

大滝・馬場人事労務研究所便り

経営者と社員のギャップ解消には 社史を使った社員研修が効果的！？

◆経営者の思いが伝わらない

“経営者の思いがなかなか社員に伝わらない”“経営者と社員の意識にギャップがある”

このような悩みを抱えた会社は多いのではないのでしょうか。そんな悩みを解消するには、社史を使った研修が解決に役立つようです。

◆社史から学べること

社史を知ること、経営理念がどのような背景のもとで誕生したのか、経営者が企業を発展させるために行ってきた決断や苦労話など、社員は今まで知らなかった事実や経営者の思いなど、会社の足跡を知ることができます。

また、自社をとりまく業界の歴史も一緒に学ぶことができます。

◆社員研修の例

社史を使った研修として、新人研修があります。社史は、会社の歴史、理解を深めてもらう格好の材料となります。

また、幹部研修で社史を改めて学ぶことで、組織をどの方向に導いていけばよいのか等、様々な決断を下さなければならない状況において判断の目安となります。

このように、社史を通じて、経営者と社員とのギャップが解消され、会社が目指すべき方針に社員も共有しやすくなり、経営理念に沿った行動ができるようです。

◆社史の今昔

かつての社史は、自社に都合の良いことだけを載せるものも少なくなかったようですが、20年くらい前から、社史編纂に社外の人間が加わるようになったことで、より客観的な内容へと変化してきているそうです。



また、社史というと“分厚い本”というイメージがありますが、今は文庫本サイズのものや、DVDやホームページなど書籍以外の体裁をとるものも出てきています。

より身近に、より手軽になってきている社史を、社員研修に利用してみてはいかがでしょうか。

改正安衛法で義務付けられた 「ストレスチェック」に関する Q&A

◆84の「Q&A」

先の通常国会で成立した改正法の1つに「改正労働安全衛生法」(6/25 公布)がありますが、これに関連して、厚生労働省から「改正労働安全衛生法 Q&A 集」が公開されました。

改正項目のうち最も影響の大きいものは「ストレスチェック制度の創設」だと言われており、上記「Q&A 集」でも84のうちの36(約43%)を占めています。

◆ストレスチェックに関する Q&A

以下では、Q&A(抜粋)をいくつか見てみましょう。

【全ての事業場が対象となるのでしょうか？】

→ストレスチェックの実施が義務とされるのは、従業員数50人以上の事業場とされており、50人未満の事業場については、当分の間、実施が努力義務とされて

います。

【全ての労働者が対象となるのでしょうか？】

→ストレスチェックの対象労働者は、一般健康診断の対象労働者と同じく、常時使用する労働者とする予定です。なお、派遣労働者については、派遣元事業主において実施していただくこととなります。

【どれくらいの頻度で実施すれば良いのでしょうか？】

→今後、労使や専門家のご意見を聴きつつ省令で定めていくことにしていますが、健康診断と同様に、1年以内ごとに1回以上実施していただくことを想定しています。

【健康診断のように、実施を外部機関に委託しても問題ありませんか？】

→問題ありません。委託により実施する際には、ストレチェックの結果を実施者から直接労働者に通知する必要があり、労働者の同意なく事業者には通知してはならないことなどの点に注意してください。

【ストレスチェックは面談形式で行うものですか？】

→労働者の心理的な負担の程度を把握するため、労働者自身が該当する項目を選択するチェックシート方式で行う検査です。面談形式に限ることは想定していません。

【健康診断のように、ストレチェックを実施した旨の報告を監督署に行う必要があるのでしょうか？】

→ストレチェックの実施状況を把握するため、事業者には、労働基準監督署にその実施状況について報告していただく仕組みを設けることを考えています。

◆施行予定は来年12月？

今後は、平成27年2月～3月頃に省令・指針等が策定され、平成27年12月までに改正法（ストレスチェックの部分）が施行される予定です。

～当事務所よりひと言～

上司の叱責や過重労働でうつ病を発症し休職期間満了後に解雇されたとして会社に損害賠償等を請求した事案の控訴審（東京高判平 25.11.27）で、東京高裁は、労働者の精神的な脆弱性を考慮しても月90時間超の残業の心理的な負荷と発症には相当因果関係があり、予見も可能で会社には安全配慮義務違反があるとしました。この判決の分りにくいところは、上司の残業命令等については不法行為責任を否定し、従って会社の使用者責任（民第715条）も否定しておきながら、うつ病の発症から休職までの期間については会社の安全配慮義務違反を認め、うつ病の発症（平成17年11月末）から寛解状態（病状が静止し一時的に回復した状態）が4か月以上継続した平成18年10月末までの症状に基づく損害については、100%会社の安全配慮義務違反と相当因果関係があるが、その後寛解状態が1年間継続した平成19年10月末までの損害については50%の限度で相当因果関係があり、それ以降については、相当因果関係はない（会社に責任はない）としたところです。寛解状態が続いた場合の会社の損害賠償責任をどうするかについて、会社寄りの判決だったと私は思っておりますが、これには当然異論もあると思われまます。（大滝）

厚生労働省は9月12日、「平成26年版労働経済の分析」（通称「労働経済白書」）を公表しました。「労働経済白書」は、雇用、賃金、労働時間、勤労者家計などの現状や課題について、統計データを活用して経済学的に分析する報告書です。平成26年版は「人材力の最大発揮に向けて」をテーマとし、企業における人材マネジメントや労働者の職業生涯を通じたキャリア形成に着目した分析を行っています。主な分析内容として、『多様な労働者に対して積極的な雇用管理を行い、就労意欲を引き出すことが、労働者の定着につながる。それにより多くの人的資本の蓄積がなされ、労働生産性が向上することになり、結果、企業を成長させる』『正規雇用以外の雇用形態に従事する労働者が正規雇用へと移行する可能性を高める要因として、年齢が若いこと、専門技術的職業従事者など高度な知識や技能の蓄積があること』などがあげられています。大滝がいつも言っている言葉の受け売りとなりますが、非正規から正規雇用への転換は、企業にその責任を押し付ける事ばかりではなく、非正規で働く労働者自身も正社員となるために、前職の職業経験や自己啓発を含む能力開発をしていくことが重要だと思います。（馬場）