



オフィス・サポートNEWS

第65号 2014年7月

発行責任者

鎌田勝典・沖利彦・鈴木健司

東京事務所 〒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 E-mail info@officesup.com
大阪事務所 〒533-0033大阪府大阪市東淀川区東中島1-17-5ステュディオ新大阪715
TEL 06-6300-7572 FAX 06-6300-7573 E-mail info.osaka@officesup.com
URL http://www.officesup.com

時言

■ブラック企業と呼ばれない労務管理とは

【ブラック企業の波紋】

ブラック企業とは、ネット造語として始まり、今野晴貴氏が著書「ブラック企業」を出版、ベストセラーとなり、さらには昨年の流行語大賞トップテン入りもした流行りの言葉である。厚生労働省も、昨年9月「若者の『使い捨て』が疑われる企業等への取組」として「過重労働重点監督期間」を設定した。ハローワークは、来春卒業生を対象に、各企業の離職率を公表し、誤った就職をしないように警戒を呼び掛けるという。

過労うつ自殺事件などもあり、ブラック企業としてこの間批判されてきたワタミとユニクロ。ワタミは今年中に1割にあたる60店舗の閉鎖を余儀なくされ、株主総会で渡邊美樹氏は「ブラック企業の風評が影響した」と陳謝した。一方、ユニクロ柳井会長は、ブラック企業との批判を「一つのきっかけ」に「体育会的体質」を改善し、1万6千人のパート労働者を（地域限定）正社員にするの方針を記者会見で述べた。

就活生に与えた影響も大きい。マイナビの調査によれば、いまの就活生は「厳しいことを避ける」職業観に変化してきているようだ。別の言い方をすれば、まずブラック企業には就職しない、間違っても就職してもすぐやめるつもりが学生が増えているということだろう。

【人材難時代の到来の中で】

いま人手不足の深刻化が大問題になりつつある。6～7割の企業で従業員が「現在不足している」もしくは「今後不足する懸念がある」と回答している。特に、建設業、サービス業、小売業の人材逼迫感は強く、建設業



などでは公共工事が落札されないままとなっているのが一定比率あるという。店舗の閉鎖（牛丼すき家）あるいはバイト代・パート代の引き上げ（介護施設・小売など）を余儀なくされる例も多い。

いま「若者を大量に採用し、大量に使い捨てる」などということは、社会的損失を顧みない犯罪的行為である。

【良貨が悪貨を駆逐する】

もし各企業が短期的利益ばかりを考えるようになると、その行きつく先はどうなるだろうか。あちこちのレストランが食品偽装（メニュー偽装）をやっていたことが発覚しレストラン業界への不信を呼び起こした。つまり、業界全体への信用をなくし、結局は各企業の首をも絞めることになる。短期だけでなく長期的利益を考え、人を育てる企業になっていくことがいまの時代に求められている。

「悪貨は良貨を駆逐する」という言葉（元々はグレシャムの法則のこと）があるが、逆に「良貨（いい会社）を増やし悪貨（ブラック企業）を駆逐する」取り組みも広がっている。東京都ではすでに700社近くが「若者応援企業」宣言事業を利用しており、人材不足が顕著な業界が約半数を占めている。

今月号紹介

- 2面 トピックス 『『いじめ・嫌がらせ』が2年連続トップで増加傾向』
- 3面 労使トラブル110番 「SNSを通じた投稿への対処と留意点」
- 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 『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 『JAZZでほっと一息』 ジャズ愛好家・小柳忠章さんの連載
- 7面 『帰化問題の歴史と申請』 鈴木健司の連載
- 8面 職場のQ&A 「パート労働者に付与する有給休暇日数」 『となりの弁護士』 弁護士・原和良先生の連載

職場のQ&A

「パート労働者に付与する有給休暇日数」

Q 週4日勤務、年間労働日数（実績）160日のパートさんに付与する有給休暇は、週の所定労働日数を基準にして付与するのでしょうか、年間労働日数を基準に付与するのでしょうか？ シフトで働く場合の基準はどうなりますか？

【週の労働日数が基準か、年間労働日数が基準か】

パート労働者に付与する有給休暇は、週によって所定労働日数が決められている場合は週の労働日数を基準に比例付与します。週4日勤務の場合は、6カ月経過後7日間、1年6カ月経過後8日間……などとなっています。年間労働日数を基準に付与日数を決める場合とは、あくまでも労働契約で週単位の所定労働日数が定まっているときです。

