

2026年5月 社会保険労務士法人オフィス・サポート
代表 釜澤菜穂 スタッフ一同



【今後の事務所体制について】
当事務所の代表につきましては、鎌田の娘である社会保険労務士・釜澤菜穂が引き継いでおります。責任をもって継続していきますので、現在お任せいただいている案件や今後のご相談につきましても、どうぞ安心してお任せください。
なお、行政書士業務につきましては、鎌田の個人事業であったため、閉業といたしますが、当事務所のネットワークでご紹介が可能です。
生前、故人に寄せられました並々ならぬご厚情に重ねて感謝申し上げますとともに、今後とも変わらぬご指導ご鞭撻を賜りますようお願いいたします。

【鎌田の経歴】



鎌田は、社会保険労務士・行政書士の資格取得後、2002年、「K&K経営労務コンサルティング」を設立。2008年、「社会保険労務士法人オフィス・サポート」を設立しました。「労務は経営と一体の問題であり、労務を改善し良い会社となること、会社のためにも従業員のためにもなる」という考えのもと、数多くの顧客の課題解決に貢献しました。また、常に弱い立場の人に寄り添い、日本で初めて化学物質過敏症による労災認定を勝ち取ったほか、とくに晩年は年金相談にも精力的に取り組んでまいりました。

当事務所の社会保険労務士・鎌田勝典が、2026年5月2日、69歳にて永眠いたしました。生前のご厚誼に深く感謝いたしますとともに、謹んでお知らせ申し上げます。
葬儀におきましては、ご多忙中にもかかわらずご会葬を賜り、また丁寧なるご弔慰やご香典、供花をいただき誠にありがとうございました。皆様から寄せられた温かいお言葉の数々に、遺族ならびに事務所スタッフ一同、心より深く感謝申し上げます。

【訃報 鎌田勝典逝去ならびに今後の体制のお知らせ】

5月2日の日記

編集後記

2026年5月2日、朝起きると弟から「妻の陣痛が強くなってきたから病院に向かう」というメッセージが来ていました。想定よりお産の進みが早かったようで、11時には「産まれました」「母子共に健康です」「赤ちゃん泣いてる」と報告が届きます。赤ちゃんの名前は決まっていますか、面会ができるのか、親族に誰が連絡するか等の連絡を取り合いつつ、ゴールデンウィーク前に仕事が片付かなかつた私は出社し、事務所の経理作業や書類整理を行っていました。「お祝いが夕方飯はどこかに食べに行こうか」という話になっていったところ、15時頃、父が最近入所したばかりの施設から、「呼吸の状態が悪いが、救急搬送したほうがいいか」という連絡が入りました。急遽向かうことになり、16時、母と弟が施設に到着。医師の説明では「あと数時間から数日かもしれません。病院に行っても、よくなるかは分かりません」とのこと、家族で話し合い、搬送せずに施設で点滴のみ行ってもらうことにしました。弟が「赤ちゃん産まれたよ」と耳元で話しかけると、手を握り返す父。私が当面の見守り当番をすることになり、母と弟はいったん帰宅しました。父と私、ふたりきりの静かな部屋。21時過ぎ、だんだんと呼吸が弱くなってきたかな、無呼吸の時間があるな、と思い、母たちに連絡しつつ、間近で見守っているうちに、気が付くと次の呼吸が来ません。泊まるつもりで布団を背負って現れた母に、「息、止まっちゃった」と伝えます。前日から妻の陣痛・出産に立ち会って疲労困憊の弟も合流し、往診医の死亡確認と続きました。元来怖がりな私は、親を看取ることも自分には到底できないと思っていました。親を、あまりに安らかにゆつくり息を引き取った父を見て、亡くなることは怖くないのだと理解し、むしろ清々しい気持ちでした。母とだらだらお喋りしながら葬儀屋を待ち、24時頃から処置と簡単な葬儀の打合せをすませました。5月2日は、父の人生が終わり、母の人生が始まった日となりました。

