



社会保険労務士法人・行政書士事務所

オフィス・サポートNEWS

〒104-0032東京都中央区八丁堀1-3-2佐藤ビル4F
TEL 03-6280-3925 FAX 03-6280-3926
URL <http://www.officesup.com> E-mail info@officesup.com

第54号 2013年8月
発行責任者 鎌田勝典・沖利彦

時言

■士業の自戒

【弁護士業界の危機】

報道である弁護士が弁護士会により懲戒処分され、家庭裁判所から刑事告発されたことを知った。多分、弁護士資格はく奪となるだろう。成年後見人をやっていて、被後見人の財産を着服したことが発覚したという。「報酬が減って生活費に使ってしまった」とコメントしている。一方、大手法律事務所が、若手弁護士を2年目、6年目などを節目にリストラし、失業する弁護士も増えているという。

弁護士が急増して競争が激しくなっていること、厳しい経済状況の下で多額の報酬も取れない時代になっていることは想像に難くない。司法試験に合格したとすですでに一定額の借金を抱え、さらに司法修習生に対する給付が廃止になり、借金はさらに膨らんで弁護士となる。いい就職先もなく、面倒を見てくれる先輩弁護士もなかなか経営が厳しいとなれば、こうした事件も起こりがちだ。

弁護士には自らビジネスモデルを作り業務を開拓する努力を行ってほしいものだが、国民の側も「弁護士を育てる」という気持ちを持つべきなのだろう。原弁護士の意見(本号『となりの弁護士』より)にも頷けるところがある。

【「社労士=ブラック士業」?】

翻ってわが社労士業界はどうだろうか。食えない(生活が大変という意味)資格の代表かのようにマスコミの一部(雑誌『ZAITEN』など)で取り上げられ、『ブラック企業』(今野晴貴著)という本の中では「社労士=ブラック士業」のレッテルが張られている。



社会保険労務士の多くは顧問企業を持ち顧問料をベースに経営が成り立っている。だから経営者の言いなりになったり、経営者が気に入るアドバイスを専ら行う社労士が生まれがちである。社労士の書いた本の中には疑問を感じざるを得ない本もあり、労働組合との交渉について、いわゆる“手”の問題ばかりをしきりにアドバイスするセミナーに遭遇することも少なくない。助成金の不正受給の指南役をやっていたという話も報道されている。

【原点に立ち返ってビジネスモデルの確立を】

もともと士業をめざした理由は、弁護士であれば正義を守る、人権を守るなどであったはずである。社労士も、労働法規に即した労務管理、社会保障制度の守り手になるなどだったろう。しかし、その原点を忘れてしまい、ビジネスモデルも作りきれないまま、当面の生活のため安きに流れてしまっていないか、われわれは自戒しなければならぬ。

いま日本の労働問題は大きな曲がり角に来ている。雇用保障と賃金レベルのアップ、ワークライフバランスやダイバーシティの観点での労務管理が求められる時代である一方、解雇規制や労働時間規制を緩和しようとする動きも生まれている。士業がやるべき課題は山積しているのである。

今月号紹介

- 2面 トピックス 「ブラック企業対策に動き出した厚生労働省」
- 3面 労使トラブル110番 「週24.5時間勤務のパートと週24時間勤務のパートの有給休暇付与日数の違いは？」
- 4面 『職場の関係性と組織力向上について』
米国CTI認定プロフェッショナル・コアクティブコーチ・川添香先生の連載
- 5面 新シリーズ 会社を強くする『経営の切り口』
経営コンサルタント・野澤周永先生の連載
- 6面 暮らしと法律 相談・救済センターのコーナー 「共有地に工事車両が入り通行できず困っています」
『JAZZでほっと一息』 ジャズ愛好家・小柳忠章さんの連載
- 7面 年金相談の現場から 「厚生年金基金加入者の在職老齢年金の計算」
『コラム 人事労務の視点で歴史をひも解く』
人事コンサルタント・市村剛史先生の連載
- 8面 職場のQ&A
「健康保険の傷病手当金と雇用保険の基本手当は併給できるか？」
『となりの弁護士』 弁護士・原和良先生の連載