【年によって所定労働日数が変わる場合】

年度によって所定労働日数が変わる場合の有給休暇付与日数は、「付与される年度における所定労働日数を基準に算定する」とされています。例えば、前年度週3日だった人が今年（11付与される年度）は週4日に変わったならば、週4日の所定労働日数を基準に比例付与された有給休暇日数となります。

【シフトにより勤務する場合は】

シフト表を毎月作成し、それに基づいて勤務する場合でも、労働契約で「週〇日」（あるいは「年間〇〇日」と定められていれば、その定められた所定労働日数を基準に算出されることは当然です。しかし、所定労働日数がきちんと定められていない場合、今年度の年間所定労働日数を、前年度実績や他の労働者の日数を基準に算出して、それを基準として付与することになります。

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



「嫌われる勇氣」

1 アドラー心理学をテーマにした岸見一郎氏と古賀史健氏の著書「嫌われる勇氣」（ダイヤモンド社）が、ベストセラーになっている。

哲人と人生に悩む青年との対話形式で、人生の意味を説く自己啓発本の一つである。対話形式の本は苦手で、しかも「嫌われる勇氣」という逆説的なタイトルは、当初関心を遠ざけていたが、周囲の友人たちが、読んでおもしろかったと絶賛するので、買って読んでみた。確かにおもしろい。

2 アルフレッド・アドラーとは、フロイト、ユングと並び3大巨頭と称される心理学者である。フロイトやユングが、現在のある人の状態を過去の「原因」から分析、説明するいわば「静」の心理学であるとする、アドラーは、過去の「原因」を否定し、現状をその人が選択した「目的」から分析、説明するいわば「動」の心理学ということができるだろう。

3 少しシロッキングな話であるが、いわゆる「引きこもり」は、その状態が、過去のトラウマに原因があるのではなく、「引きこもる目的があるから引きこもる」ととらえる。「不安だから、外に出られない」のではなく、「外に出たくないから、不安という感情をつくり出して」と考える。やや単純化しているが、新鮮な問題のとらえ方だと思ふ。

4 えてして人は現状の自分に不満を抱き、変りたいと思いつつも変れない。人間関係や仕事に関するこのような青年の悩みに対して哲人はこう断言する。

「人はいつでも、どんな環境に置かれていても変われます。あなたが変れないでいるのは、自らに対して「変わらない」という決心を下しているからなのです。…少しくらい不便で不自由なところがあっても、今のライフスタイルのほうが使いやすく、そのまま変えずにいるほうが楽だと思つていてるのでしょうか。もし、『このままのわたし』であり続けていけば、目の前の出来事にどう対処すればいいか、そしてその結果どんなことが起こるのか、経験から推測できます。…一方、新しいライフスタイルを選んでしまったら、新しい自分にならざるを得ないし、目の前の出来事にどう対処すればいいかわかりませんが、未来が見通しづらくなるし、不安だらけの生を送ることになる。もっと苦しく、もっと不幸な生が待っているのかも知れない。つまり人は、いろいろと不満があつたとしても、「このままのわたし」でいることの方が楽であり、安心なのです。…ライフスタイルを変えようとするとき、われわれは大きな「勇氣」を試されます。変わることで生まれる「不安」と、変わらないことにつきまとう「不満」。きつとあなたは後者を選択されたのでしょうか。」

トピックス

■「いじめ・嫌がらせ」が2年連続トップで増加傾向 ～平成25年度個別労働紛争解決制度施行状況

5月30日、厚生労働省は、「平成25年度個別労働紛争解決制度施行状況」を発表しました。その特徴を見てみます。

【6年連続で100万件を超える総合労働相談】

個別労働紛争解決制度とは、個々の労働者と事業主との間の労働条件や職場環境などをめぐるトラブルの未然防止や早期解決を支援するものとして平成14年度から始まったもので、①総合労働相談、②労働局長による助言・指導、③紛争調整委員会による「あっせん」の3つの方法があります。いずれも都道府県労働局が窓口になっています。

平成25年度の概況は次のとおりです。

- 総合労働相談件数…1,050,042件（前年度比1.6%減）
→うち民事上の個別労働紛争相談件数…245,783件（前年度比3.5%減）
- 助言・指導申出件数…10,024件（前年度比3.3%減）
- あっせん申請件数…5,712件（前年度比5.5%減）

前年度に比べて、総合労働相談、助言・指導、あっせんのいずれも件数が減少しているものの、総合労働相談の件数は6年連続（平成20年度以降）で100万件を超え、高止まりしています。