釜澤 菜穂



社会保険労務士法人

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207号 2026年5月
TEL 03-6280-3925 FAX 03-6280-3926 発行責任者 釜澤 菜穂
E-mail info@officesup.com URL http://www.officesup.com

TOPICS

2026年10月施行 「同一労働同一賃金」ガイドライン改正

労使トラブル110番

診療報酬の「ベースアップ評価料」を職員にどう支給する？

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

人手不足に負けない会社づくり ほか

北海道千歳市

時言 自転車大国

今年も猛暑予報だが、束の間のさわやかな季節。こういう時は自転車で街を走りたい。

道路交通法の改正で、4月から自転車の交通違反にも「交通反則通告制度」いわゆる青切符が適用されている。113種類の違反に罰則金が設定された。たしかに「ながらスマホ」や歩道を飛ばす走行は危険すぎた。これによって、自転車走行のマナーは確実に上がっていることを実感する。

ただ、自転車も基本、車道を走ることとされたことで、自転車の危険は増大している。車道に自転車通行レーンが記してあっても、その上に車がずらっと駐車している光景も。

デンマークやオランダなど「自転車にやさしい国」では、自転車専用道路や信号が基本で、自転車専用橋まであるという。コペンハーゲン市では通勤・通学者の半数が自転車利用だそう。これによって温室効果ガスの排出を抑え、気候危機対策に貢献している。

実は日本は量的には両国に次いで第三位の「自転車大国」である。しかし自転車をめぐる社会的環境はまだまだ整っていない。安全のためにも気候危機抑止のためにも、緻密な設計にもとづいた街づくりが求められているのではないかと。

2026年10月施行「同一労働同一賃金」ガイドライン改正

働き方改革関連法の柱として2020年4月（中小企業は2021年4月）に施行された同一労働同一賃金制度。短時間労働者・有期雇用労働者・派遣労働者と通常の労働者との間の不合理な待遇差を禁止する仕組みですが、施行から5年を経て、ガイドラインの見直しが行われました。近年の最高裁判決（日本郵便事件やメトロコマース事件など）の判断基準が取り入れられたかたちです。

【対象となる待遇の拡大】

今回の改定案では、非正規労働者側からの請求やトラブルが集中しやすい領域について、新たな判断基準や「問題となる例」が具体的に追加されました。

○家族手当（扶養手当）

手当に「長期継続勤務の期待」という目的がある場合、契約更新を繰り返すなど相応に継続勤務が見込まれる有期雇用労働者に支給しないことは不合理と明記されました。

○住宅手当

転居を伴う配置の変更の有無に応じて支給される住宅手当について、通常の労働者との同一の転居を伴う配置の変更がある短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者との同一の住宅手当を支給しなければならないとされました。

○退職手当（退職金）

業務内容や責任、配置変更の範囲等に応じたバランス（均衡）が考慮されていない場合、不合理と認められうることを示されました。

○夏季・冬季休暇・病気休職

繁忙期限定の短期契約などを除き、原則として通常の労働者との同一の休暇・休職制度を付与しなければならないと記述が拡充されました。

【「正社員人材確保論」の制限】

これまでは、正社員と契約社員の待遇差の理由として、「有能な正社員を確保・定着させるため」という説明（正社員人材確保論）が使われることがありました。今回の改定により、単に「正社員の確保・定着」という目的だけでは待遇差の合理的な理由とならないことが明記されました。業務内容や将来の役割期待の違いなど、より客観的な説明が必要となるでしょう。

【雇入れ時の明示義務】

パートや契約社員を雇い入れる際、労働条件通知書等に「正社員との待遇の相違などについて、会社に説明を求めることができる」旨を明記することが義務化されます。従業員自らが「説明を求める権利がある」と認識するため、入社時や更新時の問い合わせが増える可能性が高いと考えられます。

【実務上の対応】

①手当・休暇制度の確認

それぞれの手当や待遇が「どのような目的なのか」確認し、正社員とそれ以外の社員で不合理な格差が生じていないか、生じている場合はどのようにするか検討する必要があります。

