



オフィス・サポートNEWS

第70号 2014年12月

発行責任者
鎌田勝典・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

職場のQ&A

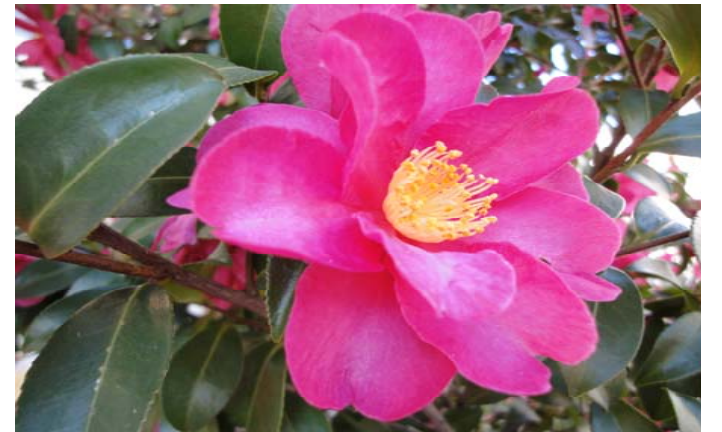
「第1号・第3号被保険者資格取得勸奨」とは？

Q 従業員の妻に、年金事務所から「第1号・第3号被保険者資格取得勸奨」という文書が届きました。妻は8月末日付で会社を退職し、現在無職です。どういう手続きをすればよいのでしょうか。

A この勸奨状は、資格取得の手続きをしないまま3ヵ月程度経過すると送付されてきます。いままで会社に勤務していた従業員の妻が8月末日で退職したということは、第2号被保険者（被用者である場合の被保険者）の資格を9月1日に喪失した後、第1号被保険者（第2号・第3号被保険者以外の被保険者）もしくは第3号被保険者（第2号被保険者の被扶養者の場合の被保険者）の手続きをしていなかったため送付されたと思います。第3号の届出は、2年を経過すると時効により提出できませんので、早めに行う必要があります（事情があれば2年を経過した後にも提出できる特例制度はありますが）。

第1号被保険者である場合はお住いの市区町村の役所（役場）の国民年金窓口へ、第3号被保険者に該当する場合は（第2号被保険者である）配偶者の会社に提出します。ご質問のケースは、妻が現在無収入で、従業員に扶養されている状態ですので、従業員の健康保険の被扶養者となるとともに、国民年金の第3号被保険者ともなります。会社としては、従業員の妻に届出書に必要な事項を記入してもらおうと同時に、被扶養者（異動）届とあわせて年金事務所へ届出を提出して下さい。その際、妻の年金手帳の写しや失業状態にあることとの証明などの書類を添付しなければなりませんのでご注意ください。

なお、従業員の妻が9月1日以降無収入状態が続いているのであれば、第3号被保険者としての資格取得日は9月1日になります。書類が提出された時点資格取得日とするとその間従業員の妻は、一旦第1号被保険者となる手続きをしなければなりません。



時言

■ヘイトスピーチに対する審判

「在日特権を許さない市民の会」（在特会）の会員らによるヘイトスピーチ（差別的憎悪表現）は、人種差別撤廃条約が禁じる「人種差別」であると認定し、約1,226万円の高額賠償と街宣活動の禁止を命じた大阪高裁の判決が、最高裁が在特会側の上告を退けたことにより確定した。

事件は、在特会の会員らが2009年12月～10年3月、京都朝鮮第一初級学校の周辺で、「朝鮮人を日本からたたき出せ」などと演説。同校を運営する学校法人「京都朝鮮学園」が損害賠償と街宣活動の禁止を求めて提訴した。京都地裁は、「人種差別にあたる」と認定し、「被害者の効果的な保護や救済となるような額にするべきだ」として異例の高額賠償を命じた。大阪高裁も一審の判断を支持し、確定したことになる。

NPO「ヒューマンライツ・ナウ」が関西在住の在日コリアンに個別に面談して体験を聞き、まとめた結果が報道された（2014.12.14朝日）。「以前働いていた職場で、ヘイトスピーチに好意的な人が増えてきたように感じた」「『殺せ、朝鮮人』と言われ、殺されるんじゃないかと恐怖が襲った』などの声が紹介されている。子どもへの影響も深刻で、「帰宅した中学生の息子が『早く大人になって帰化する』と話した体験を明かした。コンビニ店で買い物に出かけた際、デモを目にして衝撃を受けた様子だったという」。

