

## ●2月22日『猫の日』

1987年、猫の日実行委員会が猫の鳴き声の「にゃん」「にゃん」「にゃん」という語呂合わせにちなみ公募によりこの日に制定しました。この日は「猫と一緒に暮らせる幸せに感謝し、猫とともにこの喜びをかみしめる記念日を」という趣旨で制定されたそうです。なお、世界各地で「猫の日」が制定されていて、ロシアでは3月1日、アメリカでは10月29日とされ、世界の猫の日(International Cat Day)は8月8日と制定されています。

ちなみに、「犬の日」も制定されておりまして、「ワン」「ワン」「ワン」という語呂から11月1日となっています。猫の日の近くの1月11日でもかまわないのでは?と思いますが...何か理由があるのですかね。

犬とともにペットとして飼育される代表格の猫ですが、犬に比べて俗に言う「野良猫」と呼ばれる飼い主のいない猫が多いように思えます。猫は1回の出産で2～6匹ほど産むと言われていて、また妊娠は年に3～4回可能で年に2回の出産というも珍しくないそうです。飼われていない猫でしたら去勢などの処置もされないでしょうから、多ければ1年で12匹くらいは増えるということに、多く感じるわけですね。

実は現在、我が家にも野良ちゃんからそのまま居付き、室内でのんびり暮らしている猫(右)がいます。生まれてすぐの頃からちょこちょこ顔を出し、最初のうちは近づくとすぐに逃げていましたが、段々慣れてきて、今では足元に付きまったり頭を擦りつけてきたりします。どうやらい遊び相手に思われているようです。

今年の2月22日は、居付いた猫ちゃんにしっかりと甘えさせてあげたいと思います。



## OTONA ぶらりゆらり大人の休日 DAYS!

古谷

### ●東京散策『葛飾柴又 寅さんの街』

「フーテンの寅さん」の映画、「男はつらいよ」シリーズはいうまでもなく昭和の名作です。葛飾柴又には寅さんの実家のモデルであるお店が実際にあり、寅さんの世界を満喫できる『寅さん記念館』もあります。年末年始、大阪から両親が遊びに来ていたので、両親を興味のありそうな場所へ連れて行けたらと思い、この場所を選びました。しかも年末年始も休まず営業されているというから嬉しい限りです。

寅さん記念館は、あまり映画を見ていない人でも楽しむことができます。館内に入ると、寅さんが生まれてから青年になるまでの物語が紙芝居形式(実際には電動の小さな人形劇みたいなもの)で見ることができます。

それから、寅さんの実家のある柴又参道商店街の様子がミニチュアサイズで作られています。その造りが巧妙で本当に細かいところまで再現されているので、見ていて飽きないものでした。



この映画では、数々の昭和の名女優も出演されていますが、そのエピソードなども紹介されています。

近くには、演歌で有名な『矢切の渡し』もあります。江戸時代初期に幕府が町民のために設けた渡し舟で、東京では唯一残っているものだそうです。

また『山本亭』も見処です。大正末期の雰囲気色濃く残した和洋折衷の邸宅。こちらの書院庭園では、大きな松に雪吊りが施されていて、かの金沢兼六園の雪吊りよりも立派なもので、冬の季節にしか見ることができない見事な風物詩となっていました。