職場のQ&A

「健康保険の傷病手当金と雇用保険の基本手当は併給できるか？」

Q 退職後も継続して傷病手当金を受けておりますが、同時に失業給付をもらうことはできますか？

A 残念ながら、健康保険の傷病手当金と雇用保険の基本手当を同時にもらうことはできません。

なぜなら、雇用保険の目的が「労働者が失業した場合に必要な給付を行うことにより、労働者の生活・雇用の安定を図る」とあり、ここにいる失業とは「労働者が離職し、労働の意思及び能力を有するにもかかわらず、職業に就くことができない状態にあること」となっているからです。つまり、労働不能を要件とする傷病手当金を受けている場合は、この「失業」には該当せず、すぐに仕事に就ける状態にないので基本手当の支給を受けることができません。

【同時でなければ両方受給できる】

傷病手当金と基本手当は同時にはもらえませんが、傷病手当金の給付が終了し、就職できる状態になれば、基本手当をもらうことができます。しかし、基本手当は離職した翌日から1年間の間にもらわなければなりません(これを「受給期間」といいます)。そこで、以下の制度が利用できます。

■受給期間の延長制度

病気やけがで、引き続き30日以上働くことができなかったときは、働くことができなくなった日数を1年に加えた期間(最大4年)、受給期間を延長することができます。

■延長の手続について

職業に就けない状態の31日目から1ヶ月以内に住所地を管轄しているハローワークに提出します。手続には、引き続き30日以上職業に就くことができない状態を証明する書類等が必要ですので、ハローワークに事前にお問合せするようしてください。

となりの弁護士

弁護士法人・パートナーズ法律事務所長

弁護士 原和良



「日弁連ニュースから見てくるもの」

1 弁護士会は、全弁護士が加入する強制加入団体である。各単位の連合体が日本弁護士連合会(日弁連)であり、毎月ニュースが送付される。

日弁連と単位弁護士会には弁護士自治が認められており、国の監督を受けないという日本でも特異な団体である。日本国憲法は、34条で拘留・拘禁に対する弁護士依頼権、37条で刑事被告人の弁護士選任権を規定している。憲法自身が、国家に対抗して被訴追者を擁護する弁護士(弁護士)の活動を認めており、その弁護士を国家が監督するのは自己矛盾であることから、弁護士は国家に統制されないと制度設計になっている。憲法には、刑事弁護人に関する弁護士の地位しか規定がないが、権力をチェックするという大事な憲法の番人としての大事な役割を与えられているのである。

2 今月号(8月号)の日弁連新聞・日弁連委員会ニュースは、今の司法界と弁護士を取り巻く状況を反映して興味深い内容となっていた。

まずは、司法予算(裁判所予算)についての解説記事。三権分立といわれ、立法府・行政府とならび裁判所は大事な人権の砦の砦の砦の砦であるが、裁判所予算は年々圧縮され、平成25年度はついに3000億円を切ってしまった。国家予算の0.323%というお寒い限りである。この中には、裁判官の報酬も含まれる。ご存じのように公務員給与の減額の中で、裁判官の報酬も大幅にカットされている。裁判官は、相当額の報酬を保障され、在任中はこれを減額することはできない、と憲法には規定されている(79条、80条)。憲法違反であり、友人の裁判官は、みんなこの報酬カットに怒り心頭である。是非、勇気ある裁判官には違憲訴訟の原告になってほしい。

3 裁判官・検察官・弁護士になるには、司法試験合格後、司法修習生として1年間の修習を義務づけられる(昔は2年間であった)。この期間、修習生は公務員に準じて給与が支払われていたが、一昨年から給与が廃止され無給となった。ロースクールの学費、修習期間の生活費等の負担が大きいのので、現在、法学部、ロースクールに入学し法曹を目指す人は激減している。有為な人材が法曹界を目指せなくなるのは、国家にとっても国民にとっても大きな損失である。昨年12月に弁護士になった新人弁護士211名が、給費制廃止は憲法違反であるとして、4つの地方裁判所に提訴した。今後の訴訟を注目したい。

4 新聞のトピックスは、「弁護士とメンタルヘルス」。経済難と事件の重圧の中で、うつ病が増えている。弁護士の不祥事がマスコミを賑わしているが、多くがこのようなメンタルヘルスと関連している。弁護士の自己変革が必要なことはもちろんであるが、しっかりした司法と人権の守り手である弁護士を国民がどう育てるか。無関心のツケは結局国民に回ってくるのであり、多くの方々に関心を持っていただきたいものである。

