

●1月16日『禁酒の日』

1920年のこの日、アメリカで「禁酒法」が実施されたことに由来しています。

禁酒法は当時のアメリカでアルコールに対する批判が強く、20世紀初頭までに18の州で州法として禁酒法が実施されていましたが、1920年に全国に及びました。しかし、密造酒の製造が増加・その密造酒による健康問題なども発生、さらにはアルコールの密売にかかわるギャング(アル・カポネなど)の出現など逆効果を招いたため、1933年2月に禁酒法は廃止されました。

世界では、特定の日に飲酒を禁止する「禁酒日」を定めている地域もあります。スリランカでは、満月の日を「ポーヤデー」と呼んで休日とし、国内外の人を問わず禁酒となります。したがってスリランカでは満月の日には酒類が提供されません。またフィンランドでは日曜や祝日が禁酒日となっています。祝日など仕事のない日にゆっくりとお酒を楽しめないというのも、つまらないものですね。

最近世間では、あまりお酒を飲まなくなったと言われます。体質などにもよりますが、若い世代の人たちはあまりお酒を飲まないのかな?と思います。職場では見られない、打ち解けた雰囲気の中での会話から、その人の新しい一面が見つかることもあると思うので、是非「飲みニケーション」で交流を深めてほしいです。

「禁酒」から正反対の方向へ脱線してしまいましたが(笑)、飲酒ばかり続けていますと身体に負担がかかってしまいます。特に年末年始には忘・新年会など酒席が多くなりますので、1月16日になったら、「禁酒の日」を思い出して休肝日にしてみてはいかがでしょうか。

OTONA ぶらりゆらり大人の休日 DAYS!

古谷

●ブロードウェイミュージカル『SINGIN' IN THE RAIN』

不朽の名作映画「SINGIN' IN THE RAIN」ミュージカルが、本場ブロードウェイからやってくるということで先月行ってきました。

世界的なダンサー、アダム・クーパーが、映画ではジーン・ケリー演じるダン役を演じるということで、映画のあの軽快でリズムカルなシーンをどう表現するのか非常に楽しみでした。

なかでも大雨の中、傘を持って唄うあの「雨に唄えば」の名シーンはどう演じるのか期待に胸がふくらんでいました。

そして、そのシーンはまさに圧巻でした。上から大量のシャワー(それもかなり強め)が降り注ぎ、舞台下からも水が注入されて、ずぶ濡れになりながら踊っているではありませんか。10トンもの水が使われているというから驚きです!

チケット購入時、最初4列目の座席といわれたのですが、受付の方に「濡れますよ!」と言われたので、急遽12列目に変更してもらって正解でした。

たぶん10列目までは相当濡れていたと思います。もちろん濡れる可能性のある座席には、ビニールシートが用意されていましたが、ダンサーは演出上、足で観客に雨をかけるように踊っていたので、結構濡れたのではないかと思います。しかし、それを楽しむのもまた醍醐味だったかもしれません。

配役も期待を裏切らないピッタリな俳優さんたちで、「雨に唄えば」はもちろん「グッドモーニング」などの名曲と共に素晴らしい歌声とダンスで私たちを魅了してくれました。

ミュージカル、音楽やダンスは人を楽しく、人生を豊かにさせてくれます。また、映画との違いを見つかる楽しみもありますよ。

来年は『シカゴ』がやってくるそうです。今からそちらも楽しみです。



Member's Voice 「振り返らずに前をむいて」

福島

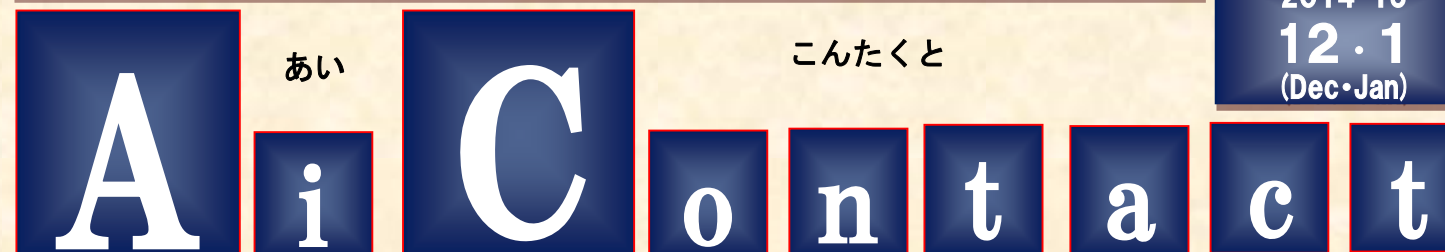
今年も早いもので、年末のご挨拶をする時期となりました。一年間お世話になり有難うございました。紙面を借りまして御礼申し上げます。