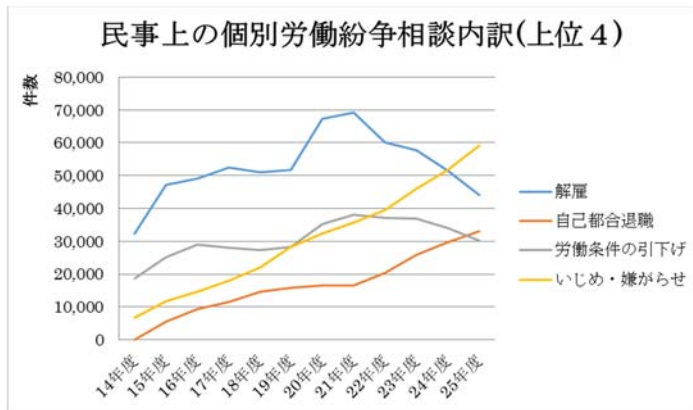
【「いじめ・嫌がらせ」が2年連続トップで増加傾向】

総合労働相談のうち、民事上の個別労働紛争（個々の労働者と事業主との間の紛争）の相談内容では「いじめ・嫌がらせ」が59,197件（前年51,670件）と、2年連続で最多となりました（折れ線グラフ参照）。「いじめ・嫌がらせ」は助言・指導の申出で2,046件（前年1,735件）、あっせんの申請では1,474件（前年1,297件）といずれも増加しています。

最近3年間だけの推移でも増加ぶりは明確です。

<最近3カ年度の主な紛争の件数（ ）内は対前年度比>

	23年度	24年度	25年度
いじめ・嫌がらせ	45,939（+16.6%）	51,670（+12.5%）	59,197（+14.6%）
解雇	57,785（-3.9%）	51,515（-10.9%）	43,956（-14.7%）
自己都合退職	25,966（+28.1%）	29,763（+14.6%）	33,049（+11.0%）
労働条件の引下げ	36,849（-1.0%）	33,955（-7.9%）	30,067（-11.5%）



【労災補償状況も同様の傾向】

6月27日、厚労省が発表した「平成25年度脳・心臓疾患と精神障害の労災補償状況」でも、「いじめ・嫌がらせ」を理由とする労災補償件数の増加が読み取れます。

平成25年度の精神障害に関する労災請求件数は、1,409件で過去最多となりました。そのうち支給決定件数は436件です。

「精神障害の出来事別決定及び支給決定件数」（※）によれば、「いじめ・嫌がらせ」「セクシュアル・ハラスメント」による精神障害の多さがわかります（図表参照）。年代別では30代が最多年代となっており、若い世代に被害が集中していることがわかります。

※「決定件数」は支給・不支給を問わず決定した件数のこと、「支給決定件数」はうち支給を決定した件数のこと

<主な出来事別の決定及び支給決定件数>

	平成23年度	平成24年度	平成25年度
（重度の）病気やケガをした	決定77件 支給決定18件	決定97件 支給決定45件	決定92件 支給決定46件
悲惨な事故や災害の体験、目撃をした	決定93件 支給決定48件	決定93件 支給決定51件	決定82件 支給決定49件
仕事内容・仕事量の大きな変化	決定134件 支給決定52件	決定125件 支給決定59件	決定127件 支給決定55件
（ひどい）嫌がらせ、いじめ、又は暴行	決定69件 支給決定40件	決定99件 支給決定55件	決定115件 支給決定55件
セクシュアル・ハラスメント	決定17件 支給決定6件	決定45件 支給決定24件	決定52件 支給決定28件

「いじめ・嫌がらせ」やハラスメント（セクハラ、パワハラ）を許さない対策は急務となっています。



■「帰化問題の歴史と許可申請」3

オフィス・サポート大阪事務所長 鈴木 健司(社会保険労務士・行政書士)



6 アンケートに見る帰化許可者の生の声（つづき）

⑦「私は日本で暮らすことに不便を感じていました。差別の為に帰化をするということであれば帰化しても無意味！日本国籍を取得すると手間がはぶける！ただそれだけのことです。」（30歳代、韓国籍、日本生まれ、特別永住者、女性）