オフィス・サポートニュースで連載している「帰化問題の歴史と許可申請」（大阪事務所・鈴木健司の原稿）をめぐっても、一方で罵詈雑言が寄せられつつ、「よくぞ書いてくれた」と歓迎してくれる方々も多い。その中で、在日

コリアンの宋さん（精神科医）から「一部異論がある」と投稿がありそのまま掲載した。異論とは、「『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（中略）直接的な差別体験をもつ人が少なくなったこと』が、背景で帰化が増えているという分析は適切であろうか」というものである。宗さんは、ヘイトスピーチが溢れる中で、「直接的な差別体験を持つ人は、逆に増えている。…背景には、とっくに誰も信じていない吉田証言を『朝日』が訂正したことに乗じて叩（く）…歴史修正（改ざん）主義がある」と指摘する。実体験に基づく言葉である。

その「朝日」にコラム掲載を拒否されて話題になった池上彰氏は、「売国」という言葉を使う朝日バッシングの風潮に警鐘を鳴らしている。雑誌「世界」（岩波書店）12月号で、「一番私が違和感を覚えるのは、『国益を損なった』という言い方です。メディアが『国益』を言い始めたらおしまいだと思います」「ドイツは70年間『ナチスのドイツといまのドイツは違う』と言い続けてきて現在がある。日本が慰安婦問題で「昔の軍国日本の行為です。平和国家日本は違う」ときちんと言えなければ、昔の日本は悪くなかったと主張していると受け止められるでしょう」、こう正論を吐いている。

今月号紹介

- 2面 **トピックス** 「マイナンバー制度が始まります」
- 3面 **労使トラブル110番** 「労組が「休日の買い上げ」を要求しているが、どう対応する？」
- 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 **『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 **『帰化問題の歴史と許可申請』** 鈴木健司の連載
- 8面 **職場のQ&A**
「第1号・第3号被保険者資格取得勸奨」とは？」
『となりの弁護士』 弁護士・原和良先生の連載

となりの弁護士

弁護士法人パートナーズ法律事務所 弁護士 原和良

「ろくでなし子は人ごとなのか？」

1 12月3日、警視庁は、アーティストのろくでなし子と作家の北原みのりが、わいせつ物公然陳列罪（刑法175条）の容疑で、逮捕された。

ろくでなし子の行為（自分の性器を型どったポードを3Dデータでメール送信し、また、データを記録したCD-Rの予約を受け付けた疑い）が、はたして「わいせつ物」の陳列にあたるのかは、きわめて疑問であるが、それは置くとしても、逮捕・勾留という強制的な身体拘束の必要性は全くない。

市民を逮捕するには、罪を犯したことを疑う相当な理由（刑事訴訟法199条1項）と逮捕の必要性（同2項）が必要である。逮捕状の請求を受けた裁判官は、諸般の事情に照らし、被疑者が逃亡するおそれなく、罪証を隠滅するおそれがない等明らかに逮捕の必要がないと認められるときは、逮捕状の請求を却下しなければならない（刑事訴訟法規則143条の3）。

このような観点から見た場合、2人は、仮にそれがわいせつ罪にあたる疑いがあったと仮定しても、逃亡、証拠隠滅のおそれは全くないのであり、違法逮捕である。北原氏には、逮捕後の勾留請求は却下されたが、ろくでなし子については、勾留（最大23日間）が認められた。

2 何がわいせつかどうかは、その国の文化や国民意識等の関係で時代とともに変化する。その解釈権を権力に与え恣意的に取り締まりをさせることは、市民の表現行為を萎縮させる表現の自由（21条）の侵害になりかねない。

今回の、逮捕劇について、このような観点から、批判するメディアが極めて少なかつたことに、ある意味メディア・マスコミの批判力の低下、権力チェック機能の低下を感じざるをえない。そしてそのことは、12月10日に施行された特定秘密保護法の今後の運用にもどれだけ表現行為や知る権利の保障がなされるのか、大きな危惧感を持たざるを得ない。

3 特定秘密保護法では、国の安全保障にかかわる防衛や外交、スパイ活動防止、テロ防止の4分野について、行政が秘密事項を指定し、公開しないことができ、これを漏らすうとしたものには、最高懲役10年の厳罰が科せられる法律である。

