

1 昨年の国会で「働き方改革」関連法案が成立し、残業の上限規制や有給休暇の取得推進、有期雇用労働者の権利保護などの施策が不十分ながら始まることになった。

2 ところで、弁護士の業界は、本来法律を扱う仕事であるのに、世にいうブラック企業ならぬブラック法律事務所も多いと聞く。一時期の就職難は少し改善したかのように見えるが、法律事務所への就職後、数カ月で退職する新人弁護士が激増している。終電で帰宅するそもそも想定していないため、事務所の徒歩圏に住むことが暗黙の了解になっている法律事務所はザラにあるし、9時〜5時勤務というのは11朝9時出勤、翌朝5時業務終了、の32時間拘束が日常という笑えない事務所もある。給料は多少いいかもしれないが、そんな働き方が長く続くわけがない。

また、法律事務所職員の労働環境や労働条件も劣悪なところが多いと聞く。

3 他方で、弁護士の仕事は、ここが勝負という瞬間がある。もともと徹夜には弱い私だが、そうはいっても若い頃、えん罪事件の弁論要旨を提出する際は、やはり徹夜やホテル暮らしが続いたものである。

今月も、ここの一番の勝負という事件が、複

数あった。昔のように事務所に泊まり込んの徹夜仕事はできないが、通勤時間カットのため、数日事務所近くのビジネスホテルに泊まりこむことになった。

一つは、とある顧問先業のM&A事案。借入金金の整理に関し、各金融機関の思惑が交錯し、バンクミーティングが大荒れに荒れている。もう一つは、管理職労働者の懲戒解雇事件。この解雇を認めるわけにはいかないと夜中に無い知恵を絞る準備書面を書きあげる。本当はこんな働き方はない方がよいのだが、この職業を選択した以上、事件を引き受けたものとして依頼者の最善の利益を追求するのであれば、受け入れるしかないと覚悟を決めている。

処置をすれば助かる患者が目の前にいるのに、時間だからといって家に帰る医者はいないのと同じだ。

こんなに苦労して必ずいい結果が出るわけではないが、依頼者は見てなくてもベストはつくしたいし、やることをやりつくしたという職人としての充実感、格別のものがある。

それは、誰かに働かされているのではなく、自らの信条と意思に基づく仕事だから、どこかで必ず報われる苦労ではないかと思う。



弁護士法人
パートナーズ法律事務所長
弁護士 原 和良

問題は今日の雨、傘がない

「テレビでは我が国の将来の問題を誰かが深刻な顔をしてしゃべってるけども問題は今日の雨、傘がない行かなくちゃ 君に逢いに行かなくちゃ 君の家にいかななくちゃ 雨にぬれ」

今朝、傘がありませんでした。昨日どこかに置いてきてしまったのだと思います。井上陽水の曲『傘がない』を思い出しました。参議院議員選挙の開票が終わったばかりで、テレビでは改憲の可否を報じていました。誰かが深刻な顔をして。学生の頃に「『戦争』について自由に書く」という課題を提出すると、教授から「『傘がない』的な文章だ」と講評されました。社会で起こっている事がらに一定の距離を取って、自分の目の前の問題を事細かに書いていくということでした。映画『君の名は』が大ヒットし、現在『天気の子』も公開中の新海誠監督の作品は、「セカイ系」と言われます。セカイ系とは、世界がどんな大変なことになっていくとも、僕と君とその周辺のみで展開する物語のこと（諸説あり）。『新世紀エヴァンゲリオン』などもそうで、バブル崩壊後に多くのセカイ系アニメがヒットしてきました。人のことなんてどうでもいい、自分のことだけを考えるとといった平成の時代の人々の特徴が反映されていると言われています。

だから、たぶん私だけじゃないんです。今朝、『傘がない』を口ずさんで外に出て、会社に行き、先週末までの仕事の続きを始めた人がたくさんいるでしょう。選挙がどうなったとしてもどうせ今までもどりの明日が来る。分かっています。でも、気づいた頃には傘の値段も上がっているでしょう。それが政治なんですよ。問題は今日の雨、傘がない、傘が高い。傘がないだけで済まなくなる前に、昨日投票に行きました。