⑧「私は現在、64才です。子供は4人おります。私が帰化をしたきっかけは、韓国に初めて行った旅行です。私達は、在日韓国人と言うことで、韓国語をうまく話す事もできないと言うことで、とても非難されました。とても楽しみにしていた韓国旅行だけに、私の心はひどく傷つけられました。そして、私達が言葉がわからないと思って、いろんな悪口を言われました。私は、うまく話せませんが、聞くこと、書くことはできたのです。全然わからなかった方が良かったかもしれません。悲しかったです。父や母のことも含めて、“パンチョッパリ”と言われました。言葉も話せず、韓国人だなんて、笑わせる、と言われました。日本で生れた私達にも、歴史があり、今の私達にはりっぱな理由があるんだと言いたかったけれど、通じないので、くやしきも、だまっているしかありませんでした。私達は日本では韓国人と言われます。韓国では韓国人と言ってくれません。私は、なに？その時、思いました。それなら、生まれた日本で、これからも暮らすんだから、日本籍を取った方がよいのではないかと。そこで、末っ子が仕事の関係でどうしても帰化したいというので、私も一緒にすることにしました。そして、今、日本国籍を取得しました。帰化してからですが、生活的にも、気持ち的にも、変わりはありません。私は在日韓国人だと思います（日本で生まれた韓国人）。これからは、変わる事は多分ありません。」（60歳以上、韓国籍、日本生まれ、特別永住者、女性）

⑨「私の場合、一度20歳代でお見合いで同じ韓国人の人と結婚し、3ヶ月くらいで離婚しました。やはり価値観の違いでした。その後OLとしてつとめ、女一人でも日本の社会で生きていくために取る決意をしました。その中で、おつきあいを始めた方がいたので、結婚してから取る方法もあったのですが、結婚前に日本の籍を取りたいと思いましたが、祖父母の欄を見ればわかってしまうということを知りませんでした。とったあと、かわったことは、ありません。私は自分の韓国という血は一生かわらないし、誇りに思っています。しかし、日本で生活していくために取った方が楽だと思います。人にかくすことではないことだけ、自分から言って気を使わせたくないだけです。これからは自分に自信を持って生きていくつもりです。今は結婚して幸せです。ただし夫の親は今も反対して会ってくれません。はやく差別がないというのは無理だけど、こだわりのない世界になってほしいです。」（30歳代、韓国籍、日本生まれ、永住者、女性）

7 帰化制度への対案 — 権利としての日本国籍＝「国籍取得権」の確立 —

在日コリアンにとっての帰化制度に対する批判を展開してきた。では、それに代わり得るよりましな制度とはどのようなものであろうか。

（1）「在日コリアンの日本国籍取得権確立協議会」が提唱する「国籍取得権」という考え方を以下に紹介する。

『Q1 在日コリアンとはどういう人をさすのですか？

在日コリアンといわれる人についてはさまざまな定義がありますが、ここでは日本が朝鮮半島を植民地にした時代（1910～45）にさまざまな事情で日本に渡航し、戦後もひきつづき日本に住みつづけている人及びその子孫のうち、日本国籍を取得せず韓国・朝鮮籍を保持している人をさします。これらの人々は「特別永住」という在留資格をもつ外国人としてこの国に住みつづけています。2005年は日本の敗戦・朝鮮の独立から60年になります。したがって、朝鮮半島生まれの一世は一割を切り、三世が中心の世代になっています。

Q2 在日コリアンが減少しているようですが、どのくらいいるのですか？

2003年末の在日コリアンの総数は47万1756人です。2002年末が48万5180人でしたから、一年間で1万3424人減少したことになります。1995年あたりから毎年1万人程度減っています。少子高齢化にともなう自然減もありますが、「帰化」により日本国籍をとる人が増大していることが最大の原因です。また、在日コリアンの結婚の90%以上が日本人との国際結婚で、この場合生まれてくる子どもは自動的に日本国籍をもつため、在日コリアンとはカウントされないという事情もあります。このまま推移すれば遠くない将来に在日コリアンは「終焉」するという人もいます。

Q3 在日コリアンはなぜ日本国籍をとらなかったのですか。近年帰化する人が増えているのはなぜですか？

ご存じのように日本が大韓帝国を「併合」し、植民地とした1910年以来すべての朝鮮人は日本国籍をもつことになりました。日本の敗戦後、1952年4月28日、日本が連合国の占領から独立するに際し、日本政府は、今度は在日朝鮮人から一斉に日本国籍を剥奪してしまいました。しかも一人一人の国籍選択権を認めず一片の政府の通達で実施するという国際的常識にも背くやり方でした。これにより在日朝鮮人は参政権（選挙権・被選挙権）を失い、主権者としての地位を奪われたのははじめ、公務員になる権利、社会保障をうける権利など「健康で文化的な最低限度の生活を営む権利」をさえ保障されず、社会的差別のただ中に放置されたのです。

在日コリアンが日本国籍をとることに強いアレルギーを示してきた背景には植民地支配への抵抗とともに戦後の日本政府のこのような非情な仕打ちがあったといえるでしょう。「日本人なんかになってたまるか」という強い感情は帰化によって日本国籍をとる人を「民族への裏切り」と断罪するに至ることさえあったのです。帰化手続きそのものにも強い批判がありますが、それはあとで述べることにします。