4 最終的には、全体で2014年12月末までに約40万件が秘密指定される見通しという。膨大な、秘密件数であり、秘密国家ができあがるうとしている。

ろくでなし子に戻ると、このスケープゴートのような逮捕・勾留劇について、危機感がふさがれることにつながるものではないか、と心配せざるを得ない。総選挙後も、しっかりと監視の目を持ちたいものである。

口編集後記——戦後70年2015年を前にして、第2次世界大戦の惨禍を思い起こしましょう。世界での犠牲者は、民間人がおよそ4千万人から5千万人、軍人が約二千万人、日本では、民間人がおよそ五十万人から百万人、軍人が約二百数十万人、とみられています。当時の世界人口は、約二十数億人、約30人から40人に一人の犠牲者を生み出してしまいました。

繰り返してはなりません。現在なお、戦争によって利益をこうむる勢力が、日本を含めて先進国といわれる国々で跳梁跋扈しています。この真実から、目を背けることはできません。受け継がれてきた課題は大きい。私たちは国を超えて、互いに手を携えることでこれを乗り越えたい、そう願わずにはいられません。幸豊かなる新年をどうかお迎えください。(N)

トピックス

■マイナンバー制度が始まります

昨年5月に「行政手続きにおける特定の個人を識別するための番号の利用等に関する法律（通称：マイナンバー法）が交付され、来年2015年10月に国民1人に1つの番号（個人番号）が付与されます。まだ詳細は明らかになっていないものの、企業の従業員管理等に与える影響は大きいといえそうです。

【マイナンバー制度とは】

マイナンバー制度とは、「複数の機関に存在する個人の情報を同一人の情報であるということの確認を行うための基盤であり、社会保障・税制度の効率性・透明性を高め、国民にとって利便性の高い公平・公正な社会を実現するための社会基盤（インフラ）である。」（内閣官房）と説明されています。マイナンバー法が目指しているものは次の諸点です。

- ① よりきめ細やかな社会保障給付の実現
複数の制度を横断して限度額を決めるため、現行の「縦割り」の限度額とは違った制度にします。具体的には、
・総合合算制度の導入：医療、介護、保育等にかかる世帯合算費用を世帯収入に応じた一定の限度額にする
・高額医療制度・高額介護合算制度の現物給付化：費用立替をなくす
・給付過誤、給付モレ、二重給付の防止
- ② 所得把握の精度の向上
効率的に名寄せ・突合することを可能にし、所得の把握が可能になります。
- ③ 災害時における活用
災害時要援護者リストの作成および更新、災害時の本人確認、医療情報の活用、生活再建への効果的な支援などが考えられます。
- ④ 自己の情報や必要なお知らせ等の情報を自宅のパソコン等から入手できる
各種社会保険料の支払い、サービスを受けた際に支払った費用の確認、制度改正等のお知らせ、確定申告等を行う際に参考となる情報の確認などができるようになります。
- ⑤ 事務・手続の簡素化、負担軽減
所得証明や住民票の添付省略、医療機関における保険資格の確認の簡素化、法定調書の提出に係る事業者負担の軽減などが考えられます。
- ⑥ 医療・介護サービスの向上
継続的な健康情報・予防接種履歴の確認、乳幼児健康診断履歴の継続的把握における児童虐待の早期発見、難病等への医学研究において、継続的で正しいデータの蓄積が可能に、地域がん登録等における患者の予後の追跡が容易に、各種行政手続において診断書添付の省略、年金手帳・医療保険証・介護保険証の一元化などができます。

以上のうち、当面は、②の所得を正確に把握することと、⑤の行政手続効率化から利用を開始していくこととなります（法改正が必要なものもあるため徐々に取扱いを変えていくこととなります）。

【事業者が個人番号を利用する場面】

まず、事業者は、従業員・顧客・株主などから、個人番号を記載した書面などを受けとり、「給与所得の源泉徴収票」「報酬、料金、契約金及び賞金の支払調書」といった法定調書に個人番号を記載した上で、税務署に提出します。
また、各種社会保険の手続きをする場合、従業員から個人番号を記載した申請書などを受けとり、提出しなければなりません。マイナンバーのない書類は行政が受理しないということになると思われます。
個人番号を取得する際には、本人確認の措置を厳格に行わなければなりません。いわゆる「成りすまし」を防止するためです。「番号の確認」と「身元の確認」をセットで行う必要があります。具体的には、「個人番号カード」の提供を受けるか、「通知カード」と運転免許証等での確認をとるかの方法となります。
なお、個人番号を利用する場面は、法9条で、①税金、②社会保障、③災害の3つの分野に限定列挙されており、これらの目的以外で個人番号を使うことは許されません。