釜澤 菜穂



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5F
TEL 03-6280-3925 FAX 03-6280-3926
E-mail info@officesup.com URL http://www.officesup.com

第125号 2019年7月

発行責任者 鎌田 勝典

TOPIX

平成30年度個別労働紛争解決制度施行状況

労使トラブル110番

2暦日にわたる労働の残業代計算の仕方

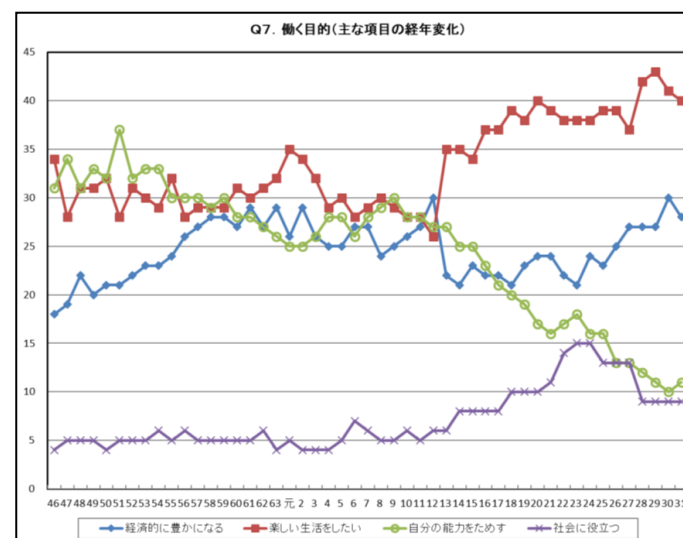
連載

失敗しない就業規則の作成・改定のポイント

「経費の切り口」

時言

新入社員「働くことの意識」調査



公益財団法人日本生産性本部と一般社団法人日本経済青年協議会が、今年の新入社員1,792人を対象に行った「働くことの意識」調査。1969年から毎年行っているもので、今年51回目だという。この種の調査で最も歴史のある調査だけに傾向がわかる。

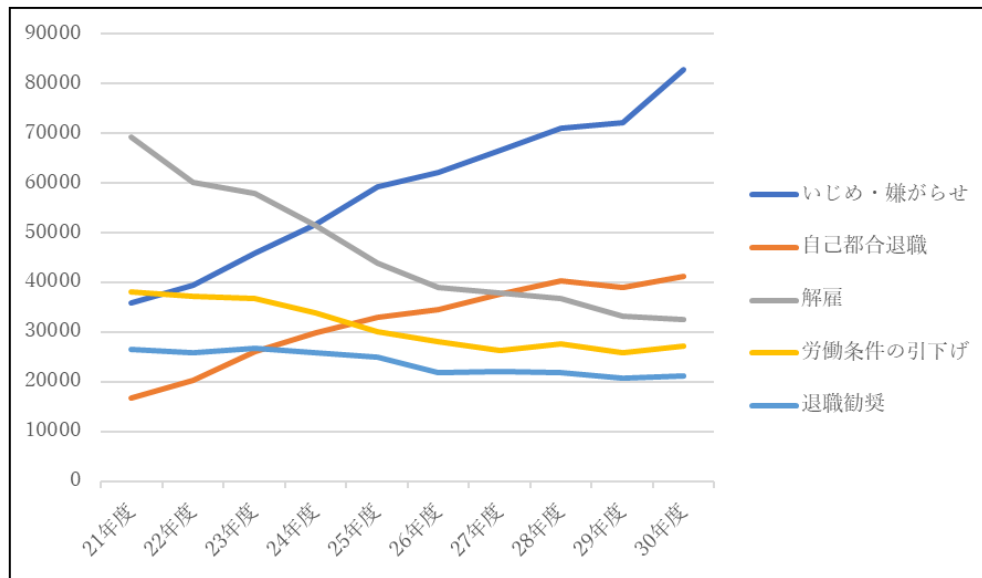
1. 「働く目的」では、この2年間減少はしているものの「楽しい生活を送りたい」が最も多い(39.6%)。また、「経済的に豊かな生活を送りたい」も高い水準を維持している(28.2%)。一方、「自分の能力をためす」は10.5%、「社会に役立つ」は9.3%にとどまっている。(グラフ参照)

