

●11月11日『チーズの日』

西暦700年の旧暦10月、現在のチーズに近い「酥(そ)」という発酵食品の製造を日本全国に命じたという記録があることに由来して、1992年に日本輸入チーズ普及協会とチーズ普及協議会が制定しました。「11月11日」というのは10月を新暦に置き換えた「11」月と、覚えやすいように同じ「11」日としたそうです。

チーズは大きく分けて、加熱処理された「プロセスチーズ」と、加熱処理されていない「ナチュラルチーズ」に分類されます。さらにナチュラルチーズのなかでも硬さや熟成の有無、原料や製造方法によって細分化されて、1,000種類以上のチーズがあるとされています。代表的な種類としては、非加熱(ナチュラル)・軟質で熟成させないモッツアレラ(イタリア)や、非加熱(ナチュラル)・軟質で表面に白カビを植えて熟成させるカマンベール(フランス)など料理の素材としても使用されているものもあります。

「チーズ」と聞いて思い浮かんだのはピザでした。ピザにチーズはなくてはならないですよね。焼きたての丸いピザをシェアするとき伸びる、あのチーズの糸がもうたまりません。

最近では「チーズフォンデュ」なども流行っております。スイスを中心としたアルプス地方の家庭料理でチーズに白ワインか牛乳を加えて煮込み、そこにパンや野菜を潜らせて食べる料理です。これからの寒い日に家族や友人と集まってみんなで食べれば温まりそうですね。

11月には、「ボジョレー・ヌーボー」の解禁日(今年は11月20日)があります。フレッシュな赤ワインに合うチーズはクリーミーで食べやすいものが多いそうです。新酒をチーズと一緒に楽しみませんか？

OTONA ぶらりゆらり大人の休日 DAYS!

古谷

●老後の趣味は？

老後の趣味は、現役職業人のうちに探して始めるのがよいそうです。退職後始めると覚えるのに時間がかり嫌になってやめてしまう人が多いそう。

そんなこともあり、会社定年の10年前から老後に楽しめる趣味を求めて、何百種類もの習い事を始めたご夫婦がいらっしゃいました。夫婦で絵画、ギター、英会話などさまざまな習い事をしてみたいけれど、どれもイマイチピンとこなかったそうです。

そんなある日、たまたま入った万華鏡のお店で二人はその美しさの虜になってしまいます。二度と同じ模様になることのない万華鏡の一瞬の美しさが心をとらえてはなさなくなりました。

それからは万華鏡のことを考えるのが楽しくてしかたない毎日。朝食時から娘そっこのけで二人で万華鏡の話で盛り上がります。

万華鏡の外観や設計はご主人が担当、中の模様デザイン作成は奥様担当。自身の学生時代や職業人時代に経験した得意分野を活かしています。

定年後はさらに本格的な万華鏡作りを極めていき、今や世界大会で受賞するほどの達人になりました。

本来万華鏡は一人では見れないものですが、プラネタリウムのように天井一面に万華鏡の模様を映しだし、沢山の人が同時に幻想的な世界を楽しむことにも成功。今まで誰も見たことのない更に美しい万華鏡を作りたいと現在も奮闘していらっしゃいます。

ここまで趣味を極めることができたならなんと理想的なことでしょう。しかし、現役中は仕事で手一杯でなかなか趣味を見つけることができない人も多いと思います。

長寿時代の長い老後をどのように暮らすかは、良い趣味を見つけることでより充実した毎日になりそうです。どうやら早めに見つけておいたほうがさそうです。



Member's Voice 「もうすぐ半年！」

鈴木

育児休業から復帰し早いもので半年が経過しようとしています。仕事から離れていた育児休業中の1年半は、スローテンポな生活を送っていた私でしたが職場復帰後からは毎日がハイテンポで過ぎて行きます。