【今後のスケジュール】

今後、平成27年10月をめぐりに個人番号が各市区町村から通知され、平成28年1月をめぐりに個人番号の利用が開始される予定です。番号通知の方法は、郵送で、住民票のある住所に「通知カード」によって行われます。この「通知カード」は国民全員が持つこととなりますが、それとは別に希望者のみ「個人番号カード」という顔写真とICチップが掲載された身分証明書にもなるカードが付与されます。これに伴い現在の「住民基本台帳カード」は廃止されます。

一方、マイナンバーの対象は個人だけでなく法人も含まれます。法人番号は平成27年10月以降、書面により国税庁長官から通知される予定です（市区町村から通知されるわけではありません）。



■「帰化問題の歴史と許可申請」8（最終回）

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)



□「帰化問題異論」（つづき） 宋仁浩（精神科医）

4 帝国主義と国籍

帝国主義とは、つまるところ、自民族は他民族より優れていて、ユニークであり、他の劣った民族を指導する立場にあると考えるところからはじまる。その為には、他民族の主権を制限し、個人の人権を制限してもよいと考え、軍事的威圧さえ加える。

今日、日本の書店の店頭には「日本人は何故、中国人、韓国人と比べて優秀で良心的なのか」と言った内容の本が立ち並ぶ。その論拠は、虚偽と牽強付会そのものだが、このような馬鹿げた本が、何十万部も売れている現状がある。

そして、着目して戴きたいのは、アメリカ国籍が、生誕地を基準としていて属地主義なのに対し、日本国籍は親を問題としており、血統主義である。以前の日本名強制の根拠も「単一民族国家日本のイメージを崩さない為」と言う極めて物語の帝国主義的な選民意識が、ベースにある。血統主義自体が、日本国憲法の本質と相容れないと、私は考える。

5 では、国籍法をどう変えるか

一方、アメリカでは不法入国（多くは経済難民）についても5年の時効があるが、日本にはない。5年も居住してしまえば、経済基盤、さらに家族もできている可能性が高く、これを強制送還するのは、人道に悖るといえるのが、その根拠である。しかし、日本においては、いつまでも逃げ隠れ、公的に基本的人権が、認められないままである。

在日コリアンの国籍取得権ではなく、生誕地を基準に事情に応じて、一時二重国籍可能な（なぜかペルーのフジモリ元大統領には、二重国籍が認められていて驚いた）属地主義とすること、不法入国に時効を認めること—これが、コリアンと言う枠を超えて、日本定住者の法の下での平等の確保だと考える。

6 国籍取得権は在日の権利を拡大するか

国会に進出して影響力を強めると、鈴木先生は結論づけるが、仮に40万人が一斉に帰化しても、比例区での一議席得票数にも満たない。小選挙区とは、比例代表を併用しても、民族別の議席配分でも行なわれない限り、このように少数派の権利を否定できる制度なのである。それよりは、定住外国人の地方参政権を認める方が、理にかなっている。コリアンの多い地域なら一議席位は、獲得できる。身近な自分たちの暮らしと人権を守る提言が、少し位届く。まるで、日本国の統合性を壊すかのように喧伝された地方参政権は、この

程度のささやかなものである。このささやかな権利主張さえ、納税をはじめとする義務を等しく要求しながら、蹴散らしてよいと考える者が、多数なのが、この国の実態である。

7 コリアンとは何か

徐京植は、コリアンを「植民地化と祖国分断を強いられた」近代において、唯一の存在と定義する。そしてコリアンであることとは、血統ではない。血なら民族浄化につながる最悪の民族主義だと喝破する。このような存在が、人間性を回復する道とは、「帝国主義の国家暴力」の前に、「良心的不服従者」として立つことである。

故に私は、日本国を愛し、その民主主義的發展を願う立場から、日本国籍を現行法下では取得しない。地方参政権を要求する。国籍取得権についても、現実的実態を考慮すると賛同できない。

マンデラとガンジーは、共に弁護士だったが、人種差別が合法の南アにおいて、マンデラの不服従は、暴力闘争しかなかった。ガンジーは、あくまでも英連邦の一員として、「法の下での平等」を主張し、英国人の良心に訴えつづけた。

