



オフィス・サポートNEWS

〒169-0075 東京都新宿区高田馬場2-14-2 新陽ビル507号室 第190号 2024年12月
TEL 03-6280-3925 FAX 03-6280-3926 発行責任者 鎌田 勝典
E-mail info@officesup.com URL http://www.officesup.com

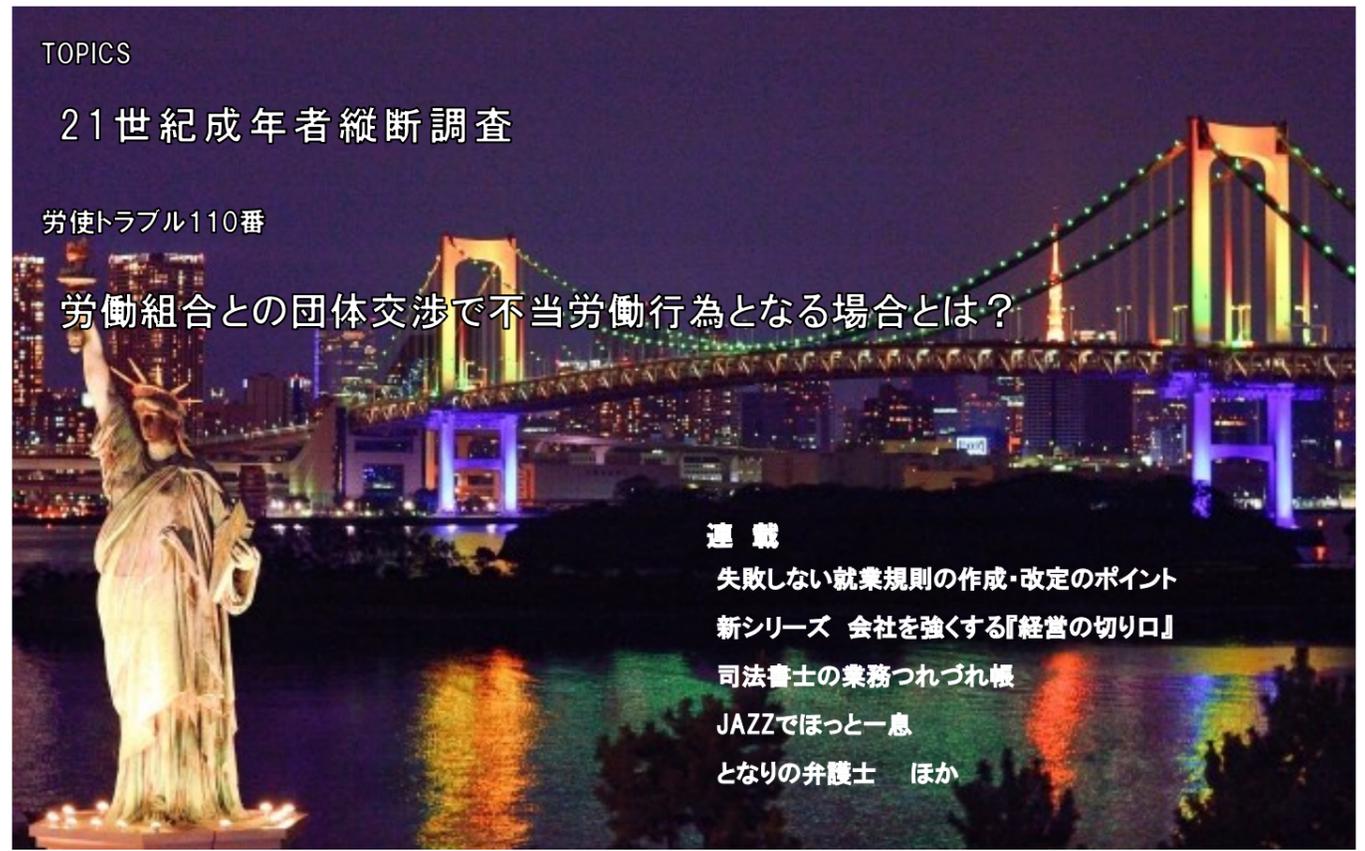
となりの弁護士

毎年恒例 司法十大 重大ニュース

- 袴田事件再審無罪**
1966年に発生した殺人事件で、死刑判決が確定した袴田巖さん（88歳）に対する再審請求事件で静岡地方裁判所は、9月26日、無罪を言渡しました。
- 旧優生保護法憲法違反判決**
日本の旧優生保護法のもとで、障害などを理由に不妊手術を強制された人たちが国に損害賠償を求めた裁判で、最高裁大法廷は、同法を違憲とする判断を下しました。
- 福井女子中学生殺人事件再審事件**
1986年3月に福井市の市営住宅で当時15歳（中学3年生）の女子生徒を包丁で刺殺したとされ翌年3月に逮捕。懲役7年の判決が確定して満期服役した前川彰司さん（59歳）が起した第2次再審請求で、名古屋高裁金沢支部（山田耕司裁判長）は10月23日、「知人供述に警察の誘導の疑いがある」として再審開始を決定しました。
- 大阪地検元検事正の性的暴行事件**
大阪地検トップの元検事正が当時の部下の女性検事に性的暴行を加えた罪に問われている問題で、初公判で被告は起訴内容を認め謝罪しましたが、2024年12月10日の会見では、一転し無罪を主張しています。
- 紀州のドン・ファン無罪判決（12月12日）**
和歌山県の資産家で「紀州のドン・ファン」と呼ばれた会社社長に覚醒剤を摂取させて殺害したとして、28歳の元妻が殺人などの罪に問われた裁判で、和歌山地方裁判所は「元妻が殺害したとするには合理的な疑いが残る」として無罪を言い渡しました。
- 同性婚訴訟違憲判決相次ぐ**
同性どうしの結婚が認められていないのは憲法に違反するとして、12月13日、第二審の福岡高等裁判所は、「同性カップルによる婚姻を法制度として認めない理由はもはや存在しない」と指摘し、幸福追求権を保障した憲法13条に違反するという初めての判断を示しました。
- いのちのとりで裁判**
生活保護費の減額をめぐる裁判が全国で提訴され、裁判所は厳しく国の政策を批判しました。 (<https://inochitoride.org/>)
- 地域による報酬格差は違憲！裁判官の独立と良心を守る訴訟**
弁護士から裁判官に任官した竹内浩史裁判官が、地域手当の違憲違法及び自らに対する人事差別を問う裁判を名古屋地方裁判所に提訴しました。 (<https://www.call4.jp/info.php?type=items&id=10000136>)