2. 「デートか残業か」では、「残業」が減り(63.7%)、「デート」が増え(36.0%)、「デート」派が3人に1人を超えた。

3. 「若いうちは進んで苦労すべきか」では、「好んで苦労することはない」が過去最高(37.3%)となった一方、「苦労すべきだ」は減少を続けている(43.2%。過去最大は54.3%だった)。

ライフ・ワーク・バランス志向、私的な現実を志向する傾向が強まっているようだ。

平成30年度個別労働紛争解決制度施行状況



厚生労働省は6月26日、平成30年度個別労働紛争解決制度の施行状況を発表しました。その概要を紹介します。

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を未然に防止し、早期に解決を図るための制度で、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。

【総合労働相談件数、助言・指導、あっせんの申請件数のいずれも前年度より増加】

総合労働相談件数は、111万7,983件（前年度比1.2%増）で、11年連続で100万件を超え、高止まりしています。

大半は法制度に関する問い合わせ（70万件余）ですが、中には労働基準法等の違反の疑いがあるものもありそれらは労働基準監督署等に取り次ぎ行政指導等の対象となっています。また、約4分の1の26万6,535件（前年度比5.3%増）は民事上の個別労働紛争相談件数（※）です。

（※）民事上の個別労働紛争とは、労働条件その他労働関係に関する事項についての個々の労働者と事業主との間の紛争（労働基準法等の違反に係るものを除く）のことを指します。

「助言・指導」の申出件数は9,835件（前年度比7.1%増）、「あっせん」申請件数は5,201件（前年度比3.6%増）でした。

【民事上の個別労働紛争の相談件数、助言・指導申出件数、あっせんの申請件数の全てで、「いじめ・嫌がらせ」が過去最高】

民事上の個別労働紛争相談件数のうち、「いじめ・嫌がらせ」は82,797件（前年度比14.9%増）で、占める割合は25.6%にのぼります。グラフを見ていただくとわかるように、この10年間の主な相談件数は、平成24年度以降「いじめ・嫌がらせ」がトップを占め、その割合は年々増加しています。

「助言・指導」の申出件数の中でも、「いじめ・嫌がらせ」は2599件で、24.2%を占め、「あっせん」申請件数でも、「いじめ・嫌がらせ」は1,808件で、33.0%を占めています。

【「自己都合退職」が2番目の相談件数に】

またグラフにあるように、「いじめ・嫌がらせ」に次ぐ民事上の相談件数は「自己都合退職」です。これは退職を希望する労働者に対して、退職させないという事業主が増えていることの反映です。

日本の裁判では、解雇に対する厳しい規制があることもあり、解雇トラブルを避けるため一方では「いじめ・嫌がらせ」で労働者を追い出す会社が増え、もう一方では退職の自由を拒む会社が増えているという今日の労働状況が反映しているようです。

5月29日、国会でパワハラ防止法（正式には「労働施策総合推進法」の改正）が成立し、企業にパワハラ防止策が義務付けられることとなりました。その効果がどう表れるのか、今後の推移を見守りたいと思います。

case1

年1回の健康診断の時間を計画年休として取得させるのは可能か

Answer

年1回の定期健康診断＝一般健康診断に関しては、昭和47年9月18日基発602号で、「健康診断の受診に要した時間についての賃金の支払については、労働者一般に対して行われる一般健康診断は、一般的な健康の確保をはかることを目的として事業者にその実施義務を課したものであり、業務遂行との関連において行われるものではないので、その受診のために要した時間については、当然には事業者の負担すべきものではなく、労使協議して定めるべきものであるが、労働者の健康の確保は、事業の円滑な運営の不可欠な条件であることを考えると、その受診に要した時間の賃金を事業者が支払うことが望ましいこと。」としています。

case2

有期雇用者が離職した場合の離職理由の判断基準

Answer

有期雇用者が契約更新されない場合で、特定受給者として認定される場合は次のケースです。
（1）契約更新により3年以上引き続き雇用されるに至った場合において当該労働契約が更新されないこととなったことにより離職した者
（2）労働契約が更新されることが明示された場合において当該労働契約が更新されないこととなったことにより離職した者（上記に該当する者を除く）
また、特定理由離職者に該当し、かつ、特定受給資格者と同一に給付制限がなく、所定給付日数も同じように扱わ