なお、不合理な格差を埋めるために「正社員の手当を廃止・減額する」という手法は、原則として認められません。非正規社員の処遇引き上げや、全体の制度再設計が必要となります。

②労働条件通知書フォーマットの改定

「説明を求めることができる」旨の一文を記載した労働条件通知書（雇用契約書）の雛形を準備したほうがよいでしょう。

人手不足に負けない会社づくり

西谷社会保険労務士事務所
社会保険労務士 西谷 泰実



第4回：経営理念は、なぜ人材の定着に効くのか ——理念は人を縛るためではなく、 組織をつなぐためにある

今回は、人が辞めない会社に共通する視点として、納得と成長実感を生む「見える化」について考えました。会社の方向、自分の役割、そして助けを求められる関係。これらが職場の中で見えていることが、社員の定着に直結するという内容でした。では、その「見える化」を支える土台とは何でしょうか。その答えが、経営理念です。

経営理念という言葉を出すと、「きれいごと」「立派な標語」と受け取られることがあります。実際、額に入れて壁に掛けてあるだけの理念なら、社員の心には届きません。けれども、理念が本来果たす役割は、社長の思いを飾ることではありません。現場が迷ったときに立ち返る判断の拠り所になることです。

理念がない、あるいは形骸化している会社では、社員は「自分は何のためにこの仕事をしているのか」という意味を、すべて自分で探さなければなりません。上司の指示や評価の基準も、その時々思いつきや感情によるものに見えやすくなります。すると、日々の仕事は単なる作業になり、会社への納得感は弱くなっていきます。人が辞めるのは、条件が悪いからだけではありません。自分の仕事と会社の方向とのつながりが見えず、そこに意味を見いだせなくなるからです。

経営理念が機能している会社では、この点が違います。理念があることで、「この会社は何を大切にしているのか」「なぜこの判断をするのか」が共有されやすくなります。社員は、目の前の仕事を会社全体の目的と結びつけて理解できるようになります。つまり理念は、会社の方向が見えるようにする土台なのです。

また、理念は社員一人ひとりの役割を見え

やすくします。例えば、同じ営業でも、単に売上を取ればよいのか、それとも顧客との長い関係を築くことが大切なのかで、日々の行動は変わります。経営理念が明確であれば、「この会社で期待されている役割」が分かりやすくなります。評価制度や人事制度も、その理念と結びついて初めて納得されるものになります。理念の裏づけがない制度は、社員を縛るだけのルールに見えやすいのです。

さらに、理念は人と人との関係もつなぎます。会社が何を大切にしているかが共有されていれば、部門や立場が違っても、共通の方向を向いて話し合うことができます。大きな危機を経験した企業の再建でも、まず管理職の判断基準を立て直し、縦割りを越えて「会社全体として何が最善か」を考えられるようにしたとき、現場が動き始めたという話があります。理念とは、このように組織をつなぐ共通言語でもあるのです。

ただし、ここで一つ大事な留保があります。経営理念は、その運用を誤ると、同調圧力や排除の道具にもなり得ます。「理念に合うか、合わないか」で人を切り分けたり、「正しい考え方」を一方向的に押しつけたりすれば、現場は息苦しくなります。理念の目的は、人を同じ考えに染め上げることではありません。違う立場や役割を持つ人が、それでも同じ方向を向いて協働できるようにすることです。

経営理念が人材の定着に効くのは、立派な言葉が掲げられているからではありません。その理念が日々の判断や役割と結びつき、「ここで働く意味がある」と社員が感じられるときです。理念は人を縛るためではなく、組織をつなぐためにある。この理解がある会社ほど、人は安心して働き、力を発揮し、長く残るのではないのでしょうか。

司法書士の業務つれづれ帳 第120回

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/>



答えではなく、余白を渡す

人は、説明されれば納得するわけではない。むしろ、説明され過ぎると、頭ではわかった気になるのに、どこか自分のものにならないことがある。人が本当に納得するのは、外から正解を与えられた時ではなく、自分の中に散らばっていた点と点が、ふと線になった時なのだと思う。

