

労災事故による 企業へのダメージ

注目トピックス

01 | 労災事故による企業へのダメージ

企業は、仕事に怪我をしたり病気になることがないよう、従業員に安全配慮をする必要があります。ここでは、企業に課せられる「安全配慮義務」と、労災事故補償に備える重要性について説明します。

特集

02 | 問題事実を記録する意味

遅刻や欠勤、業務上のミスを繰り返す社員の問題行動に対して、「始末書」や「再発防止計画書」などで事実を記録しておくことは大きな意味があります。

03 | 会議でアイデアを出す方法

業務改善・効率化、商品開発、問題の解決など、あらゆる会議の場では参加者が「アイデアを出し合う」ことが大切です。ここでは、アイデアを出す発想法を紹介します。

話題のビジネス書をナメ読み

04 | 新幹線お掃除の天使たち (あさ出版)

世界が絶賛する新幹線清掃会社「テッセイ」。本書は、仕事に対する誇りと高いチーム意識を持つスタッフたちによる、本当にあった心温まるお話が紹介されています。「世界一の現場力」を学ぶことができる、すべての経営者におすすめの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 | 労災による賠償リスクチェックシート

労災事故による 企業へのダメージ

企業は、仕事に怪我をしたり病気になることがないように、従業員に安全配慮をする必要があります。

安全配慮義務(健康配慮義務)とは

【労働契約法】第5条(労働者の安全への配慮)

使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする。

もともとは、民法や労働安全衛生法などの法律をもとに、雇用契約に付随して発生する義務として裁判例により確立された考え方でしたが、平成20年3月より上記のように法条文として明文化されました。

この安全配慮義務という考え方は、かつては主に工業(製造業)などの業種における薬品や重機の取扱いによる直接的な事故・身体的危害に対して、適用されてきました。

しかし、社会経済がサービス業にシフトしていくに従って、メンタルヘルス不全や過労などの精神衛生面においても広く適用されるようになってきました。

現在では、物理的環境から労働時間などの時間環境、さらには精神的な「気持ち」の部分まで、職場環境のあらゆる場面に安全配慮義務が発生しうる状況にあると言えます。

「自分(被災者)がこうなったのは(危険に陥ったのは)、会社の安全配慮が〇〇という点で足りなかったからだ」という理屈が成り立つものは、ほとんど全てがこの安全配慮義務違反を問われると考えておいた方がよいでしょう。

労災保険に加入していれば安心か

前述した「安全配慮義務(健康配慮義務)」に違反している場合、企業には民事上の損害賠償責任が発生します。なお、一部事案には刑事罰が科せられる場合もあります。

安全配慮義務違反による補償を求められるのは大抵が裁判の場であり、**賠償額が非常に高額**であることが特徴です。また近年は、事案が過労や精神疾患の場合、労働者寄りの偏った内容で報道されることもあり、社会的な信用を失う可能性もあります。

例) 安全配慮義務違反を巡る裁判の賠償額

【ケース1】電通事件

長時間労働によりうつ病になり自殺した事案。一審判決、**約1億2,000万円**。

【ケース2】システムコンサルタント事件

ソフト開発会社においてプロジェクトリーダーとして働いていた労働者が長時間労働と精神的負荷を負い、脳幹部出血により死亡した事案。二審判決、**3,200万円**。

特に死亡に関わる事故が起こった場合は、逸失利益や精神的苦痛に対する賠償などが重なり、高額になりやすいと言えます。なお、逸失利益とは「その事故がなかったら得られたであろう利益」のことです。

一方で、**労災保険がカバーできるのは、治療費、休業補償、障害・遺族補償年金、その他一部の一時給付などだけであり、逸失利益や精神的苦痛に対する賠償には十分に対応していません。**金額についても、遺族補償年金でも**給付基礎日額(≒平均賃金)の153日~245日分程度**です。