近年帰化する人が増えているのは、ねばり強い国籍差別とのたたかいや人権差別撤廃条約などの国際的な条約を批准した結果、在日コリアンに対する社会的差別が改善され、在日コリアンの「反日感情」がうすれてきたこと、世代交代がすすみ日本人との結婚が普通になり、直接的な差別体験をもつ人が少なくなったことなどが、その背景となっているでしょう。

（つづく）



コラム 人事労務の視点で歴史をひも解く（第15回）

人事コンサルタント・社会保険労務士 市村 剛史



■ “奉公構え”と競業禁止～後藤又兵衛のエピソードから

現在、NHKで放映中の大河ドラマ「軍師官兵衛」には、主人公である黒田官兵衛に縁のある人物として後藤又兵衛が登場します。又兵衛は大阪の陣で豊臣方の武将として大阪城に入城し、真田幸村とともに大活躍したことで有名ですね。又兵衛の登場シーンを見たとき、その頃たまたまクライアントから退職者の競業禁止に関する相談を受けていたこともあって、彼のその後の人生に思いを巡らせてしまいました（以下、ドラマのネタバレを含むかもしれません）。

官兵衛の死後、又兵衛は黒田家を出奔してしまいますが、これに対し主君である黒田長政は「奉公構え」の措置をとりません。奉公構えとは、自家を去った元家臣を召し抱えないよう他家に通達することをいい、長政からの奉公構えの通知には「又兵衛を召し抱えるのであれば、当家と合戦に及ぶことを覚悟せよ」という内容が記されていたといわれています。それでも又兵衛の能力や名声に目をつけて召し抱えようとする大名もありましたが、そのつど長政の強硬な妨害に遭い、結局又兵衛は浪人として生活せざるを得なくなってしまいます。

さて、冒頭にふれた競業禁止義務も退職者の自由な転職活動を制限するという点では奉公構えと共通しています。競業禁止義務とは、労働者等に対し同業他社に転職したり競合する企業を設立するなどの競業行為を行ってはならないとするもので、これをお読みのみなさまの中にも自社の就業規則に同様の規定が設けられているという方がいらっしゃるかと思います。ただし、（退職後の）競業行為の差止めは、憲法が保障する「職業選択の自由を直接侵害する行為なので、合理的な範囲（期間・

活動、等）内での競業制限特約が存在する場合」のみ有効であり、近年の裁判例は「労働者の職業選択の自由に照らして、制限の期間・範囲（地域・職種）を最小限にとどめることや一定の代償措置を求めるなど厳しい態度をとる傾向」にあります（菅野和夫「労働法」）。つまり、合理性がないと判断された場合は、会社と退職者間で合意された競業禁止特約は公序良俗に反し無効とされるわけですが、これをふまえると主君が元家臣の転職を一方的かつ無制限に妨害できる奉公構えという措置が法的観点から見てもいかに強烈な措置であるかがよくわかります。

話を又兵衛に戻しますが、おそらく彼ほどの人物であれば、出奔後に主君長政からさまざまな妨害を受けるであろうことは想像していたものと思われる。にもかかわらず、黒田家を断固出奔したところに又兵衛の覚悟と強烈な自尊心を感じさせられるわけです。又兵衛の出身地である播州（兵庫県南西部）は、黒田官兵衛をはじめ、黒田節で有名な母里太兵衛や忠臣蔵の大石内蔵助など気骨溢れる人物が多いイメージがありますが、又兵衛もそうした播州人の一典型なのかもしれません。ちなみに、私の知人にも播磨地方出身の方が何人かいますが、お会いすると上記のような播州人気質に触れることが少なくありません。そうしたとき、私は官兵衛や又兵衛といった先人たちが目の前にいるような気がして、一種のなつかしさのようなものを覚えるのです。官兵衛たちが示した気骨は子孫たちに受け継がれ、現代にも脈々と息づいているのかもしれない。

JAZZでほっと一息



「I Will Wait For You」

アドバンスト・ソフト 小柳忠章

有名すぎて知らない人はいないでしょう。映画「シェルブールの雨傘」のテーマ曲です。映画音楽だとばかり思っていました。ジャズのスタンダードナンバーに入っていました。時は1957年、アルジェリア戦争の真ただ中のフランスの港町シェルブールが舞台です。若き恋人たちを引き裂いたのは、召集令状だけではありませんでした。ヒロインの母親が経営する雨傘屋は高額な納税に苦しめられます。恋人が戦争に行っている間にこの母親は宝石を売る決心をします。そこで登場するのが高級宝石商ですね。つまりお金持ち。戦争に行っている彼の子供を身籠ったまま、彼女は宝石商と結婚することになります。詳しい話は映画を観てもらおうことにして、音楽を聴いてください。