特定社会保険労務士 鎌田 勝典



Question

弊社はかなり職場が各地に分散しているため、統一して1箇所で健康診断を一斉に実施することができません。ある程度時期を決めて、職場ごとに最寄りの医療機関で健康診断を受けさせるようにしていますが、所定時間内に健康診断を受ける場合は年次有給休暇を半日取って行うように奨励してきました。この度、年5日の有給休暇の時季指定を事業主の義務とされたこともあり、年休消化率が悪い会社であることをふまえ、計画年休として位置付けたいと考えています、問題がありますか？

Question

5年前に有期で雇用されたときの契約書は「1年単位で契約更新する」とされていて、とくにその上限期間は定められていなかったのですが、4年前の契約更新の際に突然「次回の契約更新はない」という契約書になり、更新を希望したのですが拒否され、雇止めになりました。この場合、雇用保険の失業等給付を受ける際、特定受給資格者（いわゆる会社都合扱い）となるのでしょうか。

れる場合として、
「期間の定めのある労働契約期間が満了し、かつ、当該労働契約の更新がないことにより離職した者（そのものが当該更新を希望したにもかかわらず、当該更新について合意が成立するに至らなかった場合に限る）」
ということがあります。これは契約更新について明示はあるが契約更新の確約ではない場合が該当します。
あなたの場合は、3年以上引き続き雇用されていて雇止めにあったわけですから、特定受給資格者となります。

相続放棄の起算点

Mさんから相続の相談を受けた。Mさんの母親Hさんが亡くなり、(亡)Hさんの自宅の名義変更登記をしたいという内容だった。しかし、さらに話を聞くと、自宅の登記名義人はMさんの父親とのことだった。Mさんには姉がいたが、両親より先に亡くなっていた。Mさんの姉には子供が3人いたため、その3人の子供たちとMさんが(亡)両親の法定相続人となった。

3人の子供たちはいずれも未成年だったことから、Mさんは(亡)姉の夫Hさんに遺産分割の相談をした。Hさんは「相続はMさんに任せたい。遺産はMさんに相続して欲しい。」と言った。Hさんの生活が安定していたことや、妻は亡くなり、妻の実家の人間がMさん一人になってしまったから、Mさんに相続して欲しいという気持ちがあったようだ。

遺産分割を具体的に進めることとなったが、このケースで遺産分割をする場合には未成年者に特別代理人を就ける必要がある。未成年者の法律行為は親権者が法定代理人として行うが、複数人の未成年者の遺産分割を一人の親権者ですと利益相反が生じる(一人の相続分だけ多くするなど、操作できてしまう)ことから、家庭裁判所で特別代理人を選んでもらい、特別代理人が未成年者を代理して遺産分割を行う。しかし、特別代理人は未成年者の権利を守る立場にあるため、原則、未成年者の法定相続分を下回る遺産分割に合意することができない。よって、

司法書士事務所リーガルオフィス白金
代表司法書士 飯田 茂幸

URL:<http://shirokane-legal.com/>



Hさんの意向に沿った相続を実現できなくなる可能性が高い。Hさんの意向に沿った相続をするには、家庭裁判所に相続放棄の申述をする方法もある。家庭裁判所での相続放棄は、被相続人が負債を抱え遺産が債務超過の場合に利用されることが多いが「生活が安定している」や「遺産を分割させたくない」等の理由で利用することも可能である。しかし、相続放棄の期限が相続の開始があったことを知ったときから3か月以内であるところ、Mさんの父親は3年前に亡くなっていた。