- 大河原化工機冤罪事件**
公訴提起から約1年4か月経過し第1回公判の直前であった2021年7月30日に検察官が公訴取消しをしたえん罪事件です。 (<https://www.nichiben.or.jp/activity/criminal/visualisation/falseaccusation/case4.html>)
- プレザンス冤罪事件**
2021年10月28日、大阪地方裁判所が、大手不動産会社であるプレザンスコーポレーションの元・代表取締役である山岸忍氏に対し、業務上横領事件につき無罪判決を言い渡したえん罪事件です。 (<https://www.nichiben.or.jp/activity/criminal/visualisation/falseaccusation/case5.html>)



弁護士法人
パートナーズ法律事務所長
弁護士 原 和良



TOPICS

21世紀成年者縦断調査

労使トラブル110番

労働組合との団体交渉で不当労働行為となる場合とは？

連載

- 失敗しない就業規則の作成・改定のポイント
- 新シリーズ 会社を強くする「経営の切り口」
- 司法書士の業務つれづれ帳
- JAZZでほっと一息
- となりの弁護士 ほか

お台場から見たレインボーブリッジ

時言 ダブルワークで自殺したケースで初の労災認定

- 岐阜大学の研究員として働きながら、測量などを行う会社で働いていた60歳の男性が自殺した。大学で上司の厳しい指導を受ける一方、測量会社では技術者として半年余りの間に74カ所の橋りょうを点検する事業のデータ処理からとりまとめまで1人でやり、すべての責任を負う立場にあったという。こうした状況から名古屋北労働基準監督署は、2つの職場でのストレスが原因でうつ病を発症していたものと判断し、ことし4月、労災と認めました。
- 労災認定をめぐるのは、2020年9月施行の改正労災保険法で、複数の職場で受けたストレスを総合的に検討し、（たとえ単一の職場では労災と認定できなくとも）労災対象になるかを判断する新制度が導入された。政府は、本業と副業の労働時間を合算して残業時間を計算し、パワハラなどによる心理的ストレスも各職場の状況を総合的に考慮するという考えだ。法改正前は一つの職場ごとに検討していたことと比べると、より実態に合った方針と言える。
- 一方、厚生労働省の研究会は12月、企業側が副業や兼業をする人に割増賃金を支払うため行う通算の労働時間の管理を廃止する案を示した。たしかに、企業からすると労働時間を管理する負担は大きい。しかし、改正労災保険法とは相矛盾する方針ともいえる。政府は労働力不測の中で副業・兼業をしきりに呼びかけるが、これでは今回の労災事故と似たような事件が相次ぐリスクがあるのではないだろうか。