相続の相談でも、最初に出てくる言葉は「名義変更をしたい」「遺産分割協議書を作りたい」といった手続の話である。しかし、実際に話を聞いていくと、その奥には、親への思い、兄弟姉妹との距離感、介護の不公平感、お金の話を切り出すことへの抵抗、自分だけが悪者になりたくないという不安など、まだ言葉になっていないものがいくつもある。手続だけを説明すれば、法律的な答えは出せる。しかし、それだけでは本人の中にある不安の正体までは見えてこない。

これは、カウンセリングにも言える話だと思う。カウンセリングの本質も、専門家が答えを与えることではなく、本人が自分で気づくための視点を渡すことにあるだろう。人は苦しんでいる時、自分と感情が一体化している。「自分はだめだ」「相手が悪い」「なぜわかってくれない」といった物語の中に入り込み、そこから出られなくなる。そこで必要なのは、正解ではなく、少し離れた場所から自分を見るための視点である。

例えるなら、幽体離脱して自分を眺めるような感覚である。自分がいま何に反応しているのか、この家族関係の中でなぜ同じこ

とが繰り返されるのか、この時代の価値観や役割意識がどのように自分を縛っているのか。そうやって一段高いところから見ることでできると、苦しみがすぐ消えるわけではないが、少なくとも苦しみに飲み込まれる状態からは少し離れられる。

ただし、ここで難しいのは、専門家が説明し過ぎると、かえって本人の気づきを奪ってしまうことである。答えを与え過ぎると、その場では安心する。しかし、次もまた「正解をください」「判断してください」となりやすい。これは支援のようであり、依存を生む危うさもある。だから、本当に大事なものは、全部を埋めることではなく、あえて行間や余白を残すことだと思う。

余白があるから、人は自分で考える。行間があるから、自分の経験をそこに重ねる。点と点を他人がすべて結んでしまうのではなく、本人が自分で線を引きけるように場を整える。その時、人は初めて深く納得し、少しずつ自立していく。

AIの時代になり、知識や答えはますます簡単に手に入るようになった。だからこそ、これから専門家に求められるものは、単に答えを知っていることではない。法律家であれ、カウンセラーであれ、相談を受ける立場の人間に必要なのは、相手の視座を少し上げる力である。本人が、自分の人生をただの混乱としてではなく、一つの構造として見直せるようにすること。人を支えるとは、正解を渡すことではなく、その人が自分で気づくための余白を渡すことだと思う。



JAZZでほっと一息

アドバンスト・ソフト 小柳 忠

Indiana (Back Home Again in Indiana)

AIに「ジャズ・スタンダードの中で最も古い曲は？」と質問したら、答えは「1917年に録音された『インディアナ (Indiana)』です」とのこと。「ジャズの発祥の地は？」答えは「ルイジアナ州ニューオーリンズ」となる。アメリカ合衆国の地理に詳しい人なら、ここで「はて？」と疑問に思うはず。車なら休憩なしで12時間半もかかる距離です。908マイル、1460キロもあります。東京駅から新幹線を乗り継いで鹿児島駅までの距離に相当します。飛行機では直行便が無いのでアトランタ経由で4時間18分。方角的には北と南になります。もう少し北に行けばシカゴにたどり着けます。

インディアナとはインディアンの国を意味しますが、人種構成でネイティブ・アメリカンはいません。強制移住させたからです。80%が白人、黒人は10%未満、ヒスパニックが7.5%、アジア系2.5%です。ではどうして音楽が生まれたのでしょうか。白人の中で多いのがドイツ系移民です。手工業の技術を持った移民も多かったはず。この地には楽器職人が多かったようで、C.G.コーンという管楽器のメーカーも生まれています。また、音楽教育も盛んだったようで音楽家も多く輩出しています。レコード会社も多く存在しています。

