

# 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。

最近では、多様な価値観の従業員が増えているため、従来では想像もつかないようなことで、企業として対応に苦慮することが多くなっているのではないかと思います。このような、世間においても企業においても、タブーと思われる内容を書いた本が「タブーの労務管理」です。今回は、この本から事例を3つご紹介いたします。

## 1. LGBTの従業員

LGBTとは、レズビアン（女性同性愛者）、ゲイ（男性同性愛者）、バイセクシュアル（両性愛者）、トランスジェンダー（性転換者等）の人々を意味する頭字語の総称をいいます。最近では、主に海外のアーティストや俳優などが、LGBTであることを公表する人が増えてきています。わが国でも、東京都渋谷区で、同性カップルに対して結婚に相当する関係であることを認める「パートナーシップ証明」を発行する条例が成立しました。このようなことから、新聞やTVなどで取り上げられ、LGBTの認知度は徐々にではありますが上がりつつあります。

しかしながら、実際には問題もいろいろあるようです。ある企業では、30歳代後半の男性従業員が独身であったことに対して、経営者が冗談半分で「君はなぜ結婚しないのか。君はもしかしてゲイなのか」とみんなの前で話したところ、周りから一斉に笑いが起き、女性従業員を中心に「〇〇さんはゲイなのよ」といった噂話が一気に拡がってしまったことで、職場に居づらくなり退職してしまったということです。その男性が実際ゲイであったか否かはわかりませんが、話題性のある噂は、拡がり易く、また伝言ゲームのように話が大きく膨らんでいくので、本人はとても傷ついてしまいます。

### ◆考えていきたいダイバーシティの雇用管理

最近では、多様性ということでダイバーシティという言葉が労務管理の中で使われることが増えてきていて、LGBTの方に対する採用の考えも変わりつつあります。外資系企業の中には、差別に悩み一般企業で就職することをためらう優秀な人材を確保しようという動きも見られます。また、LGBTの人は、クリエイティブな感性が高い人が多いということで、デザイン系や広告系の業務において、LGBTの人を積極的に採用するという企業もあるようです。

様々な人々を分け隔てなく受け入れるという発想は、労働力人口が減少することが自明である現在、企業の労務管理においても求められていくでしょう。

## 2. 職場内の宗教勧誘

諸外国に比して、日本は「無宗教」と言われています。実際、特定の宗教を信仰していない人が多いのですが、従業員の中には、特定の宗教に強い信仰心を持っている人も少なくなく、休日になると宗教関連施設に足を運ぶ人もいます。ところが、こうした宗教心が強すぎることによって、職場内の他の従業員等に対して布教活動をすることで、人事労務担当者が対応に苦慮するケースもあります。

職場内で特定の宗教の勧誘活動をすることは、全く異なった宗教を信仰している従業員や、宗教そのものを信仰しない従業員からすれば、不愉快なものと考えられます。布教活動をする本人にとっては、通常は悪意を持って行っているわけではありませんから、まずは本人に冷静になってもらい、相手の立場や気持ち等を理解してもらえよう伝える必要があります。

### ◆注意や指導のポイント

宗教の勧誘活動が仮に就業時間内に行われているのであれば、本来の業務から逸脱して、勧誘活動をしていますので、その程度にもよりますが、職務専念義務違反に該当していることになり、制裁処分の対象となることも十分に考えられます。一方で、休憩時間中における勧誘についても、休憩時間は自由利用が原則ですが、勧誘される従業員としては、自由の確保を保つことができないだけでなく、職場秩序が乱れることも十分に考えられ、職場内における宗教等の勧誘活動等については、一定の制限を設ける必要があるでしょう。就業規則等において、宗教活動の制限を明確にしましょう。

注意や指導にあたっては、その伝え方次第では、宗教への弾圧や宗教差別であると、本人や宗教関係者からいわれる可能性があります。そのため、本人に対しては、本人の信仰する宗教に関し否定するつもりも肯定するつもりもないが、職場内で勧誘とも捉えられる行為は控えるように、というように慎重に言葉を選び伝えなければなりません。

様々な思想や信条を持った従業員に対しては、それらの多様性を受け入れる寛容性が必要ですが、それ以上に組織の秩序を維持することが重要であり、信仰をしない従業員の気持ちや感情にも配慮する必要があります。

### 3. 女性従業員のネイル

女性従業員のネイルが派手で困っている、単なるマニキュアを塗るというレベルを超えて魔女の手のようにきらびやかに装飾し、勤務時間中もネイルのことはばかりを気にしているので、何とかならないか・・・そんな悩みを抱えている企業が少なくありません。4つの角度から考えてみましょう。

- ①**職務専念義務**・・・ネイルのことを気にしている時間が長すぎて、職務に専念していないことが明らかに場合は、職務専念義務違反の制裁も可能。
- ②**身だしなみ**・・・とくに対外的な顧客対応という業務を担当している場合は、顧客によっては自社の職場風土全体が軽く見られる可能性があり、上司から望ましくない理由を説明して、自らの意思で改善をさせるべきでしょう。
- ③**衛生面（安全面）**・・・食品工場等で従事する場合は、食品衛生法施工条例で禁止されている場合や、誤って食品内にネイルの一部が入ってしまったりしたら大問題に発展する可能性が高いので、厳しい改善指導が必要になるでしょう。
- ④**業務の生産性**・・・パソコンの入力時に、派手なネイルがあることによって、パソコン入力が十分にできないということであれば、明らかに業務の生産性を落としているということを認識させ、改善指導を行いましょう。

————— 次回へ続く

### 今日のへるしー！ ★ ルーティンの効果 ★

今や誰もが知っている、ラグビーの五郎丸選手がキック前にする、両手の人差し指を突き出す、独特のポーズのルーティン。これは、五郎丸選手がキック前にしていた動きのクセを基に、彼をサポートするメンタルコーチと一緒につくったものです。

ルーティンには、心を落ち着かせ、集中力を高める効果があると言われていますが、本質はそこではありません。ルーティンという一定のことをすることによって、潜在意識が、キック時における最高の身体の動きを毎回再現してくれるのです。つまり、五郎丸選手の最高の身体の動きを再現するためのプログラムを潜在意識の中につくり、それを利用しているのです。

このルーティンにより、五郎丸選手のキックの精度は抜群に高いのです。ラグビージャパンチームの活躍は、実は潜在意識を味方に付けることを実践した結果でもあるわけです。

参考文献：「タブーの労務管理」（服部 英治）  
「自分を変える習慣力」（三浦 将）

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