編集後記

食中毒になってもいいから

あまりに好きすぎて楽しみにとっておいちやプリンを、食べるか捨てるか悩んでいた昨夜。3歳児が「ママ、それ食べると、おなか痛くなっちゃうかもじゃないよ」と忠告してくれました。「そうだね。でも、おなか痛くなってもいいから、食べたいっていうときもあるんだよ……！」と、驚いた顔をしています。たしかに、いつも「早く手洗って！手洗わないとおなか壊す！」「落ちたものはおなか痛くなるから食べないよ！」としつこく繰り返している大人が、「おなか痛くなってもいいから」と言い出したら混乱してしまうでしょう。

私の好きな短歌に「膀胱炎になってもいいからこの人の隣りを今は離れたくない」（柴田瞳）という首があります。尿意を我慢してまで好きな人と一緒にいたい気持ちですが、そのかわりに、おなか痛くなってもいいから食べた方がいいものなら色々あるなあと思像します。オマージュしてみると「食中毒になってもいいから」とおきのかぼちゃプリン食べることにしようか。後で苦しむ覚悟をしつつ、今一瞬の儚い幸せを選ぶ。そういうことも人生にはありますね。案の定、しばらくするとおなか痛くなり、トイレにこもるはめになりましたが、後悔はしていません。

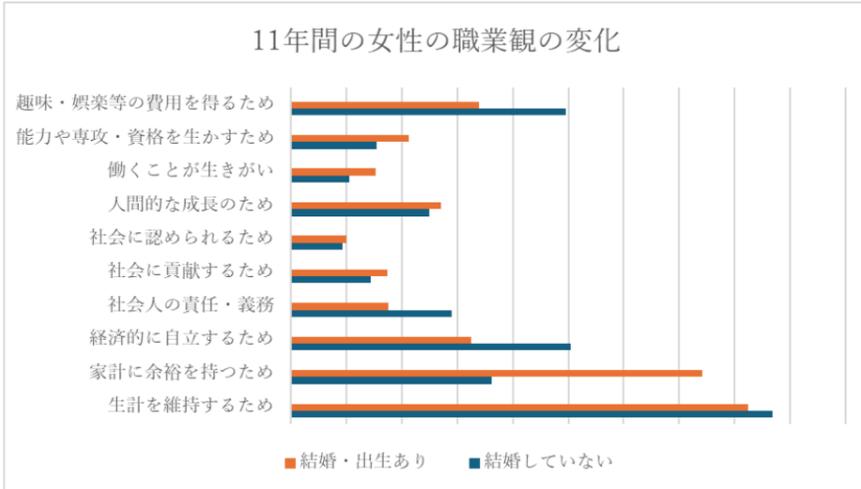
釜澤 菜穂

21世紀成年者縦断調査

大変興味深い調査を11月29日、厚労省が発表しました。「第12回21世紀成年者縦断調査（平成24年成年者）」というものです。平成14年10月末時点で20～29歳であった者を対象とし、毎年実施し、12回にわたる調査を実施したというものです。その概況を紹介します。