□編集後記——松江市の『はだしのゲン』学校図書館閲覧制限問題。海外での反響も大きく、米国の漫画家は早速、自身のHPで「いくつかのシーンは読者を動揺させるかもしれない。でも…読まれるべきだ」と日本語で漫画をつくり訴えている。市の閉架措置要請は、奇しくも作者・中沢啓治が亡くなった昨年12月。要請は教育委員会名で出されていたが、実際には

教育委員には報告されていなかったという。事務局独自の判断とされている。行政の機能は失われていた。本号では、士業の在り方について様々論じられているが、共通するのは国民の関知ということ。それだけに『はだしのゲン』問題を契機に、行政社会、芸術表現の在り方への国民的関知が拡がればと願います。「知らないうちにナチスの時代」はノー。(N)

トピックス

■ブラック企業対策に動き出した厚生労働省

8月8日、厚生労働省は「若者の『使い捨て』が疑われる企業等への取り組みの強化」をプレス発表しました。「若者の『使い捨て』が疑われる企業等が社会で大きな問題になっていることを受けて」対策を行うという冒頭文からも、いわゆるブラック企業が社会問題となっていることが背景にあります。

【ブラック企業への国民の目線が厳しくなっている】

もともとブラック企業という言葉はインターネット上で若者たちの間で使われ始め、それを主題とした映画が生まれ、NPO法人POSSE代表の今野晴貴氏の『ブラック企業』（文春新書）という著書などとともに社会に定着しました。

昨年から「ブラック企業大賞」をウェブ投票などで選定する取り組みが始まり、今年も8月11日受賞企業が選定されました。ちなみに今年の大賞はワタミフードサービス（総投票数30,437票中7割を超える21,885票を獲得）。特別賞が東北大学、教育的指導賞がベネッセコーポレーション、業界賞がクロスカンパニー。いずれも過労自殺事件を起こしたり、「追い出し部屋」を作り退職を強要したなどがその理由とされています。

就職難という事情を利用し、大量採用した正社員をきわめて劣悪な条件で働かせ、うつ病から離職に追いこみ、平然と「使い捨て」にする企業が続出し、そのもっとも大きな被害が若者に集中しているのです。

【厚生労働省の対策概要】

1 長時間労働の抑制に向けて、集中的な取組を行います。

- (1) 若者の「使い捨て」が疑われる企業等に対して、重点的な監督指導を実施。本年9月を「過重労働重点監督月間」として、集中的な取組を行う。
 - ① 苦情や通報を端緒に、離職率が極端に高い企業等を把握し、監督指導を集中する
 - ② 上記以外にも過重労働があり、労基法違反の疑いのある企業等にも監督指導
 - ③ 法違反の是正が図られない場合、ハローワークにおける職業紹介の対象としない
- (2) 過労死等事案を起こした企業等への再発防止の取組を徹底する
- (3) 重大・悪質な違反が確認された企業等については、送検し、公表する

法違反かどうかの「重点確認事項」として、以下の3点を強調しています。

- ① 時間外・休日労働が36協定の範囲内であるかについて確認し、法違反が認められた場合は是正指導。
- ② 賃金不払残業（サービス残業）がないかについて確認し、法違反が認められた場合は是正指導。
- ③ 長時間労働者については、医師による面接指導等、健康確保措置が確実に講じられるよう指導。

2 相談にしっかり対応します。

- (1) 9月1日（日）に、若者の「使い捨て」が疑われる企業等に関する『電話相談』を実施（下記チラシ参照）
- (2) 9月2日以後も、「総合労働相談コーナー」、「労働基準関係情報メール窓口」で相談や情報を受け付け
- (3) 新卒応援ハローワークでも相談体制を強化（労働基準法等の違反が疑われる企業等については労働基準監督署に情報提供）

3 職場のパワーハラスメントの予防・解決を推進します。

- パワーハラスメントによって若者を使い捨てにすることをなくすべく、労使をはじめ関係者に幅広く周知・啓発
- ポータルサイト「明るい職場応援団」を通じ、パワーハラの裁判例の解説、パワーハラ対策に取り組んでいる企業を紹介
 - パワーハラ対策の必要性等を分かりやすく説明したポスター、リーフレット等を作成し、全国の行政機関等で掲示・配布
 - 参加者の実務に活用することのできる、全国規模のセミナーの実施（平成25年10月以降、順次実施）
 - パワーハラスメント対策の好事例集等の作成、周知（平成25年10月以降）

