

ロハス de 労務管理

☆ ロハスとは、Lifestyles of Health and Sustainability の略で「健康で、環境を壊さずに維持できるライフスタイル」という意味です。

今回は、「タブーの労務管理」からの2回目となります。前回同様、3つの事例をご紹介します。

1. 忘年会等の余興強要

多くの企業では、従業員が集まって忘年会や新年会を開催し、居酒屋などで、ワイワイがやがやと1年を振り返ったり、新年の決意を表明しあったりする光景が年末や年始の時期によく見られます。企業によっては、こうした会が一大行事として、大いに盛り上がるというところも少なくないでしょう。そうした中で、多くの企業でみられるのが、新入社員による余興。中には、採用試験の際に、「我が社に入社する人材は忘年会でどれだけ馬鹿な行為ができるのかが重要」と、言い切る企業や、こういう会における組織の一体感を重要視している企業も少なくありません。

ところが、一発芸や物まねその他を自ら楽しんで行う新入社員であればいいのですが、こうしたことに対して、抵抗を感じる従業員もおり、中にはあえて会を欠席する従業員がいて困るという企業もあるようです。そういう従業員に対して、「あいつはノリが悪い」「忘(新)年会で、お酒が入っている席なんだから」「組織の一体感を乱すのか」という声も聞かれます。

この余興の強要については、本人の同意があればいいのですが、同意なく強制させることは、程度によっては刑法で定める強要罪やパワーハラスメントにあたる可能性があります。実際、こうした強要によって精神的苦痛を受けたということで会社に対して慰謝料を求めた裁判例もあり、実施をするのであれば、嫌がる従業員に無理強いさせることがないように、余興のあり方を再考する必要があります。また、こうした余興を行わない従業員に対して、人事評価で協調性の欠如等を理由に低い評価にすることはやめましょう。余興は業務と関連性のない行為ですので、評価の対象とすべきではないからです。協調性の欠如との考えも、協調性とは、本来、業務を効果的に遂行するために他のメンバーと協力する態度や行動をいい、余興を行わないことが協調性がないということにはなりません。

2. 勤務時間中のSNS

通信手段が従来と比べて格段に多様化し、その速度も飛躍的に向上している現在、電子メールという連絡手段も多く企業のにおいて活用されていることに加え、LINE や Facebook メッセンジャー等の簡易なメッセージ送受信ツールが活用されるようになってきました。

今や多くの企業において、1人1台のパソコンが貸与されており、本当に仕事をしているのか、あるいは私的メールの送受信をしているのかも判然としない状態、また勤務時間中にスマートフォンをあえて自分の机の上に置き、頻繁に私的な用件を確認する従業員も相当数存在するのではないかと思います。

勤務時間中の私的なメール、LINE や Facebook メッセンジャー等のやり取りについては禁止、机の上にスマートフォンを置いておくという行為も、業務に必要なのであれば、集中力を欠くものとして禁止にするといったルールを定めてもいいでしょう。

実際のところ、度を越す頻度の利用によって解雇を含む制裁処分を行う企業もあるようですが、裁判例をみる限りでは、1日に数度の頻度であり、かつ職場内で黙認されているような状況であれば、それをもって解雇することは、解雇権の濫用として無効になりやすいことを頭に入れておかなければなりません。

また、勤務時間中に限らず、Facebook や Twitter を代表とする SNS への投稿された内容が、企

業のコンプライアンス上、問題となるケースも急増しています。こうした問題に対しては、基本的に自社内で SNS に関してのガイドラインを設けることが重要です。投稿してよいことやダメなことをまとめて、パートタイマーやアルバイトを含む全従業員に周知させます。心理的な抑止効果のために新たに誓約書の提出も考えてもよいでしょう。

3. 従業員の副業

今や従業員の副業も少なくないかもしれません。副業といっても多種多様になり、本来の就業先から帰宅後または帰宅途中に実際に他の事業所にて就労するケースもあれば、インターネットオークションや株取引によって利益を得るようなケースもあります。中には、会社の経営者が夜のネオン街に足を運んだところ、自社の女性従業員が水商売の店舗で働いていて驚いたというようなこともあるようです。

従業員とはいえ、定められた就業時間以外は、個人の自由な時間であり、自宅に戻って家族と過ごそうが、夜から出かけて旅行に行こうが、各々好きなように過ごすことができるということが基本的な考え方になります。

副業を始めたことによって、遅刻や欠勤が増えてきたとか、勤務時間中に睡眠不足によってウトウトと居眠りをするのがしばしばあります。しかし、そうした集中力の欠如によって重大事故を発生させてしまう可能性が高いということであれば、一定の制裁処分の検討は当然必要となってきますが、副業という事実だけをもって解雇をしてしまう。あるいは自社のブランド力を傷つけるという理由で、水商売で副業をしたことだけによって解雇というのは、やはり処分としては重過ぎると考えられます。

しかしながら、無制限に従業員の副業を容認していると、本来の業務に支障がでることもあり得ます。例えば、特殊な技術を取り扱う製造業に勤務している従業員が、休日等において自分のこれまで得た技術を用いて同業他社で働くような場合、その特殊技術が他社に流出してしまうという危険性もあります。このようなことから、就業時間外の就労については、許可制を取り入れていくとよいでしょう。許可制を取り入れることによって、従業員の他所における就労状況（労働時間等）を把握できるため、安全衛生管理面においても配慮が可能となり、主たる勤務先において事故の発生が懸念されるようであれば、副業のあたっの許可を取り消すといった対応ができることになります。

今日のへるしー！ ★ 「ほめ日記」を書こう ★

日本の社会には、“謙遜”の文化があり、自分や身内をほめてはいけないという風潮がありました。そして、いつの間にか、謙遜と自分を否定することを同義語のように使ってきました。しかしながら、最近の脳の研究では、それが自分自身であっても、「脳はほめられると喜ぶ」ということが分かってきました。

「ほめ日記」は、“自分で自分をほめる日記”です。ノートとペンさえあれば、いつでもどこでも、年齢を問わずに誰でもすぐにできます。「ほめ日記」で自分をほめて、認めていると、“自己尊重感”が心の中から自然に湧いてくるといいます。

自分の尊さを知ると、自分以外の人の尊さがわかり、他の自然の命と共生することの大切さやすべての命とのつながりが、理屈ではなく、“心”でわかるというのです。例を3つ。

◎部下に、いつもだったら怒鳴っていたところをガマンできた私はエライ！

◎毎朝早起きして子供のお弁当を作っているなんて、立派だよ！

◎映画を観て泣いたり笑ったりできる私って、感情豊かだわ！

皆さんも書いてみませんか。

発行

〒815-0041

福岡市南区野間 1-11-25-910

OFFICE IWASAKI

社会保険労務士 岩崎厚美

TEL 092-552-8379

FAX 092-405-0301

参考文献：「タブーの労務管理」（服部 英治）

『「ほめ日記」効果って何？』（手塚 千砂子）