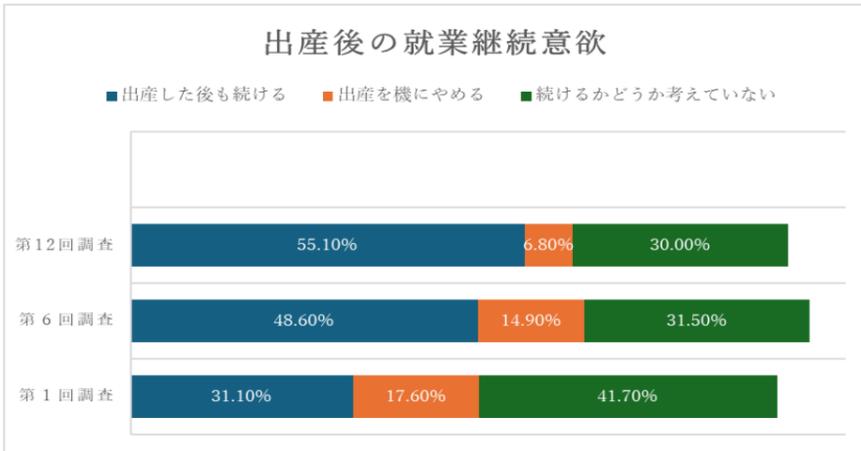
(1) 女性の職業観の変化

第1回調査時に独身であった者のこの11年間の結婚・出生の状況別に、第3回から第12回までの職業観を見ると、男では「結婚していない」者に比べ「結婚した・出生あり」の者は、「生計を維持するため」「家計に余裕をもつため」「社会人の責任・義務」「社会に貢献するため」が比較的高く、「趣味・娯楽等の費用を得るため」は低くなっている。また、女では「結婚していない」者に比べ「結婚した・出生あり」の者は、「家計に余裕をもつため」が顕著に高く、「趣味・娯楽等の費用を得るため」が低くなっている（図参照）。



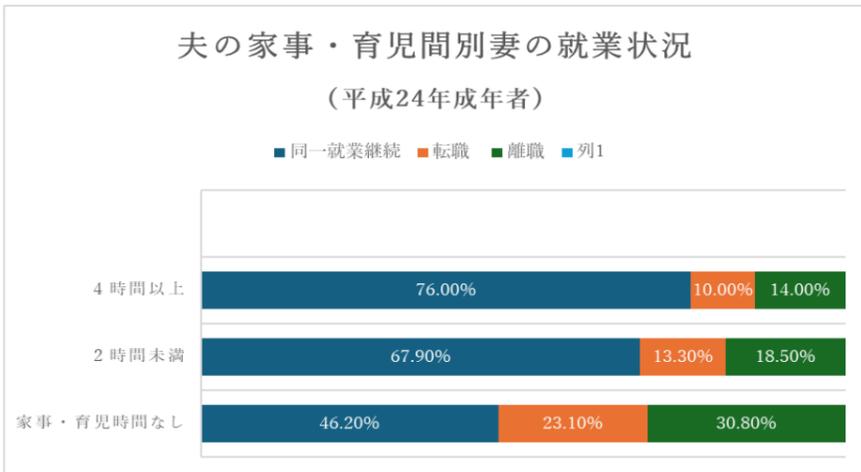
(2) 女性の出産後の就業継続意欲

仕事のある女性が子どもを追加で1人以上希望している場合、出産後の就業継続意欲の推移をみると、第1回調査と比べ第12回調査は、「出産した後も続ける」は24.0ポイント上昇し、「出産を機にやめる」は10.8ポイント低下している。



(3) 夫の家事・育児時間が長いほど、出産後の妻の「同一就業継続」の割合が高い

この11年間に子どもが生まれた同居夫婦（出産前に妻に仕事あり）について、出産後の夫の家事・育児時間別に出産後の妻の就業状況をみると、夫の平日の家事・育児時間が長いほど、出産後の妻の「同一就業継続」の割合が高くなる傾向がある。



年金相談の現場から



特定社会保険労務士 鎌田 勝典

障害年金の保険料納付要件における海外在住期間の扱い

Question

24年間にわたってイギリスに在住していました。帰国後、日本の生活との矛盾などもあり、うつ病を発症しました。住民登録をきちんと行っていなかったこともあり、障害年金請求をしようとしたら、保険料納付要件を満たしていないためとして却下されてしまいました。海外在住期間はどのように扱われるのでしょうか？

Answer

【障害年金における保険料納付要件とは】

障害年金を請求する要件は、初診日要件、認定日要件とともに保険料納付要件が問われます。保険料納付要件とは次の2つのいずれかを満たさなければならないというものです。障害基礎年金の場合ですと、

- ①初診日の前日において、初診日の属する月の前々月までの被保険者期間のうち、保険料納付済期間と保険料免除期間を合わせた期間が3分の2以上あること（つまり、全被保険者期間について滞納期間が3分の1を超えないこと）。
- ②初診日が令和8年4月1日前であるときは、上記①の要件を満たしていなくても、初診日の属する月の前々月までの1年間に保険料滞納期間がなければ保険料納付要件を満たしたこととするという特例。ただし、初診日において65歳未満の者に限られます。

【海外在住期間の扱い】

国民年金の第1号被験者の要件として「国内居住要件」があります。長期海外滞在の場合は、第1号被保険者でないため保険料納付義務はありません。老齢給付であれば、合算対象期間（年金額には反映しないが、受給資格期間にはカウントされる期間）という扱いです。

したがって、20歳から60歳までの40年間

（480ヵ月）の全被保険者期間のうち、海外在住期間は除外してカウントされます。あなたの場合でいえば、40年のうち24年間イギリスに在住していたわけですから、残りの16年間で全被保険者期間となり、そのうち保険料納付済期間と免除期間を足した期間が3分の2以上あればよいことになります。