年金相談の現場から

年金相談メール nenkin@officesup.com

■厚生年金基金加入者の在職老齢年金の計算

Q 今年65歳になります。20代に興したいまの会社を息子に引き継ぎ、私は会長に退こうと思っています。役員報酬も大幅にダウンさせるつもりですが、一体いくらに設定すると年金を満額もらえるようになるのでしょうか。基金独自加算180,000円（年額）、代行部分1,435,847円（同）という通知が基金から来て、厚生年金からは老齢厚生年金965,000円（同）という通知がきました。

A 在職して報酬を受け取りながら年金も受給する仕組みを在職老齢年金といいます。総報酬月額相当額（＝「標準報酬月額＋その月以前1年間の標準賞与額の総額÷12」）と年金月額との合計額が一定額（「支給停止調整開始額」といいます。）を超えると徐々に年金額が減る（支給停止）仕組みです。

60歳台前半と65歳からとは、上記の「支給停止調整開始額」が違い、60歳台前半では28万円、65歳からは46万円（いずれも平成25年度）となっています。あなたの場合、賞与が過去1年間なかったようですので、65歳からの標準報酬月額と年金月額との合計額が46万円以下であれば年金は満額

支給されます。

支給調整の対象となる年金月額には基金独自加算部分は含まれません。あなたの場合、代行部分が月額約12万円、厚生年金から月額約8万円、合計約20万円が年金月額となります。したがって、「調整開始額46万円－年金月額約20万円＝26万円」、標準報酬月額26万円に設定すれば年金は満額受け取ることができます。

なお会社役員の標準報酬月額の変更は、従業員のような定年制度がありませんので、月額変更届で行うこととなります。26万円に減額してから4ヵ月目からの変更になりますので、報酬額の減額は早めに開始した方が良いでしょう。

コラム 人事労務の視点で歴史をひも解く（第4回）

人事コンサルタント・社会保険労務士 市村 剛史



■ダイバーシティを考える～モンゴル帝国から

安倍首相の成長戦略の重点テーマの一つに女性社員の活用があげられていますが、これに関連して「ダイバーシティ」という組織戦略が注目されています。

ダイバーシティは、旧日経連によれば「異なる属性（性別、年齢、国籍など）や従来から企業内や日本社会において主流をなしてきたものと異なる発想や価値を認め、それらをいかすことで、ビジネス環境の変化に迅速かつ柔軟に対応し、利益の拡大につなげようとする経営戦略」と定義されています。たとえば、入社まもないアルバイトや外国人パートといった正社員以外の従業員からの一見突飛とも思えるアイデアであっても、その価値を真摯に認めて受け入れ、社内のこれまでのやり方や価値観にとらわれることなく前向きに挑戦する姿勢をもつ、ということになるでしょうか。上記の「女性社員の活用」もダイバーシティの一環であるといわれることがあります。

このダイバーシティの実例として思いつくのはローマ帝国や現代のアメリカですが、アジアであげるとすればモンゴル帝国ではないでしょうか。モンゴル帝国の時代という、強大な軍力やチンギス・ハンの英雄的な業績が注目されがちですが、広大な版図のもとで東西の人材や文化の交流が劇的に進んだ世界史上の大転換期でもあります。

第5代皇帝フビライは元寇を引き起こした人物として日本人にはなじみがありますが、人種や宗教を問わず多彩な人材を活用したことで有名です。たとえば、経済官僚にはイスラム系の人々、行政官僚には漢人（中国人）、文化面ではウイグル人や女真人（満州人）などを登用し、十分な裁量を与えて仕事を任せたとされています。元の首都

（今の北京の原型）を建設するときも、設計を任せられたのはアラビア人だったそうです。

モンゴル帝国のダイバーシティ政策は、人間の理想の追求というよりは、広大な領土を治めるという必要に迫られて、という理由が大きいかと思いますが、それ以外にも当時のモンゴル人の“餅は餅屋”と割り切る性格が影響していたのではないかと感じます。遊牧人種であるモンゴル人は、騎馬に必要な馬具や武器などに用いる鉄、その他の生活必需品は他の土地から連れてきた人に作らせた（あるいは略奪した）といわれています。遊牧という仕事に非常な誇りを持っており、それ以外のことは専門の人たちにやらせる、といったことが日常的だったわけで、ダイバーシティもその延長上のものであったように思うのです。そこには固有の文化や思想、宗教は介在せず、「必要だから」という実利に徹することができる民族性に裏付けられたもの、とはいえないでしょうか。

