

# 社会保険労務士法人柳澤会計Support Letter

## トピックス！ 日経スマートワーク経営調査ランキング

【スマートワーク経営調査】11月12日（火）日経新聞引用

日本経済新聞社がまとめた2019年の「スマートワーク経営調査」が発表されました。「スマートワーク経営」の定義は、働き方改革などを通じて組織のパフォーマンスを最大化させる取り組みのこと。708社から人材活用力を中心にイノベーション力、市場開拓力、経営体制の得点を算出し、格付けしています。

スマートワーク経営調査で、在宅勤務を取り入れている企業が半数を超えました。働き方改革とITの活用の両輪によって人材の定着と生産性向上につなげようとする動きが鮮明になっています。

■旭化成  
リチウムイオン電池の開発でノーベル賞の受賞の吉野彰名誉フェローのような人材が育つ企業風土があります。同社は化学と繊維を基盤に、電子部品、住宅、医療へ事業を多角化してきました。ノーベル賞受賞で研究だけでなく、ビジネスでも社員の士気が一層高まっており、さらなる成長が見込める企業です。

■NTTデータ  
ITソリューションによる働き方変革  
裁量労働・フレックスタイム制などの勤務時間制度を柔軟化する他、テレワークやリモートアクセス環境整備など「時間と空間のフレキシビリティ」を高めるための制度・仕組みを整え、課題を解決しています。

またシステム開発に必要な基盤やツールなどの開発環境をクラウド上に集約した「統合開発クラウド」の運用を始めました。これまで在宅勤務は電子メールの送受信や資料作成など限定的な業務しか適用できませんでした。

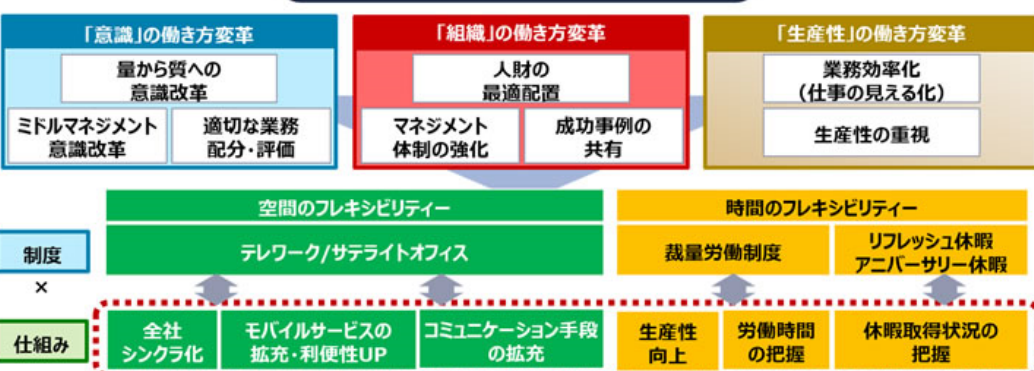
システム開発は在宅勤務では対応できない工程もあり、SEの在宅勤務が進まないのが現状でしたが、このクラウドを使えば作業する場所の制約が少なくなり、作業環境の改善につながります。今後は同クラウドの採用により、インターネットにつながる環境があれば、働く場所を選ばずにシステムを開発することが可能となります。

「きつい、厳しい、帰れない」というSE職の働き方に新しいメスを入れている注目企業です。

「スマートワーク経営調査」総合ランキング(50音順)

社名	人材活用力	イノベーション力	市場開拓力	経営基盤
★★★★★				
旭化成	S+	S++	S+	S++
アサヒグループホールディングス	S+	S+	S++	S++
イオン	S+	S+	S++	S
SCSK	S++	S++	S	A++
NTTデータ	S++	S++	S++	A++
NTTドコモ	S+	S++	S++	S+
麒麟ホールディングス	S+	S++	S++	S++
コニカミノルタ	S+	S++	S++	S++
コマツ	S+	S++	S+	S++
サントリーホールディングス	S++	S++	S++	S++
塩野義製薬	S+	S++	S+	S++
資生堂	S+	S	S++	S++
Zホールディングス	S+	S++	S++	S
ソニー	S	S++	S++	S++
ソフトバンク	S+	S++	S++	S++
ダイキン工業	S+	S++	S++	S++
東京海上ホールディングス	S+	S++	S++	S++
日清食品ホールディングス	S+	S+	S++	S+
日立製作所	S+	S+	S++	S++
ファーストリテイリング	S+	S+	S++	S++
富士フイルムホールディングス	S	S++	S++	S++
みずほフィナンシャルグループ	S+	S++	S+	S+
三菱ケミカルホールディングス	S	S++	S++	S+