【気を付けなければならないこと】

ただし、海外在住の際に最寄りの市区町村役場に届出をしておかないと、住民票上は日本に滞在していると扱われ、ただの滞納期間とみなされてしまいます。その辺の手続きをきちんと行うことが大切です。後でそれを正そうとするとパスポートや海外ビザの記録等の提出を求められ、苦勞することになります。



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/>



その縁は時を超えて

9月の終り、あるショートメッセージが届いた。送り主は、かつて司法書士会で同じ役職を担当したH氏。彼とは10年以上前に関わって以来、会うことはなかったが、お互いの活動をなんとなく耳にしていた関係だった。久しぶりの連絡に少し驚きながら内容を読むと「司法書士試験の試験委員をやってもらえないか」という依頼だった。

「今年は添削だけだから」とのことだったので、それならばと引き受けた。しかし、話が大きく変わったのは11月の終り、試験委員の初顔合わせで法務省の担当者から「作問をお願いします」と言われた。「今年は添削だけと聞いていましたが…」と言ったが、断れる状況でもなく引き受けた。そして更に、その日から10日間で試験問題を6問を作るという大仕事が降ってきた。

過去に他の検定試験で作問をしたことがあるが、期限もボリュームも全然違う。以前に担当した検定試験は「合格させる試験」だったけど、司法書士試験はそうではない(合格率5%程)。私が司法書士に合格してから25年、10日間で25年のブランクを埋めるという恐ろしいミッションを受けてしまった。

普段の業務で使う知識と、試験問題として「問う」知識はまるで別物。試験とは「知識の正確さ」を測る場であり、受験生にとっては人生を左右する重要な一日である。その重責を思うと、プレッシャーはひとしおだった。

最初の数日は焦りしかなかった。過去問を読み漁り、受験生の

ように傾向を掴むことに費やした。脳みそが破裂しそうなほど悩んだが、問題と向き合ううちに、ふと気づくことがあった。今まで当たり前に使ってきた知識が、試験問題という形に落とし込まれることで、自分自身の理解も改めて問われていた。これは単なる作問ではなく、自分にとっても「学び直し」の時間になった。

過ぎてしまえば10日間はあっという間だった。ストレスで体調を崩したが、何とか6問を作った。久しぶりに逃げ場のない体験をしたが、やり遂げた達成感があった。

今回、改めて感じたのは「縁」の不思議さだった。H氏との関係がなければ、こんな仕事を任されることはなかっただろう。そして、法務省から突然話が変わったことも含めて、「何とかなるだろう」と自分に言い聞かせた10日間は、今となっては意味のある時間だったと思う。

自分が試験問題を作る立場になるなど想像もしなかった。それでも、司法書士としての長いキャリアの中で、自分が業界の未来を担う一端を少しでも担えたのなら、それは決して無駄なことではない。そのような役を任されたことを名誉に思う。そして更に、試験問題と向き合うことで、自分の知識の基礎を見つめ直すことができた。

偶然のようで、必然だったと思える出来事。長い時間のなかで無意識にしてきたことが縁を繋いだ。人生の答えは遠い未来にある。

JAZZでほっと一息

アドバンスト・ソフト 小柳 忠章

The Twelfth of Never

Jazzと言うよりポップスかな。Twelfthという言葉は日本人には発音が難しいですね。12番目という意味の単語ですが、学校で習った記憶がないのは私那不勉強だったせいでしょうか。絶対に来ない12日なのか、ありえない12番目。時計などの12進数をイメージすると分かりやすいかもしれません。12時は0時でもありますから、11時59分の次は0時です。つまり永遠を表す言葉です。

1956年ジョニー・マティスによって書かれ、翌年に録音された曲です。

君は僕がどれだけ君を必要としているかを訊いたよね。
答える必要があるかな？

君が必要なんだ。ダーリン、バラに雨が必要なようにね
君は僕がどんなに長く君を愛するかって訊いたね。

本当のことを言うね

永遠さ (Until the twelfth of never)
ずーっと君を愛し続けるよ

僕を抱いて離さないで
僕をどこに行かせないで
僕を抱いて離さないで
僕の心を溶かして 雪のようにね

君を愛し続けるよ ブルーベルの花が咲くのを忘れるまで
君を愛し続けるよ クローバーが香りを失ってしまうまで
君を愛し続けるよ 詩人たちが韻を失ってしまうまで
永遠さ (Until the twelfth of never) ずーっと
永遠さ (Until the twelfth of never) ずーっと