今後もビジネスのグローバル化が進む中で、企業の組織力の向上が一層問われることは間違いありません。そのための方策の一つとしてダイバーシティを推進することは有意義だと思いますが、その場合これまでの日本の企業文化や慣行と衝突する場面も少なからず出てくるはず。前掲のモンゴルやローマ、アメリカといった国では、その成り立ちから見てもダイバーシティが定着するだけの“土壌”があったように思います。文化の異なる日本の企業がこれを本気で取り入れようとするのであれば、その難しさを十分に理解したうえで、それこそ不転の覚悟で取り組まなければならない課題だと思うのです。

暮らしと法律 相談・救済センターのコーナー

URL : <http://www.soudan-kyusai.com>

今月の相談員 特定社会保険労務士・行政書士 鎌田勝典



■共有地に工事車両が入り通行できず困っています

Fさん：Cさんが自宅を建て直す工事をはじめたのですが、共有地の半分以上に工事車両等が入って、朝から夕方まで工事をしています。公道に出るためには体を横にしなければ通行できず、騒音や洗濯物を外に干せない、窓を開けられないなど生活にも支障をきたしています。役所の環境課に相談したのですが対応してくれません。

鎌田：事前にCさんや工事業者から説明はあったのでしょうか？

Fさん：きちんとした説明はありませんでした。「迷惑をかけないから」という一般的な話を聞かされただけです。工事が始まる前にCさんは他のところに仮住まいして詳しく状況は知



らないと思います。

鎌田：ご近所の方はどう思われていますか？

Fさん：AさんとDさんは直接公道に出ることができるためそれほど不満はないと思いますが、Bさん、Eさんは私と同様に生活に支障をきたしています。

鎌田：役所は公道における騒音などの問題では動きますが、こうした私的トラブルは対応しないと思います。法的手続きや内容証明等を送るなども考えられますが、隣人同士のトラブルですので、Bさん、Eさんなどと一緒にCさんと話し合いの場を持つてはどうでしょうか。工事をストップさせるわけにはいかないでしょうから、もう少し工事車両の位置をずらせないか、場合によっては金銭的補償を行うということになるかと思えます。それでだめな場合に次のステップを考えるというのがいいでしょう。

Fさん：交渉相手はCさんですか、それとも住宅業者や下請の工事業者でしょうか？

鎌田：やはりまずCさんと話し合うべきでしょう。その上で、Cさんの方から業者に言ってもらうのがいいでしょう。



JAZZでほっと一息

「町の噂 It's The Talk Of The Town」

アドバンスト・ソフト 小柳忠章

夏休みを2回に分けて、女房の故郷（鹿児島）と私の故郷（静岡）へ、それぞれ墓参りという名目で帰省した。鹿児島は野菜も肉も魚も新鮮で美味しい。雄大な桜島を眺めながら江戸末期にこの地から京都や江戸に向かった薩摩武士の心意気を勝手に想像した。中途半端な行動を許さない、はっきりした性格はこの気候や風土でしか育たないのではないかと思う。他人の悪口や陰口を潔しとしない気質も立派だ。

静岡の夏は湿度が高いせいか富士山の見える日は少ない。富士山が高過ぎることもある。お茶や果物、それに鯉節など産物が鹿児島と似ている。酒は鹿児島が芋焼酎で静岡は清酒と異なる。南アルプスと富士山で遮られ、雪が積もることのない温暖な気候は、優しい人を育てる。しかし、噂話は好きだ。

中学校の同窓会に出席したとき、恩師から「いろいろ噂は聞いています」と言われた。悪い噂か、良い噂か気になったが、確かめることはしなかった。噂話にはとかく尾ひれがつきやすい。私については困った噂もある。新宿でビルを所有しているらしいというものである。正しくは、新宿でビルの一室を借りて事務所になっているだけなのだ。