私は、「日本国憲法」を盾に、帝国主義の国家暴力への非暴力不服従を貫く存在が、在日コリアンであると考えている。

結論は異なるが、鈴木先生が寄せてくれた我々の基本的人権に対する重大な関心に感謝する。今、日本で生まれ、五十年余を暮らし、これまでにない、息苦しさ、身の危険を感じている。自分が自分らしくありたいと考えるだけで、何故こうも英雄的状況（勿論皮肉である）に立たされるのだろう。これまでに述べた愚考のささやかな到達点さえ、当事者以外には想像し難い葛藤の相克、膨大な知識獲得の努力があったことを、ご理解戴ければ幸いである。

——「帰化問題異論」（おわり）

以上が宋氏のご意見である。私の連載を熟読して頂いた上、ご意見を寄せて頂いたことにこの場を借りて感謝申し上げたい。まさに「当事者以外には想像し難い葛藤の相克」等がゆえの迫力という他ない。

この連載を端緒として今後ともこの問題についての建設的な議論が発展することを願いつつ、ひとまずこの連載を終える。

コラム 人事労務の視点で歴史をひも解く (第20回)

人事コンサルタント・社会保険労務士 市村 剛史



■労働者派遣の元祖？～伊賀忍者のビジネスモデル

先の衆議院解散により廃案となりましたが、改正労働者派遣法案が大きな注目を集めていたことは皆さまも記憶に新しいことと思います。日本で労働者派遣というビジネスが始まったのは派遣大手のマンパワー・ジャパン（現マンパワーグループ）が設立された1966年といわれていますが、ビジネスモデルとしては古くから存在しており、江戸時代の口入屋（人夫出し業）にさかのぼることができるかとされています。

しかし、実際には労働者派遣のサービスは江戸期の口入屋よりもさらに古くから行われていたのではないかと、個人的には考えています。それは、皆さまもご存じの“忍者”なのですが、さりとして自信があるわけでもありませんので、今回はあまり方肘を張らず寛大なお気持ちで読んでいただければ幸いです（笑）

司馬遼太郎さんは、短編小説「下請忍者」のなかで忍者と忍者の里・伊賀を次のように描写しています（青字は、私が現代の労働者派遣に置き換えて付記したものです）。

・諸国の大将は、忍者の必要に迫られると伊賀へ人を派遣し、いわゆる上忍（服部家、百地家などの有力郷土）に金を渡して必要な人数や用の種類を打ち合わせる（派遣先と派遣元で必要な人材等について打合せを行い、派遣契約を結ぶ）

・上忍は、依頼内容に適した特技をもつ下忍を選び、必要な指示等をしてうえで依頼主のところへ派遣する（上忍が下忍を雇用し、派遣先へ派遣する）

・依頼主の指揮下で下忍は任務（探索密偵、後方攪乱、城取りなど）を遂行する（派遣先である依頼主と下忍は雇用関係にはないが、指揮命令関係にある）

・任務を終えた下忍は伊賀の里に戻り、依頼主の報酬から上忍の利ザヤ分を引いた残りを現銀でもらう。（派遣労働者である下忍は、依頼主ではなく派遣元から給与を受ける）

・上忍の得た利ザヤは自らの収入となるほか、里の維持費や年老いて現場には出れない老忍の生活費などに充てられる（マージンが派遣元の運営経費等として使われる）

・忍者の仕事が終わると下忍は百姓仕事に戻るが、伊賀の里に諸国から依頼があれば必要に応じて上忍から呼び出され、任務に就く（登録型派遣のように、業務があるときのみ下忍は派遣元である上忍と雇用契約を結ぶ）

・下忍は幼い頃に伊賀の里に連れてこられ、極めて過酷な訓練を施されて忍者に必要な能力を身につける（派遣労働者である下忍は派遣元で必要な教育訓練を受ける）

こうして並べてみますと、伊賀の里がまるで現代の労働者派遣と同じようなシステムで運営されていたかのように映ります。忍者は極めて専門性の高い仕事ですから、現代であれば間違いなく専門28業務の一つに加えられていたことでしょうか（笑）

ただ、忍者というのはその職業の性格上、多くの謎に包まれていて本当の実態はよくわかっていないといわれています。したがって、伊賀の里も上記のように運営されていた可能性がある、ということとどめるべきなのですが、ただ、忍者のような高い専門性と完結性を持つ専門家集団がその強みを生かして事業展開をしようと思った場合、自然発生的に労働者派遣のようなビジネスモデルが生まれるものなのかもしれませんね。