1964年、作曲 ミシェル・ルグラン、オリジナル作詞 ジャック・ドゥミ、英語版歌詞 ノーマン・ギンベル。映画のヒロインはカトリーヌ・ドヌーブ。歌はダニエル・リカリが吹き替えで歌っています。以下は、英語版歌詞の訳詩です。

どんなに時が経っても、あなたを待つわ
千の夏が過ぎようとも、あなたを待つわ
あなたが私のもとへ帰るまで、あなたを抱く日まで
私の腕の中であなたが吐息を吐くまで

あなたがどこに居ようとも、あなたがどこに行こうとも
毎日、あなたの事を想わない日はないわ
未来永劫、
心の中であなたを待ち続けることを信じて欲しい

フランク・シナトラやアンディ・ウィリアムズ、ボサノバで有名なアストラッド・ジゼルベルトなど錚錚たるボーカリストが歌っています。私が見つけたのはハンガリーの歌姫、ミルティル・ミシュラー（Myrtille Micheller）です。スイング感がとても気に入っています。ジブシー・ジャズの影響でしょうか、ハンガリーという国では、ジャズが盛んに演奏されています。彼女はフランス語も綺麗でセ・シ・ボンは秀逸。YouTubeで聴くことができます。

話を映画に戻すと、戦争で苦しむのは兵士とその家族だけではなくということがわかります。国民は戦費を賄う為、重税に苦しめられます。経済は疲弊し、インフレが襲い、宝石や貴金属の価値が跳ね上がります。働き手と消費者を失った中小企業は倒産や廃業に追い込まれます。中小企業は平和な中でこそ繁栄できるという意味が良く分かります。

あれ？、どこかの国では、税金が上がっているよね。中小企業にも外形標準課税を適用するとか聞いたぞ。



労使トラブル110番



労働相談メール roudou@officesup.com

■ SNSを通じた投稿への対処と留意点



新入社員が、本名でツイッターにより、会社の出来事をあれこれ呟いています。同じ職場の職員の言動や、ときには会社やお客様の悪口なども投稿しており、誰のことを指しているのかすぐ分かってしまう場合もあります。どのように対処したらいいのでしょうか。



【SNSを通じた投稿の怖さ】

インターネットに接続できる環境さえあれば、誰でも世界に向かって自分の意見や情報を発信できる時代になりました。特に最近では、ブログ、フェイスブック、ツイッターなど、簡単に利用できるSNS（ソーシャル・ネットワーキング・サービス）が普及し、小学生でも情報の発信者になれます。

“マスコミと違い、個人が行うインターネット上の情報発信はそれほど責任が問われる問題ではないだろう”と安易に考えてはいけません。現在の裁判所はどのように考えているのでしょうか？ 最近出版された書籍（『その「つぶやき」は犯罪です』新潮新書）で次のような事件が紹介されています。

【名誉棄損罪が成立する（最高裁、平成22年3月15日）】

- 事件の概要
被告人が、あるラーメンチェーンについて、カルト集団と関係がある、虚偽の公告を出している、などとホームページに掲載した。
- 最高裁の判断のポイント
 - ①インターネット上の情報でも信用する人はいる
 - ②インターネット上の情報は不特定多数が見ることができ、被害が深刻なものになることがある
 - ③インターネット上で反論することで、被害が回復できるとは限らない
 - ④だから、個人がインターネット上の情報発信をする場合であっても、他の方法の場合と区別して責任を軽くすることはできない
 - ⑤一方的な意見をかき集めて、それを信用したからといって責任は免れない

【どのような犯罪が成立する可能性があるか？】

たとえば、職場の上司に対する批判の場合、その批判が事実でなかったとしたらどうでしょうか？ その上司は、名誉棄損罪または侮辱罪で訴えることが可能となります。

また、会社に対する批判が事実でなかった場合、会社として名誉棄損または業務妨害等で訴えることも可能です。

さらに顧客に対する悪口が呟かれていたとするならば、悪口を言われたお客様が、従業員だけでなく会社も相手に訴えてくることもあり得ます。

なぜSNSでの呟き、投稿が大問題になるかというと、書き込んだ内容が瞬時に世間の目に触れる、匿名が可能であるため内容がエスカレートしやすいということがあります。システム上は、送信防止措置（削除）請求により書き込みを消したり、発信者情報開示請求により書き込んだ者を特定し損害賠償請求することも可能となっています。ご質問のケースでは、発信者は本名で投稿していますので、発信者開示請求等の手続きを踏む必要もなく、むしろ加害者、被害者が直ちに特定されてしまい、問題が大きくなる可能性があるといえます。