来年の弊所の方針としましては、セキュリティ対策の強化でございます。来年10月よりマイナンバー法が施行され、私たちに求められる守秘義務も更に厳格なものになると考えています。それに伴い、現在プライバシーマークの取得準備を進めております。お客さまの大切なデータが外部に漏れることのないことが当たり前ですが、更に所員全員気を引き締めて取り扱っていきたくと考えております。

個人情報保護法が施行されて既に10年が過ぎ、大企業でも漏洩問題は後を絶ちません。マイナンバー法も、厳格な罰則がありますので、みなさまの企業内におかれましては準備を進めていただきたいと思います。

セキュリティ強化、再スタートとしてまいりますので、来年も宜しくお願い申し上げます。

2014・15
12・1
(Dec・Jan)



【今月号のLINE UP】

- ・ <特集> 雇止めの運用ポイント
- ・ 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③」
- ・ カレンダー探訪記「1月16日『禁酒の日』」
- ・ ぶらりゆらり大人の休日「SINGIN' IN THE RAIN」
- ・ Member's Voice 「振り返らずに前をむいて」

伊香保グリーン牧場 (2014.11.23)

クリスマスが終われば、すぐにお正月。そんな時の流れを表すかのように来年の干支である羊がサンタクロースに大変身!そして、すぐ後ろには『HAPPYNEWYEAR』が待ち構えていました。

皆様!!良い新年をお迎え下さい。

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

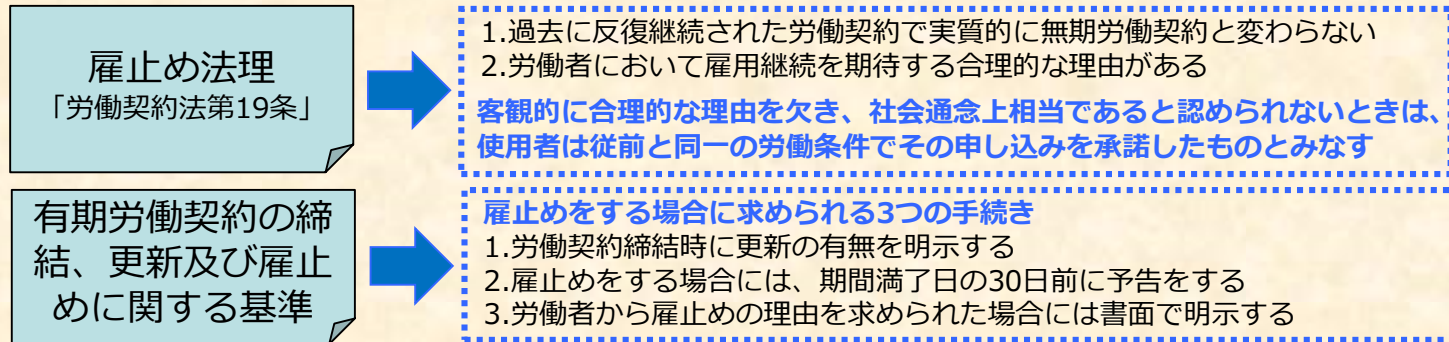
URL <http://www.sr-aijimusho.co.jp> / Email info@sr-aijimusho.co.jp

平成25年4月に施行した改正労働契約法を皮切りに、平成27年4月施行の改正パートタイム労働法、そして、平成28年10月に予定している短時間労働者の社会保険適用拡大、と非正規労働者の雇用強化が進められています。一貫しているのは有期労働契約から無期(あるいは長期)労働契約への転換といえそうです。それだけ契約期間満了時点の雇用管理が複雑な時代になっていると捉えることができます。

