

# K-Report

2014年 8月 1日発行  
第4巻 第8号

《発行者》 協同組合 愛知労務協会

富田謙社会保険労務士事務所 所長 富田 謙

■住所

〒460-0011 愛知県名古屋市中区大須四丁目11番39号 川本ビル4階

TEL 052-261-2611 URL <http://www.tomiken.org>

FAX 052-261-2612



## 目次

1. 改正情報
2. WLB制度の定着に向けて
3. 所長コラム

## 1. 改正情報

### ■ 労働安全衛生法が一部改正

化学物質による健康被害が問題となった胆管がん事案の発生や、精神障害を原因とする労災認定件数の増加など、最近の社会情勢の変化や労働災害の動向に即応し、労働者の安全と健康の確保対策を一層充実するため、『労働安全衛生法の一部を改正する法律』が平成26年6月25日に公布されました。改正される項目は次の通りです。

#### 【改正点】

- ① 化学物質管理のあり方の見直し
  - ・ 特別規則の対象にされていない化学物質のうち、一定のリスクがあるものなどについて、事業者にはリスクアセスメントを義務付ける。
- ② ストレスチェックの実施等が義務化
  - ・ 医師、保健師などによるストレスチェックの実施を事業者には義務付ける。（但し、従業員50人未満の事業場については当分の間努力義務とする。）
  - ・ 事業者は、ストレスチェックの結果を通知された労働者の希望に応じて医師による面接指導を実施し、その結果、医師の意見を聴いた上で、必要な場合には、適切な就業上の措置を講じなければならないこととする。
- ③ 受動喫煙防止対策の推進
  - ・ 労働者の受動喫煙防止のため、事業者及び事業場の実情に応じ適切な措置を講ずることを努力義務とする。
- ④ 重大な労働災害を繰り返す企業への対応
  - ・ 厚生労働大臣が企業単位での改善計画を作成させ、改善を図らせる仕組みを創設する。
- ⑤ 外国に立地する検査機関などへの対応
  - ・ 国際的な動向を踏まえ、ボイラーなど特に危険性が高い機械を製造等する際の検査などを行う機関のうち、外国に立地するものについても登録を受けられることとする。
- ⑥ 規制・届出の見直し等
  - ・ 規模の大きい工場等で建設物、機械等の設置、移転等を行う場合の事前の計画の届出を廃止。
  - ・ 電動ファン付き呼吸用保護具を、型式検定・譲渡制限の対象とする。

#### 【施行期日】

- ① 公布日から2年を超えない範囲において政令で定める日
- ② 公布日から1年6か月を超えない範囲において政令で定める日
- ③・④・⑤ 公布日から1年を超えない範囲において政令で定める日
- ⑥ 公布日から6か月を超えない範囲において政令で定める日

## 2. WLB制度の定着に向けて

### ■ 制度定着に向けての取組事例

#### 【2】管理職による評価制度の見直しと目標設定

制度利用者の評価については、社内基準を人事に確認した上で、働き方に見合った目標を設定・評価するようにしましょう。また、制度利用者や周囲のメンバーの納得が得られるよう、評価についての説明を丁寧にする 것도重要です。管理職の目標にワーク・ライフ・バランスの評価指標を設定する場合には、経営戦略上の観点から部門の目標を立て、その達成に向けて社員の動機付けと、具体的な計画を盛り込むと効果的です。

#### ■ 人事評価制度の見直しと制度説明

「遅くまで残っていることが偉い」という風土が残っており、休みも取りづらく長時間勤務が常態化していたが、社長の強い意向で人事制度を大きく見直し、評価軸を「決まった時間の中で、どれだけ成果をだせるか」という方向に転換した。評価項目の改定の際には、拠点単位で管理職ミーティングを実施し、社員にとってプラスであることを実感してもらうよう、社長主導で粘り強く説得している。  
(産業廃棄物処理業/51人以上100人以下)

#### ■ 制度利用者への公平な評価

優秀な人材に長く働いてもらうために、管理職から部下に対して両立支援制度の利用を促すとともに、制度利用者の業務達成状況をきちんと管理し、業績への貢献を踏まえた公平な評価を行っている。また、管理職の評価の中に「部下の育成」という項目があり、管理職に対する研修等において、ワーク・ライフ・バランスに対する理解を深めており、ワーク・ライフ・バランスの観点も含めた部下の育成を行っている。  
(情報サービス業/1,000人以上)

## 3. 所長コラム

### ■ 従業員が競業会社の役員

社長 「波平さん、どうゆうつもりかね。私に内緒で他の会社の役員になるなんて。しかも、よりによってライバル会社のね。」

波平 「ええ、確かに向こうの会社の役員に就任しました。先方の会社に私の親せきがいて、その人から頼まれたものですから。」

社長 「バカ言ってるんじゃないよ。就業規則を知らないわけじゃないだろう。これは懲戒解雇に該当することだよ。」

波平 「就業規則には【会社に許可なく他の会社の業務に従事した時】と書いてあります。ただ名前だけの非常勤取締役として名を連ねているだけで、業務はしていません。」

業務に従事するだけでなく、名前だけでも役員に就任したり、自営を営むまでは想定していない会社が多いようです。最近だと自宅でインターネットを使用して通信販売事業など行ったりしているケースも…。このようなことを禁止するかどうかは別としても、会社は事実を把握している必要があります。



企業が従業員の副業・兼業を禁止する場合、その目的は第一に健全な労働力の確保という点にあります。また、近年は企業の秘密漏洩防止や情報管理の観点から、禁止まではしなくとも副業規制を強めている企業が増えています。