この葛飾柴又の見どころ3箇所はとても近いので、効率的に観光することができます。

もちろん柴又参道商店街を通り抜けて柴又帝釈天の御参りもお忘れなく。



## Member's Voice 「地球温暖化?それとも…」

榎本

近年「地球温暖化」といわれているいろいろな環境対策が講じられていますが、冬の雪山では「こんなに雪があるけど本当に温暖化?」と思ってしまいます。

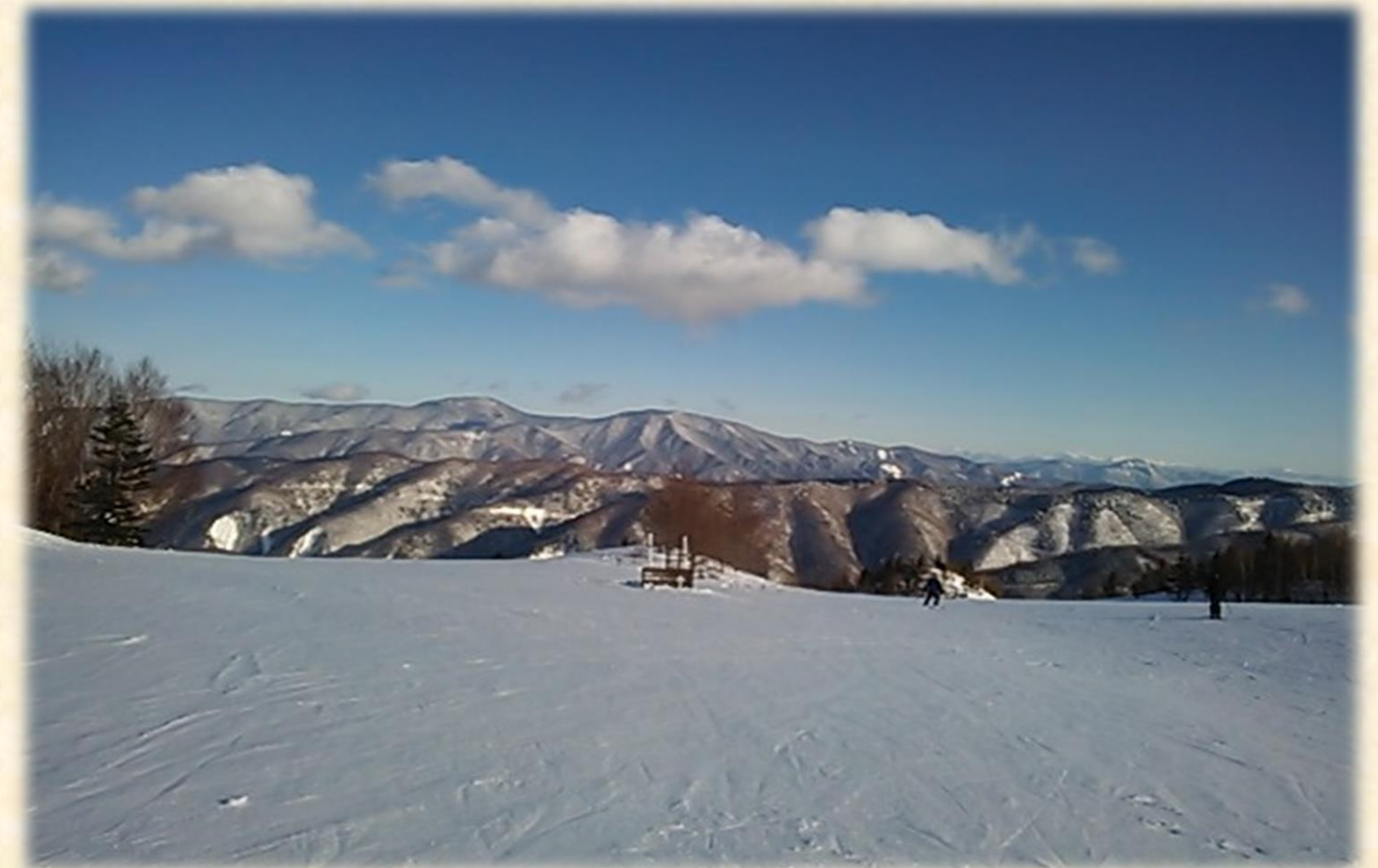
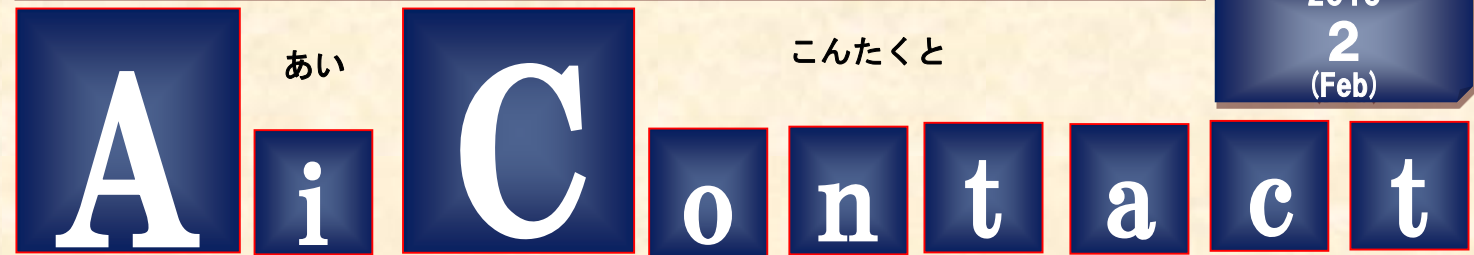
数年前には確かに雪が少なく「スキー場がオープンできない!!」ということもありましたが、今年は「除雪が間に合わない!!」とスキー場関係者が悲鳴を上げるほど雪が多いそうです。

夏に関しても記録的な暑さを感じています。気温が40度を超えるというのは以前では考えられなかったことで、「猛暑日」という言葉も無かったと思います。

極端な変化ではなく、日本ならではの穏やかな季節の移ろいを感じたいものです。



2015  
2  
(Feb)



