



●今月は「2月行事」を料理しちゃうぞ！

前号では、「七草粥を料理しちゃうぞ！」という表題で書かせていただきましたが、1月7日の日には実際に七草粥を作ってみました。とてもシンプルでしたが、意外と美味しかったです。胃腸休めに最適ですね。

今月は表題にもありますが、2月の行事を料理したいと思います。わたくしの題する「料理」とは、決して食べ物だけとは限りません。その時折で「旬」な事柄を料理していきたいと思っています。

では皆さん、2月の行事で真っ先に思いつくのは何ですか？「節分」、「バレンタイン」などを思い浮かべる人が多いのではないのでしょうか。バレンタインは、佐野にとってはあまり嬉しくない行事の一つでもあります。

しかし今回、料理させていただくのは節分などのメジャーな行事ではありません。ネットで調べたところ、わたくしも初めて聞くようなマイナーな行事がありました。その名も「バカヤローの日（2月28日）」です！

こちらは冗談ではなく本当にあるんです。嘘のような名前ですが、一体どういう日になるのでしょうか。

1953（昭和28年）年、首相だった吉田茂氏が、西村栄一議員に向かって、興奮のあまり「バカヤロー」と発言。これをもとに、「内閣不信任案」が提出、可決されました。そして、3月14日に衆議院は解散することになり、これが「バカヤロー解散」と呼ばれるそうです。

こうしたことから、2月28日は「バカヤローの日」と呼ばれるようになりました。

そういえば、「バカヤロー」って言葉を最近耳にすることって少ないですね。

ぜひ、2月28日には「バカヤロー！！」と叫んで、日頃のストレスを発散させ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

●映画「幸せなひとりぼっち」

先日、小さな映画館で、あるスウェーデン映画を見ました。規律を厳格に重んじ、人に厳しく接するがため、周りの住民には煙たがられている、そんなお爺さんが主人公です。

最愛の妻に先立たれ、会社は突然クビになり、生きることに嫌気がさし、何度も自殺を図ろうとしますが、そのたびに走馬灯のように彼の人生が現れます。それは・・・

『幼い頃に母が亡くなり、無口だが正直に生きる父親に育てられますが、その父も突然、事故により亡くなってしまいます。兄弟もおらず、たった一人で孤独に生きていくことになった彼は、追い討ちをかけられるように住んでいた家までも火事で失ってしまいます。しかし、その後、明るく美しい女性と出会い、結婚

し、ようやく幸せな生活が始まります。ところが、また突然の不幸に見舞われます。子を宿した妻が事故に合い、子を失っただけではなく、半身不随の体になってしまうのです。不幸を嘆く彼に、妻は「今を頑張って生きるのよ」と励まし、困難な状況にもあきらめずに夢であった教師の仕事に就きます。人生に前向きで明るい妻は、誰からも好かれ、彼にとって唯一信頼できる存在でした。』

彼は自殺を試みようとするたび、同じ共同住宅の住民たちに偶然にも邪魔をされます。頑固で、生きることにとっても不器用な主人公が、近隣住民とのふれあいによりしだい心を開いていく物語。

最後には、じわじわ感動が溢れてくる

そんな素敵映画でした。



人生ノリNoriダイアリー

福島

●足裏リフレを体験

先月号で、ヘルニアに悩まされているという記事を書いたところ、いろんな方からご心配の声をいただき、大変恐縮しております。今はふつうに生活しておりますので、もう大丈夫です。だと信じています。