上記の通り、国の労災保険だけでは安全配慮義務違反に関わる損害賠償リスクをカバーできないため、上乗せ労災や民間の損害保険などによるリスクヘッジをご検討下さい。

労災対策に関するご相談は、お気軽に当事務所までお寄せください。

問題事実を 記録する意味

遅刻や欠勤、業務上のミスを繰り返す社員の問題行動に対して、事実を記録しておくことは大きな意味があります。

はじめに

数分単位の遅刻を繰り返す、報告・連絡・相談が不十分である、業務上のミスを繰り返すなどの、「それほど大きくないが困りもの」の問題行動を起こす社員はいませんか？

そのような社員にペナルティーを科したい場合、また解雇を検討している場合は、「始末書」や「再発防止計画書」などで問題事実を記録することが重要です。ここでは、問題行動に対する記録方法と注意点について取り上げます。

始末書とは

始末書とは、一般的に「**過ちを詫びるために、事情を記して関係者に提出する書面**」を指します。つまり、始末書という言葉の中には、すでに「過ちがあったことを認める」という要素が含まれています。

再発防止計画書とは

再発防止計画書とは、主に業務上のミスなどについて「**再発しないためにどのような行動をするか**」を当人に計画させるための書面です。「計画書」と銘打ってある点で、始末書よりは謝罪の意味合いが少ないと言えるでしょう。

提出時のポイント

上記書類の提出時に大切なポイントは、以下の通りです。

【1】日時、場所、具体的な問題事実、問題発生の原因、改善方法と期限、主体となる者の氏名が書かれていること

客観性のある日時や状況について具体的に書かれてあることで、懲戒などのペナルティーを検討する際の拠り所となります。

【2】会社側が内容をあらかじめ雛形文書にまとめてサインさせないこと、また心理的に圧迫していると取られかねない方法で強要しないこと

会社側が問題行動の文書をまとめ、「これにサインをして下さい」と言った場合、のちに「サインを強要されただけで、事実として認めていない」と主張されるリスクがあります。会社が雛形を用意する場合であっても、本人が事実として「認める」か「認めない」かを選ぶ自由があることは言い添えましょう。

また、大声で書面提出を強要したり、他の従業員の面前で非難をしたりしないよう、あくまで「冷静に」「粛々と」事実を調査する目的で臨みましょう。

【3】再発防止のための教育・指導をし、その指導をした事実も記録すること

単に始末書や再発防止計画書を提出させるだけでなく、問題行動が再発しないよう、会社が教育・指導を試みることも重要です。始末書の目的は、「反省させて懲らしめる」ことよりも「失敗を繰り返させない」ことにあるためです。

書面が効果的となる時

問題行動が深刻になり、減給・出勤停止・解雇などを検討するレベルになったときに、これらの書面が「**本人も認識している問題行動の事実があったこと**」の証拠となります。たとえば解雇の合理性を争うことになった場合、以下2つの主張では、【1】の方が合理性が高いと言えます。

【1】始末書A事案について〇月〇日に〇〇の指導をして、始末書B事案について×月×日に××という教育をして、それでも直そうとしないため、やむを得ず減給をして反省を促しましたが、それでも改善しないので解雇しました。

【2】時期は記録していませんが、AやBやCなどの悪いことをしていたため、我慢できずに解雇しました。

問題社員対策は、文書で記録を残すことから始めましょう。

会議でアイデアを出す方法

業務改善・効率化、商品開発、問題の解決など、あらゆる会議の場では参加者が「アイデアを出し合う」ことが大切です。

はじめに

ある社員が優れた発想力を持っていたとしても、その人の発想力に頼ってばかりでは組織として知力を結集する風土はできません。働いている人たちがそれぞれ目の前の業務上の課題に当事者意識を持つためには、リーダーが適切に発想を促すことも重要です。ここでは、「KJ法」「なぜなぜ5回法」について取り上げます。