### 【今月号のLINE UP】

- ・ <特集> 36協定の落とし穴
- ・ 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④」
- ・ カレンダー探訪記「2月22日『猫の日』」
- ・ ぶらりゆらり大人の休日「葛飾柴又 寅さんの街」
- ・ Member's Voice 「地球温暖化?それとも…」

### 乗鞍高原 (2015.1.24)

週末を使って滑ってきました。ヘビースキーヤーにとってはこれからがハイシーズンです!!今年も、業務に支障がない程度でスキーを楽しみたいと思います。今シーズンは、あと何回滑りに行けますかねえ…。



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](mailto:info@sr-aijimusho.co.jp)

年が明け、慌しく過ごしていると、年度末。企業では新年度に向けて36協定の更新手続きを控えているところも多いと思います。近年この協定の内容や手続過程をめぐって、労使間あるいは行政機関との間で紛糾するケースが増えているようです。

労務管理の現場では当たり前存在になっている36協定について、その意義や効力をあらためて考えて、適切に締結して、運用していく勘どころをまとめてみました。

## ●時間外労働・休日労働に関する労使協定(36協定)とは

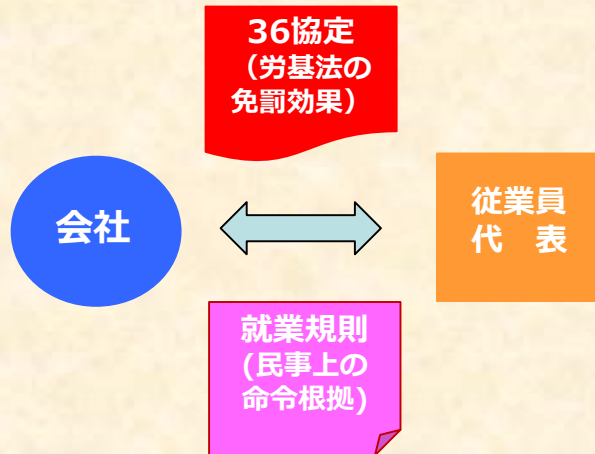
そもそもの話として、会社は従業員に対して「1日8時間、1週間で40時間を超えて働かせることができない」ということが労働基準法(労基法)で定められています。現実には、この時間内で企業活動を運営していくことは難しく、例外的に会社と労働組合または従業員の代表との間で、時間外労働や休日労働を行うことについて労使協定を締結して労働基準監督署に届出れば残業を認めるとしています。この協定を「時間外労働および休日労働に関する労使協定」といい、労基法第36条に規定されているところから、通称「36協定」といいます。

## ●残業命令は36協定だけではなく、就業規則や労働契約書への記載も必要

36協定を締結して届出をすれば、ただちに残業命令ができるかというところでもありません。誤解を恐れずにいえば、36協定はあくまでも労基法に抵触しないための条件に過ぎません。

会社と従業員は私人間の関係であり法的には対等の関係です。会社が従業員に残業を命じる場合には、労働契約を結ぶ際にその旨を記載する必要があります。

具体的には、就業規則や労働契約書の中に時間外労働に従事してもらうことがありと明記して、初めて残業を指示することが可能となります。



## ●36協定を締結する際のポイント

- ① 従業員代表は管理職ではなく民主的に選出されていること  
36協定の当事者の一方である従業員代表を会社が一方的に任命していると無効とされることがあります。
- ② 有効期間内に更新されていること  
36協定は労働基準監督署に届出した日以降に効力を有するものであり、過去に遡及することができません。
- ③ 事業場ごとに締結、届出していること  
36協定は、本社だけではなく工場や支店、営業所など従業員がいる事業場ごとに届出が必要になります。
- ④ 協定で定めた時間を超える残業をさせていないこと  
実際の残業時間が協定で定めた限度時間を超えてしまっていると行政当局より是正勧告を受けます。

## ●問答有用Q&A 【Q】36協定を締結していないと、具体的にどのようなリスクがありますか？

36協定に関して労働基準監督署が行う是正勧告は、大別して3つのケースが多くみられます。

- ① 36協定を締結、届出していない
  - ② 従業員代表の選出方法が法令、通達の基準に満たない
  - ③ 36協定で定めた限度時間を超える残業をさせている
- ①の場合は、その時点で明白な法違反状態となっているため、速やかに届出します。対応を誤ると罰金刑を科される懸念があります。金額以上に事業活動の継続が困難になる事態に発展しかねません。

②と③のケースについても、36協定の効力が問われると残業ができなくなるため、企業活動に著しい支障

をきたしてしまうことが予想できます。

②についていえば、朝礼やミーティングなどの時間を活用して、従業員代表を選出するタイミングをとらえたり、シフト制で全員が揃う機会が限られるときは、メールや社内便で選出している会社もあります。