その為この半年はとて早く感じましたし、ワーキングマザーの壁にも当たり、日々猛ダッシュで走りながら“気が付いたらもう半年経っていた・・・。”という感想です。

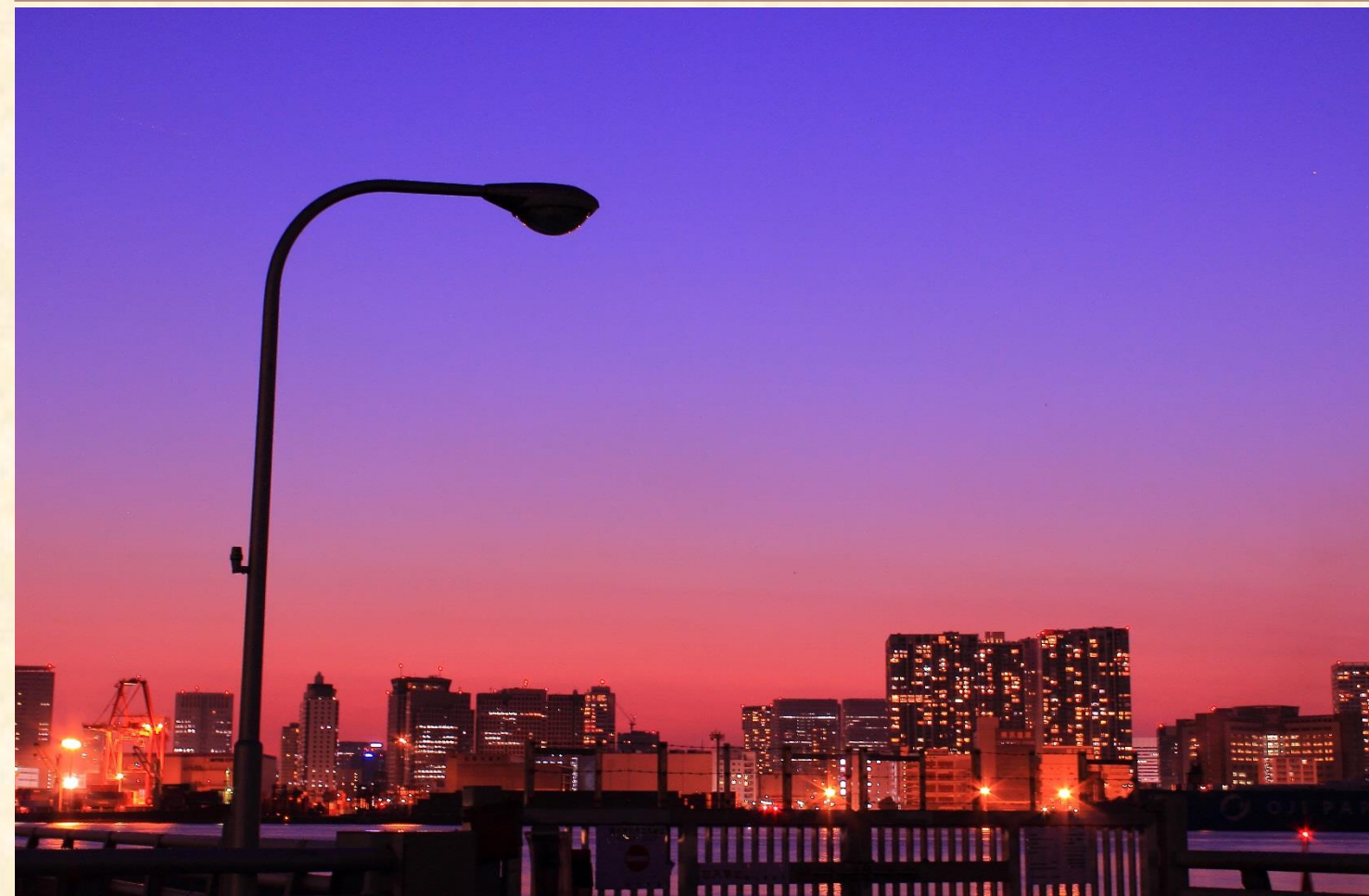
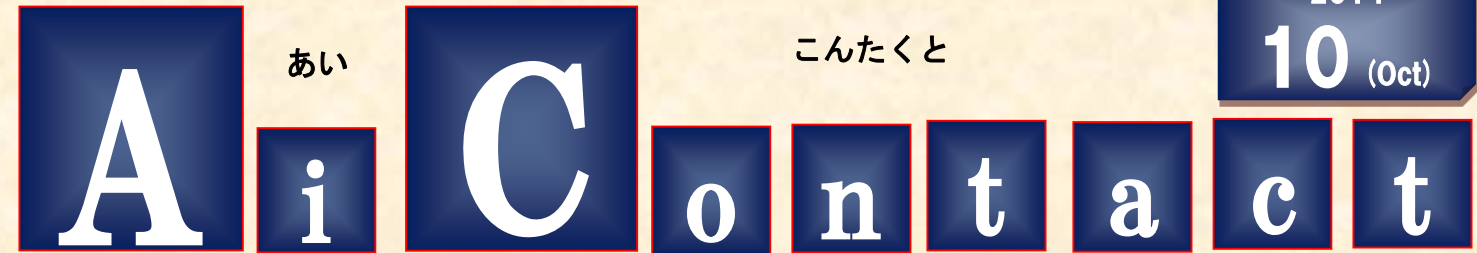
育児休業取得者第一号の私はこの半年間、事務所のメンバーに支えられながらなんとかやってこれました。アベノミクスが掲げる『女性の社会進出』を現実にしていく為にも、時短勤務や短時間正社員制度など会社と相談しながらうまく使って今頑張っているワーキングマザー達がモデルケースをたくさん作ることで、もっと働きながら子育てをしやすい環境を作っていけたら良いな～♪と願っています。