【発信している従業員への対応】

SNSに投稿している従業員に会社としてどう対応すればいいのでしょうか？

まず、投稿している本人は、自分の行為が犯罪になりかねない問題であることを自覚していないと思われる。ですから、問題の性格、とりわけ投稿内容が同僚や会社、お客様の悪口にならないよう注意することを、しっかり教育することです。

その上で、もちろん就業規則上の懲戒処分の対象となるかどうかを検討してください。多分、懲戒規定には、「会社の名誉を傷つけたとき」「故意または重大な過失により会社に損害を与えた場合」などが懲戒事由とされていると思います。それらの事由に該当するかどうかを確認して対応してください。

一方、SNSでの投稿は、ある意味でその従業員の本音が語られているわけで、懲戒処分等の機械的対応を行う以前に、水面下で従業員が持っている不満や意見をよく聞く必要があります。そのための個別面談等の機会を持つことが必要でしょう。

会社として、従業員の意識をつかみ、組織体制や労務管理上の教訓を汲み取り、必要な改善も検討してください。

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 Part 15

社会保険労務士/CRR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



「社会的知性」とリーダーシップ

◆社会的知性（SQ）とは

EQという概念が日本に入って久しくなり、最近では当たり前知っている方が多くなりました。

EQ (=Emotional Intelligence) とは「こころの知能指数」と訳され、①自分自身の情動を知る②感情を制御する③自分を動機づける④他人の感情を認識する⑤人間関係をうまく処理する、の5つの領域で説明されています。

EQが高いとは、感情をコントロールでき、自分自身を動機付けて挫折しても頑張ることができる、また、感情が乱れるようなことがあっても思考力を維持できる、また、他人に共感でき、人間関係を維持できるような能力のことをいいます。

さらに最近では、⑤人間関係をうまく処理する能力はSQ (=Social Intelligence) 「社会的知性」としてひとつの分野を確立しています。

「社会的知性」とは人と人が個人の枠を超えて相互に作用し合う場合にどんなことが起こるかを理解することができ、自他ともに利益を得るにはどうすればいいかを考えることができる能力だともいいます。

◆「DJポリス」

ワールドカップ1次リーグで日本が敗退したのは、残念ながら記憶に新しいところですが、昨年W杯出場を決めた試合のあとの「DJポリス」の活躍を覚えておられる方も多いでしょう。

「こんな良き日に怒りたくはありません。私たちはチームメートです。どうか皆さん、チームメートの言うことを聞いてください」「皆さんは12番目の選手。日本代表のようなチームワークでゆっくり進んでください。けがをしては、W杯出場も後味の悪いものになってしまう」「怖い顔をしたお巡りさん、皆さんが憎くてやっているわけではありません。心ではW杯出場の喜びを喜んでいるんです」

「声援もうれしいですが、皆さんが歩道に上がってくれる方がうれしいです」

この呼び掛けのおかげで、渋谷駅前での日は1人の逮捕者やけが人もなく、大きなトラブルも起きなかったといえます。

筆者はこの呼びかけこそが「SQ=社会的知性」のなせる技と考えています。

◆感情、気分は伝染する

最近の脳の研究はめざましく、EQ、SQも社会神経科学と呼ばれる分野の研究理論で裏付けされています。それによると、(というより私たちは経験的に知っていることですが) 平静さ、陽気さ、気楽さ、あるいは焦燥感、怒り、悲観などの情動は伝染しあうとのことです。私たちは人と出会うたび、情動という信号を送り出し、互いの気分に影響を与え合い、さらに周囲の人に伝染させるということを行っているのです。

スポーツ観戦の高揚感、卒業式の涙など、自分ではそれほどでもないのに周りの空気につられいつの間にか声をあげたり、一緒に泣いてしまった経験のある人は多いのではないのでしょうか？

ビジネスマンに身近なところを言えば、会議でのとけとげしさ、行き詰まり感のひろがりも同様のものと言えます。

感情は誰にも気づかれることなく人から人へと伝わります。なぜなら、感情に関わる伝達は、リスクを回避する必要から感度がよく、無意識下で自動的に働く超高速回路がつかさどっているため、理性判断を行う回路よりも先に伝わってしまうからです。