相続放棄の期限の起算点は「相続の開始があったことを知ったとき」であるが、この知ったことの内容には、被相続人の死亡だけでなく被相続人の財産の有無も含まれる。Hさんは義父が亡くなったことは知っていたが、遺産の内容は妻の実家のことでもあり関知していなかったことから、Mさんから遺産分割の相談を受けた日を相続開始を知った日として相続放棄の申述を家庭裁判所にした。

相続で揉めるケースの多くに相続人の配偶者が口を出してきて権利を主張する場合があるが、今回は逆であった。また、相続から3年経っていても相続放棄ができる場合もある。イレギュラーが重なったが、やはり相続は100家族あれば100通りの結末があると思った。



労使トラブル110番



労働相談メール roudou@officesup.com

2暦日にわたる労働の残業代計算の仕方

Question

1 箇月単位の変形労働時間制を採用している医療機関です。看護師は3交替勤務制(日勤・準夜勤務・深夜勤務)ですが、ある従業員が、準夜(終業時間は午前0時)勤務でしたが、午前0時を30分ほど超えて勤務した日がありました。翌日が休日だったのですが、事業所は時間外割増(1.25)＋深夜割増(0.25)、合計1.5倍の割増賃金を支払いました。本人から、休日に食い込んで働いた時間分は、「休日割増分1.35＋深夜割増分0.25で、合計1.6倍ではないか」という意見が出されました。どのように考えたらいいのでしょうか？

(なお厳密に言えば、「1.25」は法律上は「1.25倍以上」、「1.35」は「1.35倍以上」、「0.25」は「0.25倍以上」のことを指しますが、「倍以上」はここでは略して書きます。)

Answer

【2暦日にわたる労働の労働時間のカウント】

午前0時を超えて2暦日にわたる労働をした場合、その超えた分の労働時間は「暦の日が変わったのだから、別の日の新たな労働と見るのでしょうか、それとも前日の労働の延長ととらえるのでしょうか。

厚生省は、通達で、2暦日にまたがって継続勤務が行われる場合は、「1勤務日として、勤務の全体が始業時間の属する日の労働と取り扱われる」(昭和63・1・1基発1号)としています。

ご質問のケースの場合、1 箇月単位の変形労働時間制ですから、その日の終業時間であった午前0時を超える時間は、前日の労働の延長としてとらえ、時間外労働として割増賃金1.25倍の対象となります。さらに深夜割増の対象にもなりますから「 $1.25 + 0.25 = 1.5$ 倍」の割増賃金の支払いとなります。

もし時間外労働が翌日の所定労働時間に及んだ場合には、その「翌日の所定労働時間の始期までの超過時間に対して…割増賃金を支払」わなければなりません(昭和63.3.14基発第150号)。

【法定休日と所定休日】

次に、平日の時間外労働が引き続き翌日の休日に及んだ場合の扱いです。もちろん休日に及んだ労働も1勤務として取り扱い、割増賃金の対象となることに違いはありません。問題は割増率が「 $1.25 + 0.25$ 」なのか、「 $1.35 + 0.25$ 」なのかです。

まず検討する必要があるのは、その休日が法定休日なのか、所定休日なのかということです。労働基準法第35条は、休日について「毎週少なくとも、1回の休日(変形休日制の場合は、4週間を通じて4日以上の日)」を与えなければならないとしています。この「毎週1日(もしくは4週4日)」の休日のことを法定休日と言います。これ以外の休日は所定休日のことです。

週休2日制の会社、例えば土曜日と日曜日を休日と

している場合、日曜日に勤務したとしても土曜日に休日を与えられていれば、法定休日は確保されたことになりますので、日曜日の労働は法定休日労働とはなりません。ところが、日曜日も勤務した上に土曜日も勤務したとするならば、週1日の休日が与えられないことになるので、土曜日の労働は法定休日労働となります(なお、1週間とは、就業規則で特別の定めがない限り、法律上、日曜日から土曜日までのことです。休日が2日とも勤務の場合最後の休日である土曜日が法定休日労働となります)。