ただ走っていた半年でしたが、残りの半年は落ち着いて的確に業務に務めて行きたいと思う鈴木でした。



2014

10 (Oct)



【今月号のLINE UP】

- ・ <特集> 労働協約と就業規則
- ・ ネコでもわかる人事労務基礎講座
- ・ 経営者のための「9つの力」「組織力①」
- ・ カレンダー探訪記「11月11日『チーズの日』」
- ・ ぶらりゆらり大人の休日「老後の趣味は？」
- ・ Member's Voice 「もうすぐ半年！」

お台場海浜公園 (2014.10.18)

燃えるような夕日が沈んだ後、空は刻々と変化して行き、ブルーとワインレッドのグラデーションが辺り一面を幻想的に彩って行きます。これから何か物語が始まる、そんな予感を感じさせてくれる時間です。

AI See You

私たちは、企業と人財の発展を見守り、適切なアドバイス&サポートで、お客さまのリクエストにお応えいたします



社会保険労務士法人 相事務所 相行政書士事務所

〒151-0053 東京都渋谷区代々木1-54-1 石井ビル4階

Phone 03-3320-7351 / Fax 03-3320-7352

URL <http://www.sr-aijimusho.co.jp> / Email info@sr-aijimusho.co.jp

会社とそこではたらく従業員との間で交わされる取り決めには、労働契約をはじめ、様々なものがあります。お互いの内容に矛盾がなければよいのですが、食い違いが見られることがあります。今回は労働協約と就業規則を中心に、法令、協約、規則、契約の相関関係と労働条件を変更していくときのポイントをまとめてみました。

●労働協約と就業規則

労働組合法第14条には「労働組合と使用者又はその団体との間の労働条件そのほかに関する労働協約は、書面に作成し、両当事者が署名し、又は記名押印することによってその効力を生ずる」とあります。