◆共感と同調

相手との交流がうまくいったと感じられるには気分が同調出来たかどうかで決まると言われています。

DJポリスは、ややもすると逸脱しかねない民衆に力で訴えるのではなく、その気持ちに共感し、仲間としての立場から話しかけ、平静な気持ちで、何をしたいのか正確に伝えました。それによって民衆はいい気分を残したまま、平静さを取り戻し、秩序が保たれたのです。これは日常でも大いに使いたい知能です。

社会的知性もEQ同様開発できるものです。複数の人間が作る場の空気感をも変えていけるこの知性はこれからのリーダーには欠かせないものでしょう。

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15回 「フランチャイズビジネス」

大手企業に市場を奪われる等の理由で、売上が降下する中小企業が多くあります。そんな中小企業は皆、新規事業に打って出て業績低下に歯止めをかけられないものか・・・と考えるものです。現在のコア事業に相乗効果のある革新的な事業が見つければ良いのですが、なかなかそうは問屋がおろさず、行き詰まりを感じる経営者は多いものです。また、一方では事業はうまく行っているが、これから高齢者化してくる多くの社員の雇用を守ってやれないものと画策する経営者が多くいます。それらの経営者が比較的多くたどり着く結論の一つが、「フランチャイズビジネス」です。フランチャイズビジネスは、最初に最低でも数百万円の加盟金を払うとか、売上の一定料率をロイヤリティとして支払う条件があるとか、これまでそういった取組をして来なかった経営者にとっては、一歩踏み込むのに戸惑いを感じるものです。実際、資本リスクは加盟店であるフランチャイジーがとることもあり、何も生まないうちから、何百万円を払うにはそれなりに決断がいるものです。

これまでの中小企業向けコンサルティングを振り返ると、多くの企業がフランチャイズビジネスに挑戦しました。そこには見込み違いもあり、大変にうまく行っているケースもあり、最後は資本リスクをとり経営者自身の思いと取組みが成否を分けることになると思います。そこで、今回はフランチャイズビジネスを成功に導くための注意ポイントを整理してみたいと思います。

【投資回収ビジネス】

まず、①フランチャイズビジネスは、「基本的に投資回収ビジネスだ」ということです。たとえば、インターネットカフェを開設するには、多くのパソコンやビリヤード台、ダーツその他の遊戯マシンや厨房設置など多額(数千万円以上)の投資を必要とします。投資が大きいことが悪いという事では必ずしもありませんが、多額の投資が必要なビジネスは、長年安定的に返済原資となる償却前利益(営業利益+減価償却費)を稼げるマーケットが存在することが必要条件になります。ですから、たとえばスマホが隆盛になり、モバイルでインターネットが使える時代になるとわざわざネットカフェに足を運んでパソコンをする必然性がな

くなり、勢い市場がシュリンク(縮小)することになります。つまり、マーケット規模は小さくなると、大きな投資回収は困難になるわけです。その意味では、「流行りが続く間に投資回収(できれば5年以内)ができるビジネスが選択」できれば、正解と言えます。

【資源がエクセレントか】

次に②「フランチャイズビジネスそのものの資源がエクセレントである」必要があります。まずは商品やサービスが他社差別化できている、これから流行るなどの付加価値が必要であり、自分がその店に行ってもオペレーションが実によくできている、接客やクレンジスが行き届いているなどのノウハウの蓄積があればGOODです。それに皆が知るブランドやマークがついていれば最高です。但し、あまり著名なブランドは、強気でありロイヤリティが高いなどのマイナス面があるので、バランスのとれた差別化FCを選び抜けるかが重要です。

【ブランドだけに頼らない】

最後に③ブランドがあってもそれに頼らず、店舗運営マニュアルを徹底して実践して、接客・サービス、クレンジス、販促プロモーション活動など・・・あらゆる面で同じブランドを持つ他店以上の店舗や事業の構築を行うことです。それには、ブランドに頼らず、新規ビジネスであるFC店に手塩にかける姿勢が経営者に求められます。

【立地が決定的】

もう一つ番外としてとても重要なことが一点。これはあとからはどうにもならないものですが、「立地」ということです。最初が肝心な部分です。魚を釣るためには魚のいる所で釣る事です。「立地」だけはどうにもなりません。もちろんあとから道路が通ったり、近くにお客様になりうる事業所や施設ができるケースもありますが、保証の限りではありません。「立地」は希望的観測や努力では問題解決できないことです。くれぐれもビジネスの入り口で注意して下さい。少なくとも、「金のなる木」はそうそうありません。ビジネスの決断をする際の目利きと投資回収をやり抜くマインドが勝敗の分かれ目といっても過言ではありません。あなたもフランチャイズビジネスに挑戦してみたいかですか？