今年最後の特集は、こうした時点における「雇止め」の運用上のポイントについて整理したいと思います。

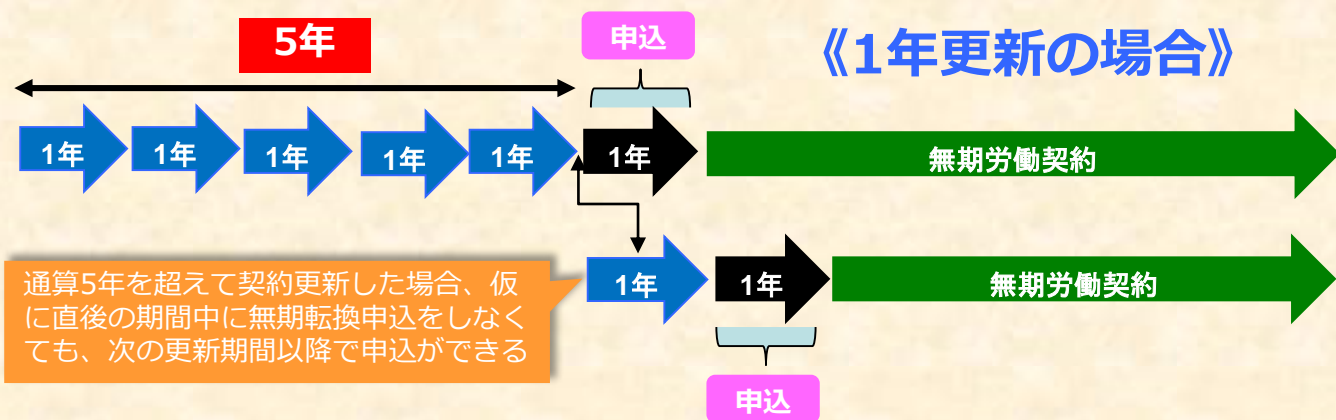
●雇止め法制の2本柱「雇止め法理」・「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」

雇止めとは、有期労働契約者に対して契約期間が満了した時点で会社が労働者からの契約更新を拒絶することをいいます。使用者からの働きかけによるものということでは「解雇」と似ているため、雇止めの運用には解雇と同様に一定の制約があります。「雇止め法理」と「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」です。雇止めの有効性は、法理に照らして妥当であり、基準にあわせて手続きを行っているか否かで判断されます。



●無期労働契約への転換「5年ルール」

平成25年4月1日施行の改正労働契約法において、有期労働契約が5年を超えて反復更新された場合、その労働者は無期労働契約に転換する申込権を有するようになりました。5年のカウントは同日以後に開始した有期労働契約から対象となります。



●問答有用Q&A 【Q】60歳以降に定年再雇用した社員(1年更新)も無期労働転換規定は適用されますか？

【A】 現行の改正労働契約法では、無期労働転換規定について60歳以上の定年再雇用者を除外する内容にはなっていません。余談ながら学生アルバイトや外国人である有期契約労働者にも本規定は適用されます。一方で、おなじく平成25年4月から実施されている改正高齢者雇用安定法では、希望者全員を原則65歳まで継続雇用することになっています。言い換えれば、65歳まで雇用を確保していればよいということになります。60歳以上の社員に無期転換規定をあてはめると正社員とのバランスを欠くという見方もあります。

こうした背景もあって、先月、国会で「専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法」が公布されました。(11月28日) 5年を超える業務に従事する高度な専門知識をもつ契約社員と定年後に有期で継続雇用される高年齢者が対象です。この特例は厚生労働大臣より雇用管理計画について認定を受けることで、5年ルールについて前者は10年、後者は定年後引き続き雇用されている期間、無期転換申込権が発生しない内容になっています。施行は平成27年4月1日からとなります。