この曲はジェームズ・F・ハンリーが作曲し、バラード・マクドナルドが作詞しました。当時流行していたポップソングの一つとしてコロムビア・レコードに選ばれ、オリジナル・ディキシーランド・ジャズ・バンドによって録音されました。もともとニューヨークで演奏されていた曲です。今ではインディアナポリス500という自動車レースの前にセレモニーで演奏されるようになりました。

故郷のインディアナに戻って来たような
そんな風に思ってしまう

輝くロウソクの光
まだプラタナスの木々を通して
明るく燃えているだろうか

刈りたての干し草がすべての香りを放つ
かつて私がさまよった野原を抜けてくる
ワパッシュ川の月明りを夢見るとき
インディアナの故郷を恋しく思う

インストものがほとんどですから、歌に出会うことはあまりありません。デキシーランド風に演奏されることが多いですね。ルイ・アームストロングが好んで演奏しています。この曲のコード進行はチャーリー・パーカーとマイルス・デイヴィスの「ドナ・リー」の土台になっています。「ドナ・リー」自身がこの曲のアドリブだったかもしれません。演奏の途中から「ドナ・リー」のフレーズを入れて演奏するプレイヤーが結構います。YouTubeではティアニー・サットンという女性ヴォーカルが歌っています。日本人ではトモミツ・丸山と田村マキコというバンドが新宿の街頭で演奏しているものを見つけました。クラリネットの演奏が秀逸です。

個人的にはデトロイト経由でインディアナ州に行ったことがあります。入国審査で「本当に観光か？」と尋ねられ「イエス」と答えたが、「インディアナには観光で見るものは何もないよ」と審査官にいじられた思い出があります。南側の豊かなケンタッキー州に比べて貧しい感じはしましたが、若者の教育には熱心な州でした。勉強ができる優秀な子はニューヨークかロサンゼルスに行ってしまうと嘆いていました。



労使トラブル110番

診療報酬の「ベースアップ評価料」を職員にどう支給する？

Question

医療機関です。今年度から「ベースアップ評価料」を算定することになりました。この収入は全額、職員の賃上げに充当する必要がありますが、支給方法は「基本給のベースアップ」と「毎月の手当」のどちらでも認められています。労働組合からは基本給のベースアップを要求されていますが、基本給を上げると賞与や退職金まで連動して上がってしまうため、原資が足りなくなるのではないかと踏み切れずにいます。どう対応すべきでしょうか？

Answer

【ベースアップ評価料とは】

物価高騰や最低賃金の上昇、深刻な人手不足への対策として新設された「ベースアップ評価料」。医療機関は販売価格を昇給に転嫁することが難しいため、診療報酬の枠組みで賃上げの原資が担保されました。

今後、段階的な引き上げも予定されているため、今から計画的な設計が必要となります。

【支給方法別のメリット・デメリット】

支給方法	主なメリット	主な懸念点・リスク
基本給のベースアップ	・ 職員の安心感・満足度が高い ・ 組合との合意が得やすい ・ 求人票の見栄えが良く、採用に有利	・ 一度上げると、将来的に引き下げが困難 ・ 賞与や退職金が連動し、評価料を超えた「法人の持ち出し（負担増）」が発生するリスクがある ・ 賃金表（規程）の書き換えが必要
毎月の手当支給	・ 評価料の増減や廃止に対応しやすい ・ 賞与や退職金に連動しないため、予算管理が容易 ・ 給与明細上で「賃上げの効果」が分かりやすい	・ 職員の安心感に欠ける可能性 ・ 組合の反発を招く可能性 ・ 賃金規程の改定（手当新設）、給与システムへの手当追加など、初期の事務的な手間

【今後の対応策】

とくに基本給が賞与や退職金と連動している場合、「ひとまず手当で支給する」という選択をして様子を見る事業所が多いと思われます。

ただし、今後の評価料増額を見据えて、この機会に、基本給と連動しない各賃金制度の見直しに着手するのも一つです。

(例)

- ①退職金制度の見直し：基本給連動型から、勤続年数や役職に応じた「ポイント制退職金」などへ移行。
- ②賞与制度の見直し：「基本給×〇ヶ月」ではなく、業績や人事評価に連動した配分方式へ変更。

