り避けるべきだ」と主張しています。

従業員の権利意識の高まりから、労使トラブルは年々増えています。本書を参考にして、トラブル防止策を講じていただければと思います。

当事務所からの おしらせ

労務管理や助成金などのご相談がございましたら、お気軽に当事務所までお問い合わせください。

当事務所へのお問い合わせについて

今月の事務所だよりはいかがでしたか？

来月も充実した内容でお届けしていきますので、よろしくお願いいたします。

なお、今回の内容に関して、ご不明点やご依頼などございましたら、お気軽にお問い合わせください。

みよた社会保険労務士事務所	
所長	御代田 裕介
所在地	〒963-8017 福島県郡山市長者一丁目3番8号 イートンセンター111号 司法書士関根信事務所内
営業時間	平日9:00~17:30
電話	024-983-0735
FAX	024-983-0736
メール	info@office-miyota486.com

所長よりあいさつ

皆様はじめまして。2012年4月1日に社会保険労務士として開業いたしました御代田と申します。

唐突ですが、私はアニメが好きで、特に好きなアニメに「探偵オペラ ミルキィホームズ」という作品があります。主人公の女の子の名前が「シャロ」といって、響きが「社労士」と非常に似ているのですが、どんな逆境にあっても「諦めなければ、自分は自分のなりたい自分になれる！！自分の目指す自分になれる！！」と、夢に向かってひたむきに頑張る姿に心打たれました。

シャロちゃんのように逆境にあっても初心を忘れることなく、決して挫けない社労士でありたいものです。まだまだ未熟者ですが、皆様、どうぞよろしくお願いいたします。

深刻なトラブルに発展する前に確認しましょう 問題社員リスクチェックシート

2012年版
チェックシート

労働問題に発展する可能性のある社員をリストアップしました。

以下のチェック項目にお答えいただき、FAX かメールにてご返送下さい。

チェック事項について具体的なお相談を承ります。

チェック項目

No	チェック項目	YES	NO
1	小さな遅刻を繰り返す社員がいる	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	対人コミュニケーション能力が足りない、あるいは仲間が少ない社員がいる	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	金銭の貸し借りを頻繁に行っている、または給与の前借りが多い社員がいる	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	労働関係の法律に詳しく、権利主張が強い社員がいる	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	会社のパソコンで私用の遊びやショッピングなどをしている社員がいる	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	二代目社長を軽視している節がある社員がいる	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	異性との問題の噂が頻繁にある社員がいる	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	仕事を中断して頻繁に私用電話をしている社員がいる	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	まわりの同僚に上司の愚痴ばかりを言っている社員がいる	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	休日出勤や残業が突出して多い社員がいる	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

FAX のご返送は **024-983-0736** まで

貴社名		ご担当者名	
ご住所		E-mail	
TEL		ご要望を お書きください	
FAX			