また、会社によっては、就業規則で「日曜日を法定休日とする」と法定休日を特定しているところがあります。就業規則で法定休日を特定している場合は、その特定した日が法定休日となり、それ以外の休日は所定休日となります。

【法定休日と所定休日では割増率が違う】

平日の時間外労働が引き続き翌日の法定休日に及び、法定休日労働をさせる場合にも1勤務日として扱いますが、割増賃金の支払い方としては法定休日に支払う割増賃金率はあくまでも暦日単位で支払うものであることから、法定休日の午前0時以降は「1.35」の割増賃金を支払わなければなりません。これに深夜割増の「0.25」が加算されますので、「1.6」となります。

なお、逆に法定休日労働が引き続き翌日の平日に及んだ場合には、平日の午前0時以降については、「1.35」ではなく「1.25」の割増率で済みます。(以上、厚生労働省労働基準局編『労働基準法』より引用)。

ちなみに、以上はあくまで労働基準法上の扱いで、就業規則により、所定休日も含め休日労働は全て「1.35」の割増率と定めた場合には、就業規則の定めに従うことになり、したがって、「 $1.35 + 0.25 = 1.6$ 」倍の割増率となります。

アドバンスト・ソフト 小柳 忠章

Sophisticated Lady ソフィスティケイティッド・レディ

前月に続きデューク・エリントンの曲を取り上げます。1932年にインスト曲として作曲されました。小学校時代にエリントンに影響を与えたといわれている3人の先生をイメージしたらしいです。1933年アルトサックス トビー・ハードウィック、クラリネット バーニー・ビッグガード、トロンボーン ローレンス・ブラウン、ピアノ エリントンをフィーチャーしてレコーディングしたものが発表されます。この録音は5月27日にポップ・チャートに入って、16週間そこにとどまり、ナンバー3まで上がりました。その後アーヴィング・ミルズと当時のミルズの出版スタッフライターであるミッチェル・パリッシュが歌詞を付けました。この歌詞を私は気に入っていません。

皆が言う 君の早過ぎた恋のことを
君の心は激しく燃えた
それはある日突然、燃え上がり 次第に消えた
そして君の瞳に深い幻滅が残った

君は学んだ 馬鹿でも恋をすれば賢くなることを
いろんなことがあって、年月は君を変えた
今 私は君に会う

タバコを吸い、酒を飲み、明日を考えることのない生活
輝くダイヤモンド、ダンスをしてレストランで男と食事
それは君が本当に望んだことなの？
ちがうよね ソフィスティケイティッド・レディ

私は知っている あなたがずいぶん昔に失った恋を懐かしく
思っていることを
それと誰しれず君が泣いていることを

ソフィスティケイティッド・レディ
泣いているね

ソフィスティケイティッド・レディのメロディの起源は、しばしば論争点になっています。ローレンス・ブラウンが最初の8小節を作成し、トビー・ハードウィックにあとを引き継がせたというものです。エリントン伝記の中ではもともと著作者としてエリントン、ハードウィック、ブラウン、ミルズ(作詞)となっていたようですが、ハードウィックとブラウンに著作権は与えられていません。当時、このようなことは珍しいことではありませんでした。ヒットするかどうか分からない曲に楽団や会社が一定額をミュージシャンに支払い、権利を買い取るという形が多かったようです。

さて、歌詞ですがエリントンも歌詞について質問されたとき「自分のオリジナルなコンセプトとは違う」と言っているようです。定期的には2番目の奥さん、ミルドレッド・ディクソンとの生活が始まったところだから、彼女をイメージしたと考えた。写真で見える限りでは賢そうな女性ですよ。ミルズは19歳で結婚した最初の奥さんをイメージして詞を書いたと想像してしまします。

エリントン楽団の演奏映像では、アルトサックス ジョニー・ホッジスをフィーチャーしたものが多くと思います。エンディング・テーマはバリトンサックス ハリー・カーネイのサイクリック・プレスによる数十秒のロングトーンが有名ですよ。肺活量を最も必要とするバリトンサックスの低音をあれだけ長く吹き続ける技術は素晴らしいです。鼻から息を吸いながら口からは息を出し続ける技術です。是非、ユーチューブで検索してみてください。