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121回：行方不明者の自動退職

1. 連絡もなく来なくなる新入社員

アルバイトが「飛ぶ」「バックレる」のは、腹は立ちますが、「学生だから仕方ないか」と自分を言い聞かせることもできるでしょう。しかし、最近では正社員が、ある日突然連絡もなく来なくなるというケースも発生しています。今回はこのような場合に備えておきたい規定を解説します。

従業員が突然無断欠勤をした場合、会社としては、まずは安否の確認をする必要があります。電話やLINEでの連絡、親族等への緊急連絡先への連絡、場合によっては自宅に訪問することなど本人と接触を図り、突然来なくなった理由を把握するようにします¹⁾。また、本人の安否が確認できれば、同僚への聞き取りなども行い、最近の様子や連絡の有無など状況の確認に努めてください。多くの場合はこれらの中で本人と連絡が取れるものですが、稀に、安否確認ができない場合もあります。そのような状況が続くようであれば、会社としては、本人との雇用契約を解消することも検討せざるを得ないでしょう。しかし、連絡が取れない以上、本人から退職届をだしてもらうことはできません。そこで、このような場合には、次の規定があることを確認する必要があります。

- ①行方不明等の場合の「自動退職」の規定
- ②長期無断欠勤による（懲戒）解雇の規定

2. 自動退職

就業規則にあらかじめ次のような規定を定めておくことで、このような場合に「自動退職」として扱うことが考えられます。

第〇条（退職）

- 1 従業員が次の各号のいずれかに該当したときは、当該事由の生じた日をもって退職とする。
 - ①～（省略）
- 2 正社員が行方不明となって30日を経過した場合は、退職の意思表示があったものとして、当該30日を経過した日をもって退職したものとみなす。

このような規定は、従業員が欠勤を継続し、会社が通常的手段によっては出勤を命じたり解雇の意思表示をしたりすることが不可能となった場合に備えて、そのような事態が一定期間継続したことを停止条件として退職を合意したものと解されています²⁾。

実は、相手の居場所がわからない場合、解雇をしようとしても、解雇の意思表示が相手方に到達しないため、解雇の効力が生じないという問題があります³⁾。そのため、自動退職規定はこのような場合に備えたものと言えます。

しかし、このような規定があったとしても、安易な運用は禁物です。たとえば、従業員が出勤しなくなって以降、電話に1回しか応答せず、従業員方を訪ねても応対しなかったことから、「従業員の行方が不明となり、14日以上連絡が取れないとき」の規定を適用して退職扱いとした事案で、裁判所は、出勤しなくなった日以降もファックスや電子メールで会社に連絡をしており、会社にもメールアドレスを開示してメールで連絡をするよう求めていたことから、退職を無効と判断しました⁴⁾。解雇をする場合の手続きや無効となった場合のリスクを考えると、自動退職規定は一定期間が経てば退職扱いできる便利な規定です。しかし、労働契約を解消するという重大な効果を伴う規定ですので、連絡を取る手段がなく解雇することも困難である場合に適用すべき規定です。したがって、前述のように安否確認を尽くしたうえで、適用の可否を慎重に判断してください。

- 1) インターホンを鳴らしても応答がない場合でも、電気が付いているか、洗濯物が干してあるか、エアコンが動作しているかなどからも在室の有無を確認できる。生活している気配があるのに返事がないなど不審な点があれば親族や警察などに連絡するなど臨機応変に対応する必要がある。なお、次回、②の懲戒解雇について説明するが、その準備として、訪問時の状況は記録を残しておくべきである。
- 2)、4) R2.2.4東京地判「O・S・I事件」
- 3) 「意思表示は、その通知が相手方に到達した時からその効力を生ずる。」（民法97条1項）。なお、相手方の住所がわからない場合には、法的には、簡易裁判所に申立てを行い、「公示送達」を行うことで、意思表示を到達させることができる。公示送達の許可により、裁判所等の掲示板へ公示送達の掲示がされ、その掲示から2週間経過したときに公示送達の効力が生じる。なお、相手方の所在が判明していて、相手方が郵便物を受領しないという場合には、この手続を利用して意思表示を到達させることはできない。