JAZZでほっと一息

アドバンスト・ソフト 小柳忠章

「シング・シング・シング(Sing, Sing, Sing)」

まず、先月の宿題から、解決しましょう。「ジルバ」とは、戦後アメリカの進駐軍が日本に持ち込み、踊っていたJitterbugを日本人が聞き間違えて記したものとされています。アメリカ人の中には、「TとLをほとんど区別なく発音する人がいますから、ジラーバと聞こえた可能性があります。狂った様に女の子をぐるぐる回す踊りを虫に見立ててJitterbugと呼んだのですが、イギリスに渡り、Jive（ジャイブ）というダンス種目になったと解説されています。「ジルバ」は競技ダンスの種目にはありませんが、ジャイブは正式種目になっています。ルンバやチャチャチャと同じラテンに属します。

「ジルバ」はどんな曲で踊ったのかというと、アップテンポのシング・ジャズですが、その後ロックン・ロールでも踊られました。シング・ジャズの代表作というと、シング・シング・シング(Sing, Sing, Sing)でしょうか。日本の高校生のプラスバンドが大好きな曲です。映画『スウィングガールズ』でも取り上げられていますから、知らない人はいないでしょう。

1936年ルイ・プリマが作曲。1938年にベニー・グッドマン楽団が演じ、有名になりました。当時の同楽団の看板

ドラマー、ジーン・クルーパの演奏がジャズ・ドラムの常識を覆したと言われるほど世界中に広まりました。

歌って、歌って、歌いましょう！
みんなで、一緒に歌いましょう！
さあ、シングして歌いましょう

うーん、どうでしょう。やたら明るいですね。お正月みたい。しかし、世界は恐慌以来、景気の確かな回復のないまま戦争へと向かいつつある時代でした。底抜けに明るく、歌い、踊る姿が逆に悲しい。

「ジルバ」は、兎に角、4拍子のテンポの速い曲なら何でも良いのです。学生時代、先輩のバンドが試しに5拍子のテイク・ファイブを演奏したところ、初めのうちは、ジルバで踊っていたカップルがいたそうですが、やがて踊れない事に気付き、みんな踊ることを諦めた。ステージが終わると、ホールの支配人から「踊れない曲は演奏しないように」と注意されたそうです。この「踊れない曲」というキー・ワードが後のモダン・ジャズの誕生に大きく関わることとなります。



労使トラブル110番



労働相談メール roudou@officesup.com

■労組が「休日の買い上げ」を要求しているが、どう対応する？

Q：弊社の就業規則では、休日を日曜日、祝日、会社が指定する日、夏季休暇、冬季休暇と定めています。夏季休暇と冬季休暇については、一定期間のうち「本人が希望する5日間」としています。トラブルとなっているのは、日給制としている運転手の職務です。労働組合は「休暇は会社が勝手に決めたものだから買い取るべきだ」と主張しています。実際に就労した日が1ヵ月平均就労日数の22日に達しなかった場合、足りない分を買い取れという主張です。対応に苦慮しているのですが…。

A：「ノーワーク・ノーペイ」の原則からみて、通常ありえない主張と思いますが、なぜそのような主張が生まれるのでしょうか。

Q：先代の社長が急死してしまい、実務が引き継がれないまま経営者が変わりました。先代の社長は、労働者が働かなかった日数につき年次有給休暇の残余分を充当していたようです。また、この数年間、よくわからないまま、組合の要求通り給与を支給してしまっていたという事情もあります。

【休日と休暇の違い】

A：そもそも、休日と休暇とは似てはいますが全く違ったものです。休日は、労働契約において、あらかじめ就労義務がないものとされている日のことですが、休暇は、その日は就労義務を負うものの個別的に使用者から就労義務の免除を得ている日のことです。

休日は使用者が一定の日を定めて労働者に与えなければならない義務を負っているのに対して、休暇は労働者が指定または請求して、それに基づいて使用者が付与するものとなります。

貴社では、夏季休暇、冬季休暇について、名称は「休暇」となっていますが、就業規則で「休日」としており、労働者はそれを前提に労働契約を結んでいるわけです。労組は「休暇は会社が勝手に決めたもの」と言っていますが、たしかに会社が独自に有給の休暇を与えているとするならば、その未取得分を買い上げることは違法ではありません。しかし、貴社においては夏季休暇、冬季休暇は法律上の「休暇」ではなく「休日」なのです。したがって、休日の買い上げを請求する権利はないのです。