失敗しない就業規則の作成・改定のポイント③9

MORI 社会保険労務士・行政書士事務所
代表 森 慎一 (<http://office-mori.biz/>)



第39回：身だしなみ

1. #KuToo運動など服装に関する新たな動向

21世紀になって職場の風景は大きく変わったのではないのでしょうか。特に「クール・ビズ」の影響は大きく、東日本大震災以降は男性では夏場にネクタイをしているの方が珍しくなりました。

さらに最近では、女性に職場でのパンプスやヒールの着用を強制することに反対する「#KuToo運動」¹⁾がSNS上だけでなく、現実世界でも多くの働く女性の共感を集めたことが話題となりました。その影響かどうかは不明ですが、NTTドコモは、来年10月を目途に、男女ともドコモショップで働く店員の靴をスニーカーで統一することを発表しています²⁾。

一方、このように職場の服装に対する意識が多様化すると、身だしなみに関するガイドラインを設けているような企業では、自社のそれが妥当なものなのか、新たな動きにどう対応すればよいのか悩ましい問題となっています。#Kutoo問題では、国会でハイヒールやパンプスの着用を義務付けることについて問われた根本厚労大臣は、「社会通念に照らして業務上必要かつ相当な範囲か」どうかと答弁しましたが、まさにその「社会通念」が動揺しているわけですから、会社が主体性をもって判断しなければならない問題といえるでしょう。

2. 身だしなみの規制に関する裁判所の考え方

そもそも、身だしなみの問題に対して、会社はどの程度まで労働者を制約することができるのでしょうか。この点について、裁判例では、「一般に、企業は、企業内秩序を維持・確保するため、…企業としては労働者に必要な規制、指示、命令等を行うことが許されるというべきである」としながらも、「企業に与えられた秩序維持の権限は、自ずとその本質に伴う限界があるといわなければならない。特に、労働者の髪の色・型、容姿、服装などといった人の人格や自由に関する事柄について、企業が企業秩序の維持を名目に労働者の自由を制限しようとする場合、その制限行為は…企業の円滑な運営上必要かつ合理的な範囲にとどまるものというべく、具体的な制限行為の内容は、制限の必要性、合理性、手段方法としての相当性を欠くことのないよう特段の配慮が要請されるものと解するのが相当である」

とされています³⁾。つまり、企業による身だしなみの規制については、必要性や合理的な理由などがある場合に限って認められるわけです。また、本裁判例では、トラック運転手が茶髪を元に戻すようにとの指示に従わなかったことを理由として行われた諭旨解雇が無効とされました。身だしなみに関する規制については、違反があったとしても、それに対する処分の有効性は厳しく審査されると理解しておくべきでしょう。

なお、服装などと比べて髪型やひげの規制については、簡単に変えることができないだけでなく、私生活にも及び得るものであるため、より慎重な対応が求められることに留意してください⁴⁾。

3. 身だしなみ規制の見直し

以上をふまえると、職場の身だしなみに関する規制は、前述の裁判例の考え方も理解したうえで、慎重に検討する必要があります。その場合、価値観が多様化していること、性別による違いなどもふまえて、責任者一人で判断するのではなく、社内の様々な意見を踏まえて決定することが求められるでしょう。冒頭でも取り上げたヒールやパンプスの着用についても、男性では、その辛さを理解しづらいだけでなく、代替案としてどのようなものがあるのかわからないのがほとんどだと思いますので、女性の考えや意見を取り入れて対応を検討するべきです。

一方で、ヒールやパンプスが自由になるなら男性の革靴はどうなのかというように、考え出したらキリがない問題でもあります。身だしなみに関するガイドラインを見直す場合には、どのようなものであれば働きやすさと服装マナーの両立が可能か、業務内容や職種、社内風土なども踏まえて、幅広い意見を参考にして進めていく必要があるといえるでしょう。