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157回：盟友鎌田勝典社労士を忍ぶ

I. 盟友の逝去に思う

先日、我が盟友である鎌田勝典社労士がご逝去されました。昨年秋から体調を崩されていたことはお話をうかがっており、早期の復帰を祈ってやみませんでした。今月初め、ご長女であり、今や当社労士法人の筆頭代表社員である釜澤菜穂社労士より、突然の訃報のご連絡をいただきました。「まさか！・・・」とは思ったものの、その事実を知り、残念であり、また自分の同志を失った悲しみに言葉を失いました。ご葬儀のご案内をいただき、お世話になっている当社社員一同で葬儀に参列させていただきました。そこで見たものは、鎌田先生の家族愛であり、その家族愛を受けて、その精神を受け継いでいこうと気丈に語るご家族がおいでになり、その愛情の深さと、思いの強さに感銘を受けました。改めて鎌田先生のお人柄と強い信念そして家族並びに周囲の人達へ強い強い影響力があったことを改めて知りました。心より哀悼の意を表します。

II. 気骨の専門家“鎌田勝典”

鎌田先生は私とほぼ時を同じくして、事務所を立上げられ、私とは同年ですから、育ってきた時代も同じであり、また専門家として、正しいと思えば、決して自分の考えを曲げるのではない頑固さも共通していました。

それゆえに、共感することが多く、確か知り合ったのは15年前であり、月刊紙にも「原稿書いてくれる？」と頼まれたので「ああいよ」とは言ったものの「何字？」と聞いたら軽く「1700字」というものですから、「えーっ！毎月書くの？」と仰天しました。「まあいいや！」と引受けて、もう前のシリーズから通算して200回近くなります。

平気で「タダ原稿」を求めてくる、フランクさというか、気楽に頼める間柄という面もありましたが、この執筆を続けた15年間、この原稿の執筆は専門家として“頭の整理”の良い機会でした。その意味でも信頼をいただき、鎌田先生に感謝の念を禁じ得ません。

III. 変わりゆく時代の環境

鎌田先生や私が生きて来た時代は、学生運動の終焉近い時期であり、その後はバブル経済、「24時間働けますか？」の“仕事をするを美德”とする時代でした。コンプライアンスより「形を整える」ことが優先され、ハラスメントは当たり前、セキュリティは無きが如し、個人情報やダダ洩れという時代でした。そういう時代から、過労死が取り沙汰され、ハラスメントが社会問題になり、インターネットが隆盛を極めてハッカーによる被害や個人情報漏洩などを通して、「安心・安全」が第一とされるようになりました。コンプライアンス、ハラスメント防止、セキュリティ強化、ネット社会におけるウィルス・ハッカー対策が前提の社会となりました。「安心・安全」は優先して考えるべきことですが、過ぎたる「安心・安全」のために“形式”が優先し、物事の本質や人としての思いなど「あるべき姿」を見失う懸念も発生しています。

IV. 守っていききたいもの

鎌田先生は、気骨の方でした。法の建前があり、その壁にぶつかっても、法の意義を唱え、「あるべき姿」との違い、例えば「弱者を保護すべき法が、強者の保護になっていないか」といった時、先生は法の建前があっても、それに敢然と立向って一歩も譲らず、あるべき姿を必ず実現させる信念を貫く方でした。

今の時代は、コンプライアンスやセキュリティの建前があれば「ムリだよ。できないよね。」と諦める人が大多数です。つまり、物事がむずかしそうであれば、否定から始まってしまい、“できる方法を探そう”というエネルギーを使うことがなくなってきています。時代の環境に合わせていくことは現代を生きる必須条件です。しかし、人の思いや物事の本質を守り、法が本来を目指す意義が果たされていなければ、それに敢然と立ち向かうマインドは、専門家のみならず、ビジネスマンいや一般人としても大切に守りたいものです。