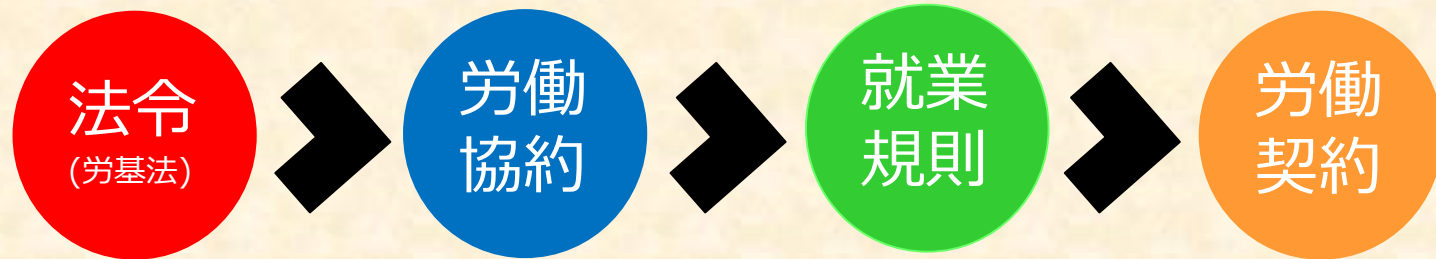
つまり、仮に「覚書」等の表題であっても「書面を作成し」「両当事者が署名し、又は記名押印」したものは、その内容によっては労働協約としての効力をもつとされています。

一方、就業規則は労働基準法第89条において常時10人以上の労働者を使用する使用者に作成・届出義務があり、第90条において就業規則を作成・変更する場合には労働者代表※の意見を聴くことを定めています。あくまで、意見聴取であり同意まで必要とするものではありません。(※労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者)

特徴をまとめると、労働協約は労使合意を前提としているのに対し、就業規則は形式的には会社が一方的に定めることができるもの、と位置づけることができます。

●規範的効力

労働協約や就業規則、労働契約に定められている労働条件が異なっている場合、どちらの内容が優先されるのでしょうか。労働基準法や労働組合法には「規範的効力」という考え方があり、下位規範の条件が上位規範のそれを下回る内容であった場合、上記規範を優先するというものです。(関連条文：労働基準法第92条、労働組合法第16条、労働契約法第12.13条など)



例えば…

労働協約 「組合員(従業員)の配置転換については労働組合の同意を必要とする」

就業規則 「会社は業務上の必要がある場合、従業員に配置転換を命じる」

⚠ 規範的効力が働くと…

本来、配置転換は会社の人事権に属するものだが、規範的効力により労働協約の内容が優先されるため、労働組合の同意が必要となる。

●問答有用Q&A 【Q】労働協約や就業規則で労働条件を変更するときの注意点は何か？

【A】労働協約や就業規則で労働条件を変更する場合、とくに条件を切り下げるとき(不利益変更といいます)、その内容の有効性が問われることがあります。

まず労働協約の場合、会社と労働組合が合意文書を取り交わし調印する過程をたどるため、不利益変更であっても原則は有効と解されています。

ひとつ注意が必要なケースとして、労働組合がその組合規約に定める手続を遵守して臨んでいるかどうかです。労働協約の締結が組合大会の付議事項であったにもかかわらず、そこで決議された事実がなかったため労働協約が無効とされた判例もあります。(中根製作所事件。東京高裁判決平12.7.2)

対して、就業規則による労働条件の不利益変更は会社の判断のみで変更できる性格上、労働者の同意がない場合には原則無効と位置づけられています。

例外的に不利益の程度、不利益変更の必要性、変更後の内容の相当性、労働組合等との交渉状況などの事情に照らして合理的であれば有効と判断されます。

【労働条件の不利益変更】

	原則	例外
労働協約	有効	手続の不備等があると無効
就業規則	無効	合理的理由があれば有効

登場人物



おじいさん⇒元社労士事務所の代表。現在は息子に事務所を任せてのんびりと年金生活を送っている。



シロ(猫)⇒昔、河原に捨てられているところをおじいさんに拾われて以来なついてしまった。キャットフードを扱う会社に入社し、恩返しすべく日々奮闘中。

●残業代ってちゃんと支払われているの？



おじ「どうしたんじゃ、シロ!?さっきから難しい顔して給与明細とにらめっこして!？」

シロ「最近、猫の手も借りたいくらい忙しくて…。」

上司の指示で毎日2時間残業してるんだけど…うーん、なんか残業代が少ない気がするんだよなあ…内訳は、基本給16万円、固定残業手当4万円、家族手当5千円、通勤手当5千円、普通残業手当1万円で合計22万円。」