実は12月の最初の週に事務所の移転を行いました。前の事務所に移転した時は、来年の新入社員が座る場所がないという理由でした。あれから、僅か3年、また同じ理由での移転です。千代田区の二番町から六番町へ、今度は麴町3丁目。11月に決算書を作成し、12月に引越し。相当な労力を使い大変疲れました。3年前、エントランスや会議室の造作に力を入れた結果、多くの学生が会社説明会と面接に訪れました。今度は、応接室と社員の休憩スペースにも創意を凝らしました。労働環境が大幅に改善されたと思います。座席をフリースペースにしようかと悩みましたが、社員の希望に従い固定の座席にしました。社員が笑顔で仕事をしている姿を見ると、新事務所への移転がモチベーションの向上に寄与したのではないかと考えています。労働環境の改善に終わりはありません。まさにThe Twelfth of Neverです。



労使トラブル110番



労働相談メール roudou@officesup.com

労働組合との団体交渉で 不当労働行為となる場合とは？

Question

年末一時金をめぐって労働組合との交渉を行っている最中です。いまの経営状況から、昨年水準の一時金を支給することは難しく、かなり厳しい交渉となり、場合によっては決裂となるかもしれません。労組から「団交拒否だ！」と言われたいためどこまで努力すればいいのでしょうか？

Answer

【労組法で 不当労働行為とされる場合】

労働組合法第7条では、使用者による不当労働行為となる場合について規定しています。不当労働行為となる場合とは、

- ①使用者が個々の労働者が労働組合の組合員であること、労働組合に加入し、若しくはこれを結成しようとしたこと又は労働組合の正当な行為をしたことを理由として、その労働者に対して不利益な取扱いをすること、及び労働組合に加入しないことあるいは現に加入している労働組合から脱退することを雇用条件とするいわゆる黄犬契約を締結することを禁ずる。
- ただし、一定の条件のもとに、使用者が労働組合とユニオン・ショップ又はクローズド・ショップに関する労働協約を締結することを禁止するものではない。
- ②使用者が、正当な理由なく団体交渉をすることを拒むこと。
- ③使用者が、労働組合の結成・運営に対して支配、介入すること。
- ④使用者が、労働者が労働委員会に対して不当労働行為が行われた旨の申立てをし、若しくはこの申立てに対する地労委の処分につき中労委に再審査の申立てをし、又は労働委員会の不当労働行為の調査審問若しくは労働争議の調整の場合に証拠を提出したり、あるいは発言をしたことを理由として、その労働者に対して解雇その他の不利益な取扱いをすることを禁止する。

【団体交渉の拒否とは】

前提として「正当な理由」なく拒むことを禁止するとしており、「正当な理由」として①団体交

渉の対象となる事項が適切かどうか、②交渉担当者が適切かどうか、③交渉の日時・場所・人数等が社会通念上許容される範囲であるかが問われます。これらが不適切な場合は正当な理由がある拒否ですから、不当労働行為とは言えません。

ではどのような場合に拒否したといい得るのか、具体的事情に応じて、裁判例なども紹介します。

<労使の誠意の問題>

「最終的にはなんらかの合意に達しえなかったとしても、その団体交渉の過程においては、双方は、自己の主張を相手方に十分納得さすべく誠意をもって交渉にあたらなければならない」（大阪地労委命令、大阪活版印刷事件、昭45.12.24）。使用者は誠意をもって交渉した以上、必ず協定に到達しなければならないという義務があるわけではありません。ここでいう誠意とは、譲歩できないならその根拠を示して反論する等の努力を指します。それを怠り、一方的に自己の主張を繰り返す、その結論を押し付けるようなことをしないということです。

「年末手当の支給、賃金増額の要求を交渉事項とする組合との団体交渉において、使用者が十分な経理的根拠を説明し、かつ、経理的に可能な相当限度まで譲歩した回答を提示したうえで、労働者側に対し、その要求の合理的事由を具体的に開示するよう求めた場合に、労働者がかたくなに自己の主張を譲るべからずものとし、右事由を開示することなく、再度団体交渉の申し入れに及んだような場合に、使用者が労働者側に妥結の誠意がないものとし、右申し入れを拒否したからといってこれを不当と断ずることはできない」（順天堂大学団交拒否事件、東京高裁、昭43.10.30）とするものもあります。

