

# COCORO

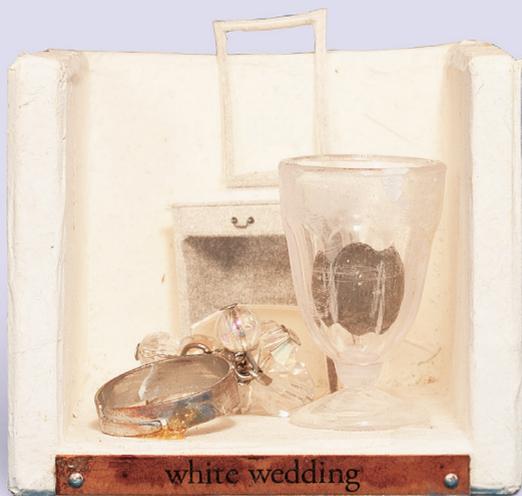
VOL.

17

ココロと  
カラダの  
元気生活



2018年6月 発刊第17号



巻頭特集

いま働き方改革で  
企業トップが本気で  
取り組むべきこと



巻頭特集

4

## いま働き方改革で 企業トップが本気で取り組むべきこと

鳥飼総合法律事務所代表弁護士  
鳥飼重和

16

## 認知症に向き合う生き方

### 第17回 その傾向と対策 デイサービスなんて行かない!

斯波道子・小川陽子

20

## Well Linkの職場から わたしの仕事・わたしの思い 9

### 「見える化」を意識した分析結果をご提供

健康調査部 組織分析グループ 社会調査士 大坂冬子

23

## おばあちゃんとわたし

### 第17回 おもらし

松島むう

30

## 未来を見つめて 治療と仕事の両立を考える 3

### ストレスを少しでも軽減することに挑戦する

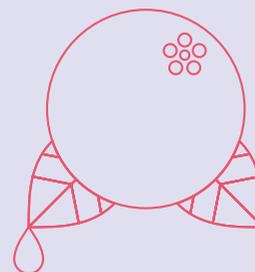
石川邦子

44

## ココロを楽にする哲学 読んで考えるサプリ 9

### 人間関係とは何か? — 苦しまずに生きていくために —

小川仁志



# COCORO

ココロとカラダの元気生活  
2018.06 vol.17

表紙作品(原寸大)

title:  
No.41 「白の結婚式場」

comment:  
今日の結婚式は一面の白。  
指輪も、お客に振舞う食器も、  
花嫁の待機室にあるドレッサーも全部白。  
誰の演出によるかは秘密。

profile:  
渡邊のり子(わたなべ のりこ)  
筑波大学芸術専門学群構成専攻総合造形領域卒業。  
在学時より、およそ5cm四方の箱の中に、  
雑誌の切り抜き・金物・布きれ等、  
小物を配置・再構成することによって、  
箱の中にある「場」を表現している。  
劇団「百景社」にて舞台美術の経験を経た後、  
2018年4月よりアーティストとして独立。

# いま 働き方改革で 企業トップが 本気で 取り組む べきこと

罰則規定もある  
働き方改革関連法案—  
企業に厳しく  
法令遵守を迫る時代が  
やってくる！

鳥飼重和（とりかいしげかず）  
中央大学法学部卒業。税理士事務所勤務後、司法試験に合格。変革期の現在は、社長と会社を守るため、想定外の事態への対応の必要性から、「戦わずして勝つ」を焦点に、訴訟中心の紛争解決型でなく、リスク想定回避型の経営と法務を統合したビジネスモデル型の経営参謀を中心に据えて活動している。日本経済新聞社が調査した「企業が選ぶ弁護士ランキング」の「税務部門」の第回の二〇二三年および第一回の二〇二六年で、いずれも総合一位。さらに、二〇二七年の「金融・ファイナンス部門」でも五位に選ばれている。世界の法曹界や企業が注目する評価機構「エンバース」の二〇一八年弁護士ランキングでは、「税務部門」の筆頭に選出。また、専門家の実務的専門性を高めるために、税務調査士及び労務調査士という資格制度を始めている。