さて、音楽にしましょう。1933年ジェリー・リビングストン作曲、アル・J・ネイバーク&マーティ・シムズ作詞「町の

噂」。ジャズというよりポピュラー音楽として発表されましたが、美しいメロディーをスロー・バラードで演奏するプレイヤーが多い。でも、歌の内容は悲惨だ。

誰にも顔向けできないし、どこへも行けない人々は立ち止まって、じっと私を見つめるわみんな知っているわ。あなたが私を捨てたことを町の噂なんだから

会うたびに胸が高鳴り、お喋りが止まらなかったでも、ほんの一週間前までね

みんな知っているわ。あなたが私を捨てたことを町の噂なんだから

かわいそう過ぎて、ヴォーカルは聴けませんね。「友人や知人に結婚式の案内まで出したのに」と歌っています。テナー・サクスの演奏で聴いてください。ジーン・アモンズが秀逸。エンディングのカデンツァが最高です。この人、テナー・サクスの天才なのに意外と録音が少ない。日本に輸入されてないだけかもしれません。「お薬」のせいで「別荘」暮らしが長かったという噂も。法律は守らんといかんね。他にデクスター・ゴードンやコールマン・ホーキンスの演奏があります。



労使トラブル110番



労働相談メール roudou@officesup.com

■週24.5時間勤務のパートと週24時間勤務のパートの有給休暇付与日数の違いは？



週4日24.5時間勤務のパートと、週4日24時間勤務のパートがいます。2人とも7年半継続勤務しているので、両方とも「15日分×6時間＝90時間」の有給休暇を与えました。ところが、週24.5時間勤務のパートの方が「私は1日平均6.125時間勤務なので、6.125×15日、92時間分の有給休暇があるはずだ」と主張しています。時間単位で有給休暇が付与されるように労働基準法が改正されましたが、どう考えたらいいのでしょうか？



【1日単位で付与されるのが原則】

まず年次有給休暇は、まとまった日数の休暇を取得するというのが本来の趣旨ですから、1日単位で付与されるのが原則です。「90時間」とか「92時間」などと時間単位で付与するのは誤りで、ご質問のような混乱もそこから生まれているようです。

所定労働日数の少ないパートタイマー等の年次有給休暇については、労働基準法施行規則で、次の者を対象に比例付与するとされています。

- ① 週によって所定労働日数が定められている労働者にあつては、週所定労働日数が4日以下の者
- ② 週以外の期間によって所定労働日数が定められている労働者にあつては、年間所定労働日数が216日（月当たり18日）以下の者
- ③ 所定労働日数が上記①、②以下の労働者であっても、週所定労働時間が30時間以上の労働者については、通常の労働者と同じ日数の年次有給休暇を与えなければならないので除外される。

比例付与とは、通常の労働者の所定労働日数との比率に応じて付与日数を定められているということです。厚生労働省令により、通常の労働者の週所定労働日数は「5.2日」と定められています。比例付与日数は次の算式で表されます。

$$\text{通常の労働者の年次有給休暇の日数} \times \frac{\text{当該労働者の所定労働日数}}{\text{通常の所定労働日数 (5.2日)}}$$

これを図表にしたものがパート就業規則に記載されているはずですが。

図表：所定労働日数の少ない労働者の年休日数(注：平成5年9月30日以前に雇い入れられた労働者については、勤続年数を従来どおり1年、2年～として適用)

週所定労働日数	1年間の所定労働日数	雇入れの日から起算した継続勤務年数										
		6ヶ月	1年 6ヶ月	2年 6ヶ月	3年 6ヶ月	4年 6ヶ月	5年 6ヶ月	6年 6ヶ月	7年 6ヶ月	8年 6ヶ月	9年 6ヶ月	10年 6ヶ月以上
4日	169日～216日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日	15日	15日	15日	15日
3日	121日～168日	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日	11日	11日	11日	11日
2日	73日～120日	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日	7日	7日	7日	7日
1日	48日～72日	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日	3日	3日	3日	3日

ご質問のお2人については、週単位で労働日数が4日決められ、かつ、週の労働時間が30時間未満ですから、7年半継続勤務だと付与日数はいずれも15日となります。

【時間単位年休制における「1日の時間数」】

平成22年4月施行の改正労基法において、労使協定による時間単位の年次有給休暇制度が新設されました。ただし、年次有給休暇はあくまでも1日単位が原則ですから、時間単位で付与できる日数は「5日以内に限る」とされています。

では、年5日とは何時間分の有給休暇に相当するのでしょうか。「時間単位年休1日あたりの時間数」についての考え方ですが、労基法施行規則では「1日の所定労働時間数（日によって所定労働時間数が異なる場合には、1年間における1日平均所定労働時間数）を下回らないものとする」としています。つまり1時間に満たない時間数については1時間に切り上げる必要があります。