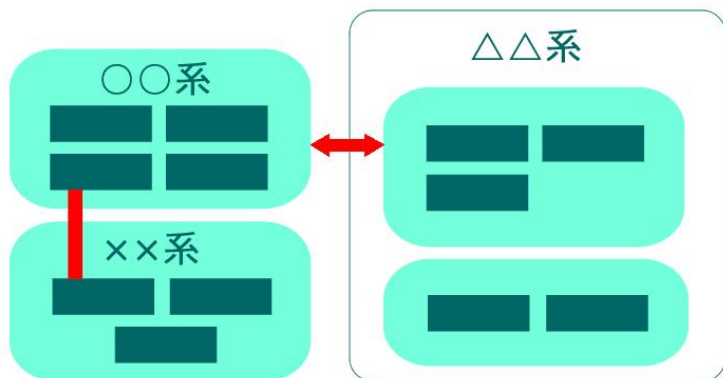
KJ法とは

～水平方向にアイデアを出して仲間わけする～

KJ法とは、川喜多二郎氏によって1965年に開発されたアイデア発想法です。開発者のイニシャルから名付けられました。KJ法は以下の要領で行います。

【KJ法のやり方】

1. テーマに関するアイデアをカードに書き出す。
2. カードの中で、似たものを集めてタイトルをつける。
3. さらに似たものを集めて、タイトルをつける。
4. 3でまとめたものを紙の上で分類し、因果関係に基づいて関係線を記入する。
5. 全体を文書化する。



KJ法は、**見ただ目で直感的にアイデアを分類できる**ことに特徴があります。複数人の意見を水平的に広く集めて統合する際などに、大きな模造紙とフセンなどを使ってグループワークとして行くと効果的でしょう。

なぜなぜ5回法

～垂直方向にアイデアを掘り下げる～

「なぜなぜ5回法」とは、トヨタ自動車の大野氏によって1975年に開発されたアイデア発想法です。主に問題解決や改善の場面で効果的です。

【なぜなぜ5回法のやり方】

1. 問題を書き出す。
2. 書き出した問題に対して、「なぜ●●なのか?」と質問する。
3. 「なぜなら〇〇だから。」と答える。
4. 2,3を5回繰り返す。

【例】製造工程で違うネジをつけてしまった問題について

- ① 違うネジを付けてしまった
▼なぜ?
- ② ネジを取り間違えたから
▼なぜ?
- ③ ネジAとネジBを入れる容器の色形が似ているから
▼なぜ?
- ④ 同じ規格の容器をまとめて買っているから
▼なぜ?
- ⑤ その方が安価だから
▼なぜ?

上記の他にもたくさんの発想法があり、独自の手法をお持ちの方もいると思います。

状況や対象に合う発想法をいろいろと試しつつも、「発想法は手段であって目的ではない」ことも常に参加者に意識させ、その発想を現実の行動に移してみてください。

新幹線お掃除の天使たち

遠藤 功 著

単行本：189 ページ

出版：あさ出版

価格：1,470 円（税込）

はじめに

本書では、鉄道整備株式会社「テッセイ」で働く新幹線の清掃スタッフたちによる、心温まる 11 つのお話が紹介されています。「お掃除の天使たち」を通じて、仕事とは何か、よい会社とは何か、を考えるきっかけとなる 1 冊です。

エンジェル・レポート

テッセイには、**現場でコツコツ頑張っている人たちを上司や仲間が褒める「エンジェル・レポート」**という仕組みがあります。

【エンジェル・レポート Vol.1】がんばるぞ！日本
東日本大震災の後、私たちは「がんばるぞ！日本」と書かれたポストカードをお客様にお配りしていました。5月のある日、被災地に向かわれる 40 代の女性にお渡しした際、その方は「被災地の子供たちに渡しますね」と仰いました。