③については、繁忙期に備え「特別条項付き」の36協定を締結することも検討する価値があります。

たまにご質問のある誤解が「36協定を出していれば割増賃金は出さなくていいですか？」というものです。36協定を届出することは前提であり、かつ、時間外労働には割増賃金が発生する、という意味合いになります。



**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、のんびり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。

## ●渡る世間は鬼ばかり...天に代わって鬼退治致す！！

おじ「(トウルル...)お、電話じゃ...はいもしもし...」  
??「ゴホンゴホン...会社のお金で株に手を出して失敗しちゃったよ...横領で訴えられる...今日中に300万円必要なんだ、おじいさん...助けて！口座番号は...」

おじ「(ガチャ...)た、た、大変じゃ...」  
シロ「...あれ、おじいさん、どうしたの?そんなに慌てて?まるで振り込め詐欺にでも遭ったみたいだよ(笑)今日(偶数月の15日)は年金支給日みたいだし、おじいさんも怪しい電話には気を付けてよね。」

おじ「(ガーン)う、うむ...ま、まあワシが詐欺師の浅知恵に引っ掛かる訳がないが...一応気をつけるよ...」  
シロ「年金の支給開始年齢は引き上げられ、破たんする噂もあるし、僕らが年をとる頃には年金は貰えなくなって詐欺師にも相手にされないだろうけど(苦笑)」  
おじ「保険料を払い込む国民がいて、国が無くならない限りは制度が破たんするという事はないじゃろうな。ただし受け取れる年金額は今よりも少なくなる可能性は高いがのう。」

シロ「H25.4月から、男性は老齢厚生年金の支給開始年齢が61歳に引き上げられ、それに伴って60歳で定年退職すると年金の受給まで『空白の1年』が生じるようになってしまったと当時話題になったよね。」

おじ「そのためH25.4月から法律が改正され、60歳を定年とする企業では①定年年齢の引き上げ②継続雇用制度の導入③定年制の廃止、の3つの中からいずれか1つを導入して希望者全員を原則65歳まで雇用することが義務付けられたのじゃ。しかしこの改正では、60歳以降の雇用について定年前の労働条件を維持することまでは義務付けられていないので、継続雇用制度を利用して嘱託や短時間勤務など非正規雇用へ切り替わるケースも多いようじゃ。」

シロ「心身の健康状態が著しく悪い人は対象から外せるとしても、希望者全員となると、継続雇用の対象者を能力などで絞り込めないから労働生産性が下がることも考えられるね。結果として高齢者の雇用が増えても、企業が若年者の雇用を抑えて若者が割を食うことになりそうだね。」  
おじ「短期的にはマイナスの影響が目について、今後、少子化で労働人口が減少することを考えると高齢者の雇用延長は労働力確保の観点からは必要不可欠じゃ。長期的には社会全体にとってプラスの効果があるじゃろう。」

トウルル...トウルル...  
??「おじいさん...早くお金を振り込んでよ...助けて...」  
おじ「バツカモーン!!何が助けてじゃ!?年寄りを騙すなんてこの鬼め!ワシを騙すなんぞ100億年早いんじゃ!」  
シロ「さすがおじいさん!いよっ!日本一!」  
おじ「はっはっは!これにて一件着落じゃ!」

## 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④ 「承認 H・E・A・R・T」

先月号では現代のリーダーシップについて述べました。常にリーダーは状況を把握し、的確な判断を強いられませんが、その場合でも必ず一人ではありません。チームで業務を行うのであれば部下の存在もあります。では、その部下がうまくはたらいってくれるかどうかは、フォロワーシップにかかっています。

その基本として「承認」行動があります。部下の行動に対して適切なフォローを行うことです。クライアントから上司に、部下の取った行動に対する評価の報告があればみんなでシェアし、認めてあげることが大切になってきます。かつての研究者の考え方に、リーダーはハート「HEART」で管理すべきだというものがあります。

●H 耳を傾けわかってほしい (Hear and understand me) ●E 意見が別でも誤解しないで (Even if you disagree with me, please don't make me

wrong) ●A 私の中の価値を認めてほしい (Acknowledge the greatness with in me) ●R 私の善意を信じてほしい (Remember to look for my good intention) ●T 理解をもって正直に話してほしい (Tell me the truth with understanding)  
こうやって管理することで、上下の信頼関係は向上し充実感とともに仕事に対するやりがいを感じられるというものでした。この関係性が一旦崩れてしまうとお互いが不安の中で仕事をしていく状況になってしまいます。リーダーも、一時的には部下の行動レベルまで視点を変えて行動することも必要かもしれません。お互い生き物ですから仕方ありませんね。  
リーダーシップ理論に終わりはないようです。