失敗しない就業規則の作成・改定のポイント

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104回：改正育児介護休業法②

今回は、前回紹介した①から⑧までの改正事項のうち、⑤についてみていきます。施行日は令和7年4月1日です。

4 介護に直面した旨の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認

令和3年の改正育児介護休業法では、本人またはその配偶者が妊娠・出産の申出をした場合には、個別の制度周知および休業の取得意向の確認のための措置を講ずることが事業主に義務付けられました。今回の改正では、その介護バージョンが義務付けられることになりました。ただし、介護の場合は2つの対応が必要となります。

第1に、従業員が介護に直面した旨の申出をした場合、会社は次の①から③までを周知するとともに、制度の取得意向を確認するための措置を実施する必要があります。なお、申出方法を指定する場合は、申出方法をあらかじめ明らかにすることとされています（Q&A 1）4-3）。

- ① 介護休業に関する制度および介護両立支援制度等
- ② ①の利用に係る申出の申出先
- ③ 介護休業給付に関すること

個別周知・意向確認の方法は、④面談（オンライン可）、⑤書面の交付（郵送可）、⑥FAX、⑦電子メール等のいずれかによって行う必要があります（③、④は労働者が希望した場合のみ可）。

第2に、従業員が「介護に直面する前の早い段階」で、介護休業や介護両立支援制度等の理解と関心を深めるため、事業主は介護休業制度等に関して上記①から③までの事項について情報提供することが義務付けられます。この情報提供の時期は、(i)労働者が40歳に達する日（誕生日前日）の属する年度（1年間）、または(ii)労働者が40歳に達した日の翌日（誕生日）から1年間のいずれかとされています。個別周知の方法は上記④から⑦までと同様ですが、③・④は労働者の希望は条件となっていません。

育児と異なり、仕事と介護の両立支援制度は、まだよく知らない従業員も多いようです。たとえば、介護休業は、介護をするためではなく、対象家族の介護の体制を構築するための休業であること（Q&A 4-14）も含めて、わかりやすく説明することが大切です。以上の規定例を示します。

第〇条 会社は、従業員から対象家族が当該従業員の介護を必要とする状況に至ったことの申出があった場合には、当該従業員に対して、次の各号に掲げる事項について、個別に周知および制度利用の意向確認を実施する。

- ① 介護休業に関する制度・・・（以下略）

2 会社は、社員が40歳に達した日の属する年度中に、当該社員に対して、当該期間内に、介護休業に関する制度等の周知を実施する。

5 介護離職防止のための雇用環境整備

改正法では、介護休業や介護両立支援制度等の申出が円滑に行われるようにするため、事業主は以下の①から④までのいずれかの措置を講ずることが義務付けられました。

- ① 介護休業・介護両立支援制度等に関する研修²⁾の実施
- ② 介護休業・介護両立支援制度等に関する相談体制の整備（相談窓口設置）
- ③ 自社の労働者の介護休業取得・介護両立支援制度等の利用の事例の収集・提供
- ④ 自社の労働者へ介護休業・介護両立支援制度等の利用促進に関する方針の周知

これは、令和3年改正育児介護休業法で創設された「育児休業を取得しやすい雇用環境の整備」の介護バージョンとなりますので、まずは現在育児休業に関して講じている措置と同じものを検討することになるでしょう。筆者の関与先では②を選択する企業が多いようですので、相談窓口の整備を行う場合の規定例を示します。

第〇条 会社は、育児休業等および介護休業等の申出が円滑に行われるようにするため、育児休業等および介護休業等に関する相談窓口を〇〇部に設けるものとする。

なお、介護に直面している社員がおらず、また、採用する予定がない場合でも、雇用環境整備をする必要があるとされていますので、施行日までにどの措置を実施するか決定し、必要があれば規定に盛り込む必要があります（Q&A 4-13）。

- 1) 令和6年改正育児・介護休業法に関するQ&A
- 2) 研修については、Q&A 4-12で「一般に『知識等を高めるために、ある期間特別に勉強をすること。また、そのために行われる講習のこと』を意味しますので、単に資料や動画の会社掲示板への掲載や配付のみでは、研修を実施したこととはならないとされており、書面の交付等が認められる「制度の周知」とは区別される。

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140回：中小企業経営を強くする10のキーワード
その1『心 マインド』（事例編）

当社Vコンサルは今年で中小企業経営コンサルティング20周年を迎えました。その間、様々な中小企業経営の課題解決のお手伝いを通して、課題解決のノウハウが見えてきました。