ご質問のケースで、1日平均「6.125時間」の勤務の方の場合、切り上げて1日7時間分の時間単位年休が付与されますが、別のパートさんは1日平均「6時間」で端数がありませんので1日6時間分の時間単位年休が付与されることとなります。もし貴社が、労使協定によって時間単位年休を導入されているとするならば、パートさんの言い分はこういう形で反映されることとなりますので、良くご説明下さい。

職場の関係性と組織力向上について～コーチングの視点で考える Part4

社会保険労務士/ORRグローバル認定システムコーチ
/米国CTI認定プロフェッショナル・コアアクティブコーチ

ブログ 「社長！デキる社員を育てましょ！」
<http://ameblo.jp/keieijiku/>

「燃える集団作り専門家」 川添 香



不満の背後の夢～ドリーミングを聞き取る

最近では愛煙家は肩身が狭いようですが、社員の本音を聞き取らなければ、喫煙室や給湯室、とよく聞きます。

ちょっとしたグチや不満、本音などがポロっと出てくる場がそこにあります。もちろん、グチや不満がいと肩を持つわけではありません。しかし、グチや不満には、組織を変えていくヒントが含まれています。

なぜならそもそも夢や期待が敗れて不満に形を変えていることが多いからです。

パーソナルにコーチングをしているマネジャーのTさん。コーチングが始まると組織のメンバーへの不満、失望感から話が始まりました。マネジャーとしての力量を期待されてヘッドハンティングされたものの、想像以上に内部組織が硬直化しており、思うように仕事が進まないことへの苛立ちです。この苛立ちはいったいどこから来るのでしょうか。

<3つの現実>

コーチングをするうえでは、私たちが普段「現実」として意識しているものを、3つに分けています。

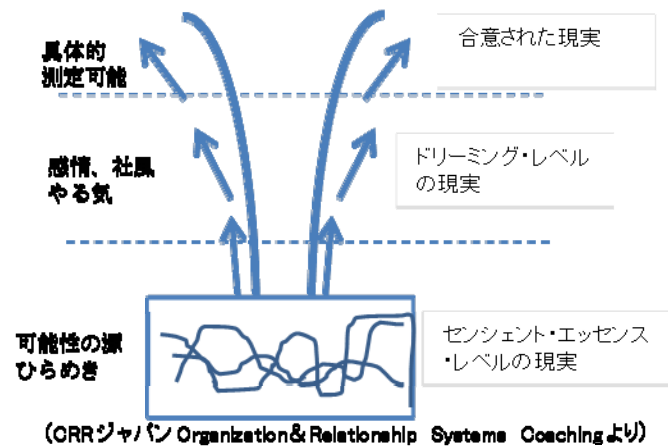
まず一つ目が「**合意された現実**」。英語ではコンセンサス・リアリティといえます。つまり、パソコンはパソコン、携帯電話は携帯電話と、みんながこれはそうだという合意のもとでこれが現実だとしているものです。例えば、10年前にタイムスリップして、その時代の人にiPadを見せたとしてもひと目では何が何だかわからないでしょう？合意形成がなければ理解できないのです。目に見えるデータ、数字、日々の出来事などがここに含まれます。

二つ目が「**ドリーミング・レベルの現実**」です。この現実では、様々な感情、希望、期待、失望、不安、恐怖、などが含まれます。新入社員の夢や希望が3年後にどう変わっているのでしょうか。「これが現実だ」なんて先輩の口から出そうですね。

三つ目が「**センシティブ・エッセンス・レベルの現実**」といえます。これは可能性の源、ひらめきなど、言葉で言い表せない部分です。

わかりやすいたとえで言えば、「一目惚れ」がこれに当たります。ピピッときた瞬間、ドリーミングに飛び移り、恋に対する不安や期待がもくもくと湧き出します。

この3つを図で表すと次のようになります。



<もう一度夢とつながる>

Tさんにもう一度戻りたいと思います。結果的にTさんはどうなったかという、もう一度前向きになり、新たに具体的な行動案を出し、実行することを約束してくれました。

私とTさんの会話で何が起こっていたのか、3つの現実を踏まえながら解説します。私はTさんに共感しながら話を聞いていきます。うまくいかなかった事実（合意された現実）を聞き、そこにある苛立ち、不満、失望感、やるせなさなどの感情（ドリーミング）に耳を傾けます。