【年次有給休暇の充当は可能か】

先代社長が行っていたのは年次有給休暇の残余分の充当ではないかと思われます。よく病気で欠勤したとき、その日について会社が有給休暇を充当する（有給休暇扱いとする）ことがやられています。これは有給休暇の事後請求ですから、労働者にその請求権があるわけではありません。事後請求を認めるかどうかは会社の判断によります。

また、あらかじめ欠勤した日について自動的に年休に振り替える、いわば「自動振替」方式をとるためには、やはり労働協約なり就業規則の定め、もしくは労働慣行としてやられているという条件が満たされなければならないでしょう。というのは、そもそも年次有給休暇は「労働者の請求する時季に与えなければならない」という労基法の定めがあり、自動振替はその趣旨に反する恐れがあるからです。

では、有給休暇を全部消化してしまい残余日数がない人の場合はどうなるのでしょうか。年次有給休暇の買い取りは違法ですが、時効により消滅した分、会社が法定日数を上回って与えている場合はその上回る分については買い取ることは可能です。これもまた労働者に買取請求権があるわけではなく、会社の任意によりますが。

【どう対応するか】

Q：組合は「もし従来の措置を変更するならストライキをやる」と言っています。

A：まず、いま述べた法律上の問題、組合が勘違いしていることは何か、などについて説得し、理解を得ることが大前提です。その上で、夏季休暇、冬季休暇の買い上げはできないこと、年次有給休暇の充当によって対応することを明確にしてください。

同時に、経過からみますと、先代の社長が行ってきたことがあり、またこの数年間の無条件の買い取り実施という事実もあるわけですから、きちんとしていくためにはある程度の経過期間を設ける必要があるでしょう。ご承知のように、年次有給休暇の時効は2年となっています。労働者の中には年次有給休暇を消化してしまった方もいるかもしれません。そうしたことを考慮すると、少なくとも2年程度の経過期間は必要ではないでしょうか。

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 20

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



自分ごとにする

前回の「無から生み出す」の続きです。何も無いところから生まれた60個近くのアイデア。今度は実現に向けて収束させて行きます。第2回目は実現に向けてのワークショップです。

アイデアは大判ポストイットを使って一枚にアイデアを出していきます。60枚のポストイットを分類、グルーピングするところから始めますが、これがまた大変な作業。人はたいてい分類ということ、カテゴリー分けに走りますから、ここにも入る、あそこにも入るといった左脳の仕分けの仕事に行き詰まって行きます。この女子プロジェクトチームも同様。だんだん困惑の様相を呈してきました。見ていてもワクワク感がありません。実はこういったプロジェクトを組むときには、ワクワク感は非常に重要な要素になってきます。

「場の感情」

グルーピングの作業は基本的にはプロジェクトに任せますが、行き詰まってきたところで介入することにしました。こういった時に、ファシリテーターとしての筆者が見ているものは「場の感情」です。介入するときには、この「場の感情」と自分自身の内側からの直感でやり方を決めていきます。

行き詰まりにおける「場の感情」は様々です。ときにはイライラ感や無力感が漂っている場合もあるのですが、今回は当初あったワクワク感が消えており、とても真面目で考え込む場となっていました。

そこで直感的に出た言葉は、「実現可能に向けてワクワクするのはどれか、という基準もあるよね」というものでした。

これが功を奏し、場にワクワク感が戻り活気づいてきました。賑やかなおしゃべりとともにグルーピングが進んで行きます。

ここで大事にしたものは、実現に向けて意識を向けさせるということです。

中には魅力的だけれど、実現可能かと言ったら今の段階では無理がある、という理由でボツになっ

たアイデアもありました。こうして厳選されたプロジェクトチームが5つ生まれました。

自主性とワクワクはセット

こうした正規の業務外の活動の場合、強制する力は何もありません。やらされ感があったとしたら、実現までのプロセスで挫折していくのは目に見えています。

大事なのは、このプロジェクトは自分たちで動かしていくものだと自主性を自覚すること、実現イメージにワクワクする喜びが持てるかということです。

想像が創造のプロセスをたどる時には、困難な状況がつきものです。こうした困難を乗り越える原動力は義務感でも責任感でもなく、ワクワク感なのです。

人がもっとものびのびと行動し自分が知っている以上の力を発揮するときは、必ず自主性とワクワク感がセットになっています。

自主性を醸成する

出来上がった5つのプロジェクトを「自分ごと」にしていく最終段階はプレゼンです。

この段階では、まだなんとなくそのグループに属しているという人も少なくありません。人数的にもパラつきがあります。

そこで、プロジェクトごとに一番熱のある人にリーダーになってもらい、そのプロジェクトがどんなに魅力があるのかを語ってもらう時間を取ります。メンバーにはそのプレゼンを聞いて魅力を感じたら動いても良いということをもっと伝えていきます。何人かの移動があったのち、プロジェクトメンバーが決定しました。こうして、熱のあるところに集まったメンバーはプロジェクトを自分のものとして受け取ることとなります。