ついでに、来年3月にそのノウハウをまとめた書籍を出版予定です。今回より、そのノウハウの一端をシリーズでご紹介していきます。

第1回は、キーワードその1『心 マインド』（事例編）です。事例テーマ

「ヤンキー社員揃いの工場を社長の飛躍への「マインド」が優良企業に変えた！」

起（キーワードが活用される前の当初課題）

私達Vコンサルが会社の工場を訪れた時は、率直安全な通路もなく、雑然とした工場でした。工場の作業員さんは、若い人は多いものの、ニッカーボッカーを履き、ねじり鉢巻きで、ゴミも散財していました。

社長と面談した時、社長は、ぼつりと私達に言いました。「うちの社員はヤンキーばかりだけど、2年後には、ウチをJIS認定工場にして、大手ゼネコンのお客さんを増やしたいんです。何とかありませんか？」とのこと。

「随分無謀なことを言うなあ・・・」と思いつつも、社長の「強い思い」と「やる気」を感じたので、『もちろんできますよ。あとは社長や社員の皆さんが本気でその目標に立ち向かって実現することだけです。』と話しました。

承（このキーワードがこのように生きた）

①社長は熱意の人でした。やるとなると本気で立ち向かう。朝寝坊して寝ている社員がいれば、社員寮のその社員の部屋に押しかけました。「何やってるんだ！寝てんじゃねえ！早く着替えて会社へ来い！」本気そのもの。しかし、筋は通っているので、その行動力を持って動かない社員はいませんでした。

②Vコンサルは、まず工場の5S（整理・整頓・清掃・清潔・しつけ）から始めました。まず一斉清掃を毎日終業前に必ずやる、清掃用具置場を決め、そこに「掃除用具置場」の表示をつけ、ほうき・塵取り・ゴミ袋を常備し、壊れそうになったらすぐ取り換え。機械の始業点検や、製品の検査表の作成も確実に実施することとしました。

③まずは、人の「習慣づけ」から始めたのです。もちろん、服装も大事。作業着や作業靴・髪も整えることも口酸っぱく社長共々繰り返し言い続けました。

転（キーワード活用での逆風を乗り越える）

社長と私達Vコンサルは熱意を持って、ヤンキーな社員さんたちに接しました。暴走族上がりの彼らゆえに、逆にその熱心な思いに触れると、「俺らいつまでも今まで通りじゃやっつらんねえぞ！やっつろうじゃねえか！」とばかり、会社の環境や規律は大きく改善されました。

ただ、問題がありました。工場のJIS認定を取るには、相応の書類の体系も作らなければなりません。ヤンキー揃いの社員ですから、お勉強は苦手なばかり。

そこで社長は、ヤンキーあがりですが、将来、会社の幹部に登用を考えていた親戚筋の青年と、事務担当で頭の回る商業高校出の若い女性社員に白羽の矢を立てました。

青年は、親戚筋でもあり、将来を嘱望されれば姻戚関係もあり、「一丁やっつろう！」と管理責任者を引き受け、また頭の回る事務女子は、書類体系の作成やPCのタイピングはお得意技。社長の人選は大当たりで、社長の気迫で、皆自分の職責を理解し、JIS認定工場取得に向けた全社一丸で立ち向かったのです。

結（このキーワードが成果を生んだ）

こうして、1年半後、JIS認定工場取得のための登録審査を迎えました。

工場の品質管理マニュアルや工場の製造ラインで製造される製品の検査の帳票類もきちんと整備されていました。それゆえに、JISの基準に見合う製品を安定的に製造できるシステムが構築されているとの判断がもらえ、一発の審査で無事JIS認定を取得したのです。

その後は、大躍進でした。工場製作のPC版（プレキャストコンクリート）に内装する鉄筋加工製品で、JIS認定を取っているということは、公的なお墨付きを得ていることであるため、大手の建設会社のPC工場から多くの引合いをいただくことになりました。もちろん年間売上は、これまでの2倍以上に大きく伸びるようになりました。

1年半前には、ヤンキーぞろいで、「不良のたまり場」であった雑然工場が、整然とした工場になりました。そこには、髪もきちんと切りそろえ、挨拶もさわやかで作業着のみだしなみもきちんとした作業員達に見事に変貌できたのです。なぜ、激変の経営改革が達成できたのか、それは社長のマインド（心）として「絶対やり遂げる！逃げ場は考えない！」があったからと言っても過言ではありません。マインドは人を動かすのです。物事の実現のためには、マインドは不可欠であり、「まずはマインドから」と言い切れます。