一人や二人ではない被災地の子どもたちを想い、私はすぐに無線で仲間たちに連絡しました。**「ポストカードを持っている人は全員、2 分以内に 20 番線 5 号車前に集まって下さい。」**ポストカードは一瞬にして 30 枚ほど集まり、その方にお渡ししました。

【エンジェル・レポート Vol.2】赤ちゃんの靴下

2 月の寒い日、清掃担当の I さんは、まだ温もりが残る赤ちゃんの靴下を見つけました。彼女は、赤ちゃんを連れて人や裸足の赤ちゃんがいなにか必死で探しました。

すると、赤ちゃんの裸足の片足がちらりと見えたのです。I さんは赤ちゃんを抱いている女性の元へ駆け寄り、「まだ温かったから、近くにいらっしやると思って」

女性が赤ちゃんにお礼を言うよう促すと、赤ちゃんはまるで「ありがとう」と言うように I さんに目を向けました。

さわやか・あんしん・あったか

車内清掃以外にも案内・販売業務などのトータルサービスの提供を目指すテッセイでは、現場スタッフがサービス内容を理解しやすいよう、「トータルサービス」を「さわやかな空間・あんしんのサポート・あったかな対応」という具体的な言葉に置き換えています。



いくら経営陣が経営方針を示しても、**現場のスタッフが理解して実行に移さなければ意味がない**と言えます。

礼に始まり、礼に終わる

スタッフは、列車が駅に到着する 3 分前にホームに整列し、到着すると深々とお辞儀をして出迎えます。さらに清掃後は、ホームで乗車を待っているお客様に「お待たせしました」と声を掛け、再度一礼をして次の現場へ移動します。

テッセイの代名詞である「一礼」は、ホームで待つお客様の心を揺さぶります。一礼の他にも、テッセイでは様々な取り組みが**現場レベルで自発的**に行われ、定着しています。

知恵を生む現場

テッセイの現場は、与えられた仕事をこなすだけの現場ではありません。「もっとよくなるはずだ」「もっといろいろな事ができるはずだ」と現場が信じ、現場の目線で知恵やアイデアを生み出して、率先して実行に移しているのです。

また、テッセイだけでは対応できないコンコース内の多機能トイレやベビー休憩室の設置は、親会社である JR 東日本に働きかけて実現させています。テッセイの現場は、著者が長年研究している「現場力」のお手本だと言えます。

本書を参考にして、**自主性・自発性・自立性**が存在する「**世界一の現場力**」を学んでみてはいかがでしょうか。

当事務所からの お知らせ

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

先日、福島県社会保険労務士会・郡山支部の親睦事業で、会津に行ってきました。
久しぶりの鶴ヶ城、酒造見学、山都そばに舌鼓。天気も良く、最高の行楽日和でした。
お土産売り場は、どこもかしこも新島八重グッズ一色。大河ドラマ、楽しみです。

今月もよろしくお願いいたします！

労災が起きた時、安全配慮義務違反にならないか？

2012年版チェックシート

労災による賠償リスクチェックシート

以下のチェックシートで、労災が起きた時に安全配慮義務違反を問われる危険性はどのくらいあるのかをチェックしてみましょう。チェック項目にお答えいただき、FAX かメールにてご返送いただけますと、具体的なフィードバックをいたします。

チェック項目

No	チェック項目	YES	NO
1	労災保険に加入していない	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	月の残業時間が45時間を超えている	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	深夜残業が恒常的にある	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	従業員からの過重労働の訴えに対して、業務の軽減などの措置を行っていない	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	セクハラ・パワハラの相談窓口を設けていない	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	心理カウンセラーなどの外部機関などの相談窓口を設けていない	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	安全管理者の選任をしていない（従業員数が常時50人以上の一定業種）	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	衛生管理者の選任をしていない（従業員数が常時50人以上）	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	安全衛生委員会など法定の委員会を開催していない	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	上乗せの労災保険などに加入していない	<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	
FAX		お書きください	