従業員へのアンケートでは  
正確な労働実態は把握できない

安倍内閣肝いりの「働き方改革」の関連法案は、専門職などを労働時間規制の対象から外すこと、「高度プロフェッショナル制度」（高プロ）を適用した後も元の雇用形態に戻ることができる規定を盛り込むことなどで可決成立する見通しになり

## 鳥飼重和

鳥飼総合法律事務所代表弁護士



ました。法案が可決されれば二〇二〇年四月から施行されます。

関連法案の中には、違反に対し強制力をもって罰則を適用するものもあります。施行後に違反が発覚して罰則を受けるようなことになれば、日常の業務や社会的評価など、事業経営に支障をきたすことになりかねず、経営者トップにとつては法令を正しく理解し遵守していくことが、以前にも増して重要になることは間違いありません。

そのためには、残業や業務の負荷などの実態を把握する必要があり、そのために従業員に対してアンケート調査をする企業が増えています。実態を把握し、法律が施行される前に改善できるところは改善しておこうというわけです。

しかし、アンケートに回答する従業員からすれば、どうしても本当のところを正直に答えてしまった時の「その後の影響」を考えてしまいます。つまり、企業が主導するアンケート調査で実態が把握できるかというと、現実的には難しいでしょう。

と面談を実施し、実態を詳細に聞き取ったのです。

聞き取りをしてみると、「〇〇部の部長は自分の仕事は終えているのに、終業時間になっても帰ろうとしない。部長がいつまでも居残っているの、恒常的に帰りにくい雰囲気社内に蔓延しており、結果的に残業が増える要因になっている」というような事実が把握できました。

ほかにも「家に帰っても上司がLINEを使って業務の進捗を確認してきたり、新しい指示が出たりするのでくつろぐことができない」という従業員の切実な悩みを聞くことができました。

これらは単に「イエス」や「ノー」、あるいは数行の筆記式のアンケート調査ではなかなか顕在化しない「従業員の真の声」ではないかと思えます。

こうした上司の個人的な性格や働き方の習慣などに原因があると思われる問題のほか、業務実態と人事的な制度の不適合、事実上の時間外勤務などの問題は、聞き取り調査ではじめて把握できる場合が少なくないのです。

企業が主体となり内部を調査するのは、現実を直視すれば限界があります。では、どうすれば実態を正確に把握できるのか。

その方法として、外部の人間に調査を依頼し、外部の人間で構成される有識者委員会を組織して、そこが従業員に聞き取り調査を行うのです。時間と費用はかかるかもしれませんが、これが実態把握には最も有効な方法ではないかと思えます。

第三者の聞き取り調査によって、  
本当の問題点が浮き上がってくる。

以前、マスコミからブラック企業と報道された、ある企業から労働実態の調査を依頼されたことがあります。その実態調査の成果は劇的でした。その事例を簡単に紹介しましょう。

私はその企業から労働実態の調査を依頼され、私の事務所に所属する弁護士たちと実態調査チームを組織しました。調査チームは従業員一人ひとり

聞き取りを行っていると、従業員の中には「こういうチャンスが来ることを待っていた」と言う人、「じつはこんなことがあって……」と悩みを打ち明ける人もいて、多くは協力的に面談に応じてくれました。

私たち調査チームは聞き取りの結果を、個人が特定されない形で報告書にまとめ、副社長と労務管理の最高責任者に報告しました。

報告の際は、具体的な事実を伝えるだけではなく、問題点の指摘と改善策を提案し、会社に持ち帰って取締役会などで情報を共有し、対策を立てて改善することを要求しました。

結論的に言うと、私は経営トップ層と部門の責任者の意識が変わらなければ、労働環境は変わらないと思っています。その企業は経営トップ層が労働環境の問題解決に積極的でしたので、問題のある責任者には即座に問題点を指摘し、責任者としての働き方の改善を命じてくれました。すると、その様子を見ていたほかの責任者も自らを見つめ

続きはこちらからダウンロード

<https://www.wellink.co.jp/cocoro/form/>

[月刊] ウェルリンク株式会社