NTTデータにおける働き方変革全体像



引用：NTTデータHP



## マンスリーピックアップ

### トヨタ社員がパワハラ自殺 ～労災認定、遺族が賠償請求へ～

ハラスメントとは、一般的に「人を悩ますこと。地位や立場を利用した嫌がらせ」を意味します。ハラスメント行為は被害者の心身だけでなく、職場のコミュニケーション環境を害し、重大な損失を生むことがあります。加害者には刑事上民事上の責任を課せられることがあり、加害者が所属する会社は損害賠償責任を課せられる可能性があります。

先週、「何がパワハラにあたるのか」などを例示した厚労省のガイドライン案が了承されました。そして来年6月からは、「パワーハラスメント防止を企業に義務付ける法律」が施行されます。

そんな中、トヨタ自動車の男性社員（当時28歳）が休職から職場復帰後の2017年に自殺したのは、上司のパワハラが原因だったとして、所轄する豊田労働基準監督署が9月11日付で労災認定をしました。

認定までの流れは以下のとおりです。

- 男性は東大大学院を修了し、15年4月に入社
- 1年間の研修期間を経て、16年3月に同市の本社に配属された
- 以後上司から繰り返し「バカ、アホ」「こんな説明ができないなら死んだ方がいい」「学歴ロンダリングだからこんなこともわからないんや」などと言われた
- 個室に呼び出されて「録音してないだろうな。携帯電話を出せ」などと詰め寄られた
- 男性は16年6月ごろ精神疾患を発症し、同7月から3カ月間休職になった
- 復帰後は別のグループの所属になった
- しかしこの上司の席が斜め前だった
- 男性は翌年7月、「死んで楽になりたい」「もう精神あかんわ」などと周囲に漏らすようになった
- 同10月、社員寮の自室で自殺した
- 今年3月、遺族が「上司による業務指導の範囲を逸脱する言動があった」として労災を申請
- 労基署は遺族側の主張をほぼ認め、9月11日付で労災認定となった

遺族側代理人の弁護士は「復職後も症状があり、自殺との因果関係が認められた意義は大きい」と評価し

ています。

遺族は「会社が対処していればパワハラは未然に防げたはず。労災認定を機に職場環境の改善に努めてほしい」とのコメントを出しています。

今後、トヨタ側は多額の損害賠償を払うことになると思われます。

（2019年11月19日 朝日新聞及び東京新聞引用）

なぜパワハラが増えているのでしょうか。その一因として、働き方改革で労働の生産性を求められ、余裕がないことがあげられます。成果を急ぐあまり、時間に追われ、過重労働が発生している職場では、お互いに十分なコミュニケーションが取れなかったり、ストレスがたまりやすかったりします。そこでつい、力を発揮しきれない、または弱い立場の従業員に感情をぶつけてしまうこともあると推測します。

業務上の指導とパワハラとの境界に関する事例もご紹介したいと思います。

（U銀行事件 岡山地判 平成24・4・19）

病気療養の休職から復職後の社員に対し、業務上のミスが重なったため、上司が

「もうええ加減にせえ、ほんま」

「足引っ張るばあすんじゃったら、おらん方がええ」

「いままで何回だまされとんで。あほじゃねんかな、もう。普通じゃねえわ、あほうじゃ、そら」

これらの叱責を厳しい口調で頻繁に行っていました。

裁判所は、上司の叱責は健常者であっても精神的にかなりの負担を負うものであり、復帰直後で後遺症もあった社員にとってはさらに精神的に厳しいものであること。上司が社員の病状、体調に無配慮であったことに照らすと、これらの行為はパワハラに該当すると判断しました。結果、社員への慰謝料として100万円と弁護士費用10万円が認められました。

この裁判では、表現内容、表現方法・様態、回数、頻度、更には健康状態への配慮についての総合判断としてパワハラに認定されました。

では、適法な指導とパワハラとの境界線はどこになるのでしょうか。様々な判例から、指導対象者が受ける個人の自由意志に対する侵害の程度（心理的負担の程度）を勘案して、上司の指導監督権の逸脱や裁量権濫用に至る場合には、パワハラに該当し不法行為になります。（野口）



今年も残すところ1ヶ月となりました。5月には平成から令和へと元号が変わり、そして10月には、消費税が10%へ引き上げられるとともに軽減税率制度が初めて導入されました。また昨年以上に「働き方改革」という言葉をいろいろなところで見聞きした1年でもありました。その他にも、金融庁が公表した「老後資金2,000万円必要」という報告書が話題になりました。時代も制度も、変わり目にあると感じる1年でした。2020年はどんな年になるのでしょうか。4月から中小企業も残業時間の罰則つき上限規制が開始されます。また、同一労働同一賃金が 大企業で先行して開始されます。そして夏には東京五輪が開催されます。私はもっぱらテレビ観戦の予定ですが、今から楽しみです。（上地）