おじ「どれどれ…確かに少ないな…労働基準法では1週40時間又は1日8時間(法定労働時間)を超えた時間外労働は25%増、22時~翌日5時迄の深夜労働は25%増、法定休日に働くと35%増の割増賃金を払わなきゃならん。(変形労働時間制の場合、予め定めた枠内の労働は割増賃金はかからないが深夜割増はかかる。)」

シロ「じゃあ時間外労働で、かつ深夜労働の場合50%増しの残業代を支払う必要があるってことか。」

おじ「まず残業代の対象になる範囲じゃが、①家族手当②通勤手当③別居手当④子女教育手当⑤住宅手当⑥臨時に支払われた賃金(慶弔金など)⑦1ヵ月を超える期間ごとに支払われる賃金(賞与など)の手当を除く金額が残業代の基礎賃金になる。(ただし全社員一律同額で支給している場合は計算に含める。)」

シロ「ということは固定残業手当はそれ自体が割増賃金として支給されているから除外手当を抜くと基本給の

16万円だけが1ヶ月の基礎賃金ってことになるね。」

おじ「次に月平均所定労働時間を出すのじゃがシロの会社の所定労働時間(法定労働時間を超えない範囲で会社が独自に定めた労働時間)は8時間で年間休日は105日だから(365日-105日)×8時間÷12月=173時間になり、そして基礎賃金の16万円÷173時間=925円(1時間当たり賃金)」

シロ「にやるほど。時給に換算したら1時間925円か。そういえば最低賃金を上回らないといけいんだよね?」

おじ「うむ、東京の最低賃金は888円だから問題ない。そして925円×1.25=1,156円が1時間の残業単価じゃ。」

シロ「確か固定残業手当は30時間分の残業代を含んでいて先月は普通残業が64時間だったから差し引いた34時間×1,156円=39,304円が正しい普通残業手当だね…」

おじ「そういうことじゃな。残業代未払問題はここ数年社会問題になっていて2年間遡って請求することもあるようじゃが、まあ今回は単純に計算を間違えただけじゃろ。」

シロ「…それにしても…もう!!ちゃんと給与計算してよ!こっちは生活がかかっているんだよ(怒)!!!」

おじ「はっはっは!まあそう毛を逆立てて怒るな。カルシウムが足りてないぞ!?ほら、この前お土産で買ってきた瀬戸内海産の最高級煮干しでも食べて落ち着きなさい。」

シロ「(ヤッタ!)ニャー!ムシャムシャ…モグモグ…そうだね!確かに間違いは誰にでもあるよね!(ニッコリ)」

経営者のための「9つの力」

会社の成長戦略を進めていく中で、これだけはおさえておくと、きっと社長の力になれる!というものをピックアップしていきます。ぜひ、貴社のスタイルと照らし合わせてみてください。

●組織力① 「組織を動かすカギはどこに」

働く上での人の管理方法を「労務管理」といいますが、ここに経営学の考え方が入ると「人的資源管理」となり、大雑把な言い方で言われる、経営資源の「ヒト・モノ・カネ」の概念の「ヒト」を大切な資源としてとらえていることがわかります。

個人が集まり集団となり、そこに目的や意識が存在することで組織(Organization)になります。企業としての組織は働く人が集まったものであり、ただ人が集まっただけでは単なる集団となってしまいますが、働く目的を持って、そこでの生産性は単なる人数の倍ということではなく大きな利益を生むこととなります。

人材を管理していくのは経営陣や人事担当者だけでなく、その組織のリーダーにも求められます。では、そのリーダーは、どのようにして部下(フォロワー)のやる気を引き出し、成果をあげることができるのか。

また個々の力が結集した組織は、どのような生産性をあげ、活性化できるのかを考えていきたいと思えます。

組織活性化のカギとして、リーダーシップや、モチベーション、評価・承認という言葉があげられます。かつては、大きい声や体格が大きいだけでリーダーとした時代もありましたし、経験年数や実績でリーダーになるケースもありました。しかし、真のリーダーシップを発揮するためには組織を考えないといけない時代になってきています。

適正な評価を行えば必ずしも効率的に働けるというわけではありませんが、ヒントは隠されていますので、一つずつ検証していきましょう。