負のドリーミングが語り尽くされたとき、少し間を置いて、Tさんは、なぜ自分がヘッドハンティングされたのかを思い出していました（エッセンス・レベル）。そして、そもそも自分のドリーミング＝この組織でどんな仕事をしたかったのか、どんな力を発揮したかったのか、Tさん自身の口から語られ始めたのです。Tさんが本来の自分の夢、力を取り戻した瞬間です。そして、もう一度何をすべきかについて（行動レベル＝合意された現実）について語るできるようになったのです。

打ちひしがれた（裏切られた）夢に対しては、この3つの現実を全部聴くことで、もう一度本来の夢につながる事ができるのです。今回は個人の例をお話しましたが、実はチーム、組織でも同じです。組織に不満が充満しているとき、その不満の背後には裏切られた夢が存在します。

喫煙室や給湯室で不満が語られていたら、その背後にある夢に耳を傾けてみてください。

組織やチームにとっての宝物がきっとあるはずですよ。

新シリーズ 会社を強くする『経営の切り口』

<http://www.vcon.jp>

経営コンサルタント 野澤 周永（株式会社Vコンサル）



第4回 「『ぶれないサービス』はフローチャートから」

【お気に入りの店の味が変わった？】

あなたにも自分のお気に入りのお店がありますか？「あそこの天ぷらはうまいんだよな！」「ラーメンはあの店でしか食べない」等等・・・かくいう私もお気に入りのラーメン屋さんが錦糸町にあり、年間30回以上行っています。そこは、スカイツリーがよく見える立地ということもあり、10杯食べるとスカイツリーラーメンといって1.5倍の量と高さのラーメン、20杯食べると3倍量の3倍のスカイツリーを思わせる高さに具を盛ったラーメンをプレゼントしてくれます。もちろんそういうサービスも楽しみではありますが、私がそこに通うのは、その付帯サービスのためではなく、あくまでラーメンの汁と食感がたまらないからです。仕事柄全国各地で食することは多いですが、錦糸町に戻り、「今日は時間的にもグッドタイミング！」という時に安心して食べるラーメンといえます。

ただ、皆さんがお気に入りのお店の味がもしあるとき変わっていたらどうしますか？たぶんどどうしたのかなと思いつつ、もしそれが2度続けば、どんな好きなメニューでももう食べなくなってしまいます。これを提供側からみれば、作る人が変わったからしょうがないとか、材料がいつものものが手に入らないといったら、そのメニューを中止するくらいの姿勢が必要ではないでしょうか。つまり、その人気メニュー目当てに来店してくれたお客様を裏切ることは、一時的に信頼を失うのではなく、信頼を崩してしまうことになるからです。そうならないためには、サービス提供（モノづくりも同じです）の手順が違っている、つまり提供する人によってバラバラであったり、そのレシピや味付けのコツを体得していないものが作って提供した場合は、お客様は満足しないどころか、幻滅してしまいます。

【仕事の流れのフローチャート】

そうならないためには、当店のあるいは当社の標準手順を定めて全関係者がそれを守れることが肝要になります。「マニュアル通りで型にはめる」なんて魅力がないとよく言います。それは全て一律に固定化するからそうなるのです。マニュアルにここは自分のカラーや個性で対応をするという自由度を持たせておくことで何ら問題にはなりませんし、型ではめることにはなりません。私は、コンサルティングの場面でよく、「じゃあみんなて今の仕事の流れのフローチャートを作ってみましょう」といって、ホワイトボードにフローチャートを作ることが度々あります。実は、このワークは、みんなの普通の業務を棚卸することができ、ムダな動きを発見したり、外してはいけない内容（ここで、「○秒火を止め、蒸らす」「決済前に担当者との内容合意をする」・・・など）を確認できたりします。

フローチャートというのは、アルゴリズムというようにちょっと難しく捉えがちですが、

難しいロジックがわからない人でも、この手順があっている、間違っている、このミスをしないように注意するなどの現場的に重要なプロセスを確認することができる便利なツールです。お客様の立場で、がっかりしないサービスを提供するためには、「大事な所を外さないことです」、そして安心して満足味わえるサービス提供や製品提供を行うことです。そのためには、きちんと普段のあるべき業務の手順、フローチャートをみんなでディスカッションしてまとめることはとても有効な手段です。あなたの会社でも「フローチャートづくり」を一度やってもみませんか？