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。

●お金は貯めても、ストレス溜めるな！

シロ「三が日に初詣行っても人が多いだけに皆よく行くよなあ。駅伝でも見ながら甘栗でも食べてるのが一番だよ。外は寒いし、ネ〜コはこたつでぬ〜くぬ〜く、と。あ〜極楽極楽…眠くなってきた…寝よ…」 おじ「シロ…こここのところ一日中そうやってゴロゴロしとるが、ちょっと太ったんじゃないのか!?食べてすぐ寝ると牛になるぞ!」 シロ「はははっ!おじいさん、猫が牛になる訳ないじゃないか、ただの太った猫になるだけだよ(笑)」 おじ「やれやれ…2015年12月から企業のメンタルヘルス対策の一環として、労働者50人以上の事業所で年1回ストレスチェックが義務化されることになったが…どうやらシロはストレスとは無縁のようじゃな…」 シロ「50人以上の『事業所』ってことは各店舗の労働者が50人未満なら、会社全体で50人以上だとおじ「うむ、50人未満の事業所は産業医の選任義務がないので、チェックをしても必ずしも対応する人がおらんのだ。だから当分は努力義務となっておる。」 シロ「じゃあ事業所ごとに労働者が50人以上いた場合、事業所の全員がストレスチェックの対象になるの?」 おじ「いや、一般健康診断の対象労働者と同じじゃ。正社員は勿論じゃが、正社員1週間の所定労働時間が

40時間として1週間に30時間以上(つまり4分の3以上)であれば契約社員やパートでも対象になる。」 シロ「へえ、具体的にどうやってチェックするの?」 おじ「労働者自身が該当する項目を選択するチェックシート方式で、「疲れている」「憂鬱だ」「何もする気が起きない」など、心理状態を把握する質問に「ほとんどなかった」「しばしばあった」などと回答していく方式じゃ。」 シロ「その結果、ストレスが高いと判定されたら?」 おじ「社員と会社双方に結果が知らされる健康診断と違い、結果は労働者にしか知らされない。ストレスが高いとされた社員が希望して会社に申し出たときに限って、医師による面接指導を受けることができ、面接の結果、労働時間の短縮や仕事内容の転換などが必要とされれば、こうした措置も講じなければならないことになっておる。」 シロ「健康診断と違って、メンタル不調はナーバスな問題だし、会社に知られることや異動の対象となることを恐れて面接の申し出をためらう社員も多いだろうね。」 おじ「面接を申し出たことで不利益な扱いをしてはならないとなつとるが、本人が面接指導を望まなければ放置されてしまう点も問題じゃな。(この法案は現在も審議中で新たな指針や各種省令により変更することがあります。)」 シロ「社員と会社の双方にとって使い勝手のよい制度になるかどうか、議論をしっかりと見守る必要があるね!」

経営者のための「9つの力」 福島

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③ 「現代のリーダーシップ」

古くからリーダーシップ理論は展開されていて、様々な研究者たちが、その時代折々の議論を交わしてきました。初期の理論では、体が大きく、声も大きいという人がリーダーシップを取るとされました。身近な例で行くと、ドラえもんに出てくるジャイアンでしょうか。強い拳を持った古典的なリーダーシップです。決断を迫られる場面や、大きな舵取りをしなければならぬ時には大きな効果をもたらします。ただ、今の時代においてはパワハラであるとか、行きすぎた言動であるといった中傷を受けることもしばしばです。では、現代のリーダーシップ理論とはどのようなものなのでしょうか。トップダウンももちろん必要ですが、現在はそれに部下も応えるフォロワーシップも大事だとされています。

今は部下の意見をよく聞くこと、受け入れることが必要です。こういう表現をすると、部下に対して卑下するようだとか、迎合するといった拒否感を感じることもあります。でも実際はそうではなく、普段から意見を交わしておくことで、いざとなった時のリーダーの意見は通りやすくなるというものです。普段から何でも頭ごなしにしてしまっているのは、忠誠心も統率力もあつたものではありません。トップダウンとワンマンを同等と考えることがあるかもしれませんが、これは明らかに異なるものです。まずは、組織の中を俯瞰してみてもいいのではないでしょうか。もっとも、意見があがってこない組織だったとしたら、組織そのものの改変が必要なのかもしれませんね。