そして次にすることは、まだ熱に集まっただけのメンバー間にチームとして協働できる関係性を作ることです。

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20回 「成功の法則」

プロの経営コンサルタントとして、11年目になります。このプロとしての10年余りは、まさに「問題解決」の歴史でした。経営コンサルタントの場合は、「士族（さむらいぞく）」である税理士さんや、社労士さんと違い、その資格者でなければできないという、税務申告などの独占業務を持ちません。ですから、私達は、お客様である中小企業の個別案件や経営改革の『成功』をお手伝いして初めて存在意義があります。そんなわけで、私には、いかにお客様である中小企業を確実に『成功』に導くかを考えて、この仕事をしてまいりました。そんなキャリアを通して、『成功』に導くための一定の法則があることを見出したのです。今日はそんなとおきのお話をしてみます。

中小企業やその人や組織が抱える問題は、カテゴリでいえば、財務や資金繰り、事業や営業、人事に労務、その他新事業の立上げなど様々あります。端的に言います。これらの問題解決は、「しくみー運営ー成果」という基本フローで構成されています。平たく言えば、「しくみをつくって、それがうまく回るようにし、結果を確実に出す」のように言い換えることができます。「しくみー運営ー成果」という『成功の法則』について解説いたします。

しくみ・・・あなたがお店を始めるとしたら、どうしますか。「こんなお客様達に来てほしい」「こんな商品やサービスで喜んでほしい」「お店はこんなディスプレイにして」などと思いつくかと思いません。お客様にニーズがあることが確かで、そのニーズに合わせた商品やサービスが安定的に提供できるしくみを一生懸命考えませんか？つまり、売れるしくみを作ろうとするわけです。逆にいえば、何の仕掛けやしくみもないと、多くの場合、その不安定なサービス提供（すぐに提供してもらえないかわからない、前回と同じサービスが受けられるかわからない等々）にお客様はすぐに離れて行ってしまいう事になります。ですから、まずは、お客様が求める商品やサービスを安心して手に入れられるようなしくみを

作る必要があります。そして、そのしくみは、今うちが考えられる「ベストなしくみ」とすることが必須条件です。

運営・・・どんなに素晴らしいしくみをつくったとして、しくみを回す社員などの運営スタッフが、「しくみを理解していない」「しくみを動かす力量がない」「しくみを実際に回してみてもうまく回らない」という状況であれば、うまく回るまでなんでもトライアルを行い、うまく回るように訓練し、うまく回らない原因追究と対策を繰り返していく必要があります。「ベストなしくみ」をよどみなく回す努力をして、それを達成させることがここでのポイントです。

成果・・・しくみ+++++++++はできた、そしてそのしくみも回っている。でも、結果が出ない。売上があがらない、目に見えた改善がなされないということが多くあります。簡単に言えば、「成功」をつかむために必要条件是整えたけれども、十分条件ではない。ということです。サッカーでいえば、「名プレイヤーを集め、ベストなフォーメーションで試合に臨んでも」点が入らなければ試合には勝てません。つまり、しくみやそのしくみをうまく回すオペレーションが出来ても、ゴールにけり込む「決定力」がなければ試合には勝てないのです。どうするか、私達は「パフォーマンス（成果）志向」と言っています。つまり、「しくみーオペレーション」は手段であって、目的ではないのです。目的は、「結果を出すこと」なのです。ですから、手段が使えるようになったら、「パフォーマンス（成果）志向」でいかに結果を残すかという一番重要なテーマと向き合うのです。ちょっとしたコツとしては、まずは一点取ること、つまり小さな成功をつかむことです。そこで成功に導く風穴を開けるのです。

「成功の法則」ってそんな当たり前のことか・・・と思われる向きもあろうかと思えます。そんな当たり前のことがいかにできていないかという現実を目の当たりにしてきました。まずは、愚直に「成功の法則」に取り組んでみませんか？