1) 性暴力被害の告発に使用された「#MeToo運動」をなぞらえて使われるようになった造語で、「靴」と「苦痛」の意味が掛かっている。

2) 朝日新聞デジタル2019.7.9

3) 福岡地小倉支判H9.12.25「東谷山家事件」

4) 「郵便事業(身だしなみ基準)事件」(神戸地判H22.3.26)では、長髪やひげなどが身だしなみ基準に違反しているとして人事評価を下げられた郵便局員の損害賠償請求が認められた。

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)



* ブログとFACEBOOK始めました！HPIにリンクしてご覧ください。



第75回：『見える化』は問題解決の第一歩

【問題解決の第一歩】

『見える化』ということばが当たり前に使われるようになってきています。しかし、その意義についてきちんと理解されていないことも多いようです。『見える化』はコンサルティングにおいてはもちろん、皆さんの経営において、もっといえばプライベートも含めたあらゆる局面で、活用できる「問題解決の第一歩」と考えることができます。

例えば、「最近太ってズボンがきつくなった。」と言って体重計にのります。今であれば、体脂肪計等により、更に筋肉量や脂肪量の割合を知って、体組成の変化を知って、食生活や運動不足等の有無をチェックします。つまり、体重が標準値より多いか少ないかの評価が下せるように体重計で『見える化』し、問題があれば、運動をしてカロリーを消費するであるとか、食事の量を減らしてカロリーの摂取を抑えるなどの対策を講じますね。

つまり、問題がないかどうかの評価ができるための『見える化』がなされないと、どう対策していいかわからないということです。

経営についていえば、月次業績として売上高が今期前月末までの目標に達しているか、またその時売上総利益もしくは営業利益(粗利益一販管費)が予定額に達しているかが経営会議で明らかになっていないと、未達成の時に対策が打てないこととなります。この月次業績把握としての予定実績対比による達成の可否が経営管理層に『見える化』されているかの会社の業績管理のあり方としては、何段階かの成熟度のレベルがあるのが実際です。良い会社から記してみると

【成熟度のレベル】

レベル1 会社の月次業績が『見える化』され、月末が目標未達成であれば、すぐに対策の戦略を立て担当者を決めて対策を実行し、月次でその対策が有効であったかの検証を行っているレベル。

レベル2 会社の月次業績が『見える化』され、月末が目標未達成であればすぐに対策の戦略を立て担当者を決めて対策を実行しているがそれ以上のフォ

ローがないレベル。

レベル3 会社の月次業績は『見える化』されているが、共通経費の配賦が抜け落ちているなど月次業績が実際より良く表示されている、もしくは粗利益額に安心して営業利益が算出されていないことで適正に業績が表示されていないレベル。

レベル4 会社の月次業績は『見える化』されておらず、年度末になってみないと業績が分からないレベル

レベル5 レベル4でさらに「業績管理」の発想がなく、資金が足りなくなってから対策するレベル。

さすがに最近では、レベル5はほとんどみかけなくなりましたが、レベル3やレベル4のケースはまだ結構多数あるのが実際です。いずれにしても、会社は業績の安定化が命です。業績管理が『見える化』されていないと、会社の安定化が阻害されることになります。業績不振へつながる問題解決の第一歩として、『見える化』に向き合っていく事が重要です。

【問題解決ツールとして】

さらに『見える化』というのは、業績管理にとどまらず、会社やプライベートのあらゆる局面で問題解決につながる手法です。例えば、片付け整理です。棚や押し入れのとりあえず書類や物を無秩序に押し込んでいるケースがよくあります。見かけ上は片付いて見えることも大事ですが、それ以上に必要なものが取り出せるように「識別」できることが重要です。いわゆる5Sとしての「整理・整頓・清掃・清潔・しつけ」の内の、二番目整頓にあたる部分です。そのためには、一度棚の中や机の中、押し入れの中を『見える化』して、要らない物を断捨離する(捨てる・片付ける)ことです。そうすることで整理が進み、それから必要なものをいつでも取り出せるようにきちんと並べかえることで整頓され、「モノがなくなった！」と騒ぐ問題を解決できることになるわけです。

『見える化』は問題解決の第一歩であり、強力な問題解決ツールなので、どんどん活用していきたいものです。