さて、体のメンテナンスを行っていこうと宣言しましたので、昨年末から事務所の目の前にあるリフレクソロジーなるものに通いはじめました。

リフレクソロジーというと、なんとなく女性が行くものと勝手に決めつけておりましたが、どうやら男性もOKとのこと。恐る恐る予約をしてみました。

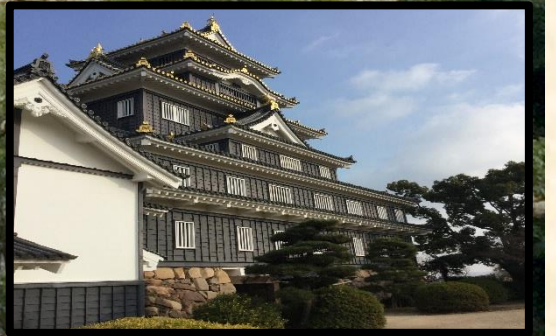
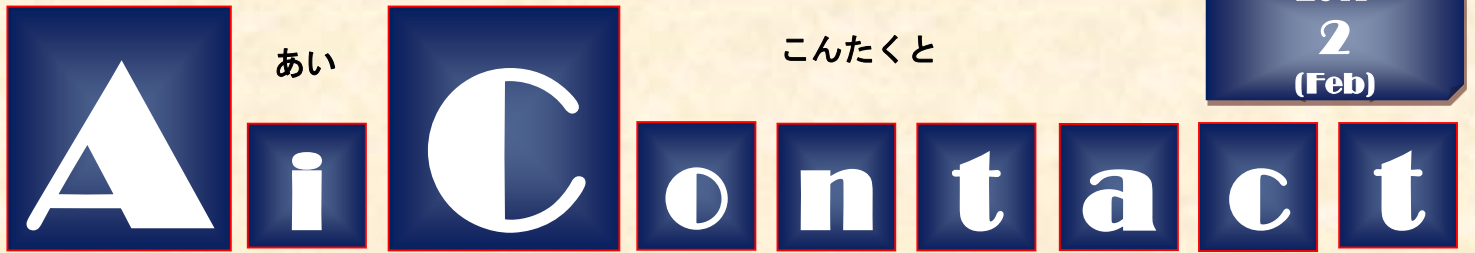
足裏リフレなるものがどんなものかもよく知らずに飛び込んだ初日、なんだこの痛さは！と声にならない嗚咽のようなものを発しながら耐えた50分。年末の不摂生で溜まったものをたっぷりゴリゴリしていただきました。

それにしても、足裏というのはすごいですね！いろんな臓器や神経とつながっているとのことで、2回目、3回目と通ううちに、マッサージの痛みは軽減していき、しまいはうとうと居眠りもできるまでになりました。

老廃物がデトックスされ、とてもピュアな体になったような感じがしました。

毎週末、1時間半ほど、足裏リフレをやったり整体をやったりと、体質改善ができてきました。

継続は力なり。思い込んだら突き詰めるタイプですので、しばらく通ってみます。



【今月号のLINE UP】

- ・ <特集> 競業避止義務について
- ・ 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」「同一労働同一賃金の感想」
- ・ SANO's Kichien 「今月は2月行事を料理しちゃうぞ！」
- ・ ぶらりゆらり大人の休日「幸せなひとりぼっち」
- ・ ノリNoriダイアリー「足裏リフレを体験」

姫路城と岡山城（2016.12.8）

姫路城（別名白鷺城）は足掛け6年にもわたる平成の大修理を終え、見事に蘇りました。白すぎ城との揶揄もあるようですが、これが本来の白さです。岡山城（別名烏城）は真っ黒な外観から烏城と呼ばれています。白黒のお城の対比、如何でしょうか。

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

〒151-0053 東京都渋谷区代々木1-54-1 石井ビル4階

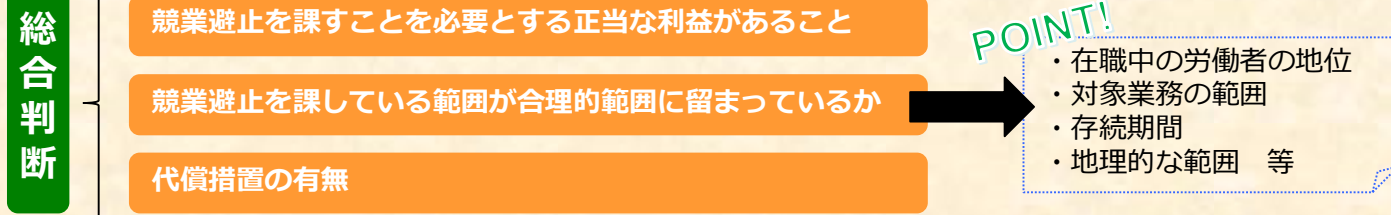
Phone 03-3320-7351 / Fax 03-3320-7352

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

企業の社員が在職中や退職後に会社と競合する事業を行ったり、同業他社の社員になったりすることを差し控える義務を「競業禁止義務」といいます。法令等の明確な基準があるわけではなく、特に退職後において、有効性がしばしば争点となります。「誰に」「どこまで」「いつまで」「どの業種について」「可能な対応策は」の切り口で判断基準を整理します。

●退職後の競業禁止義務の合理性の判断要素

在職中の労働者の場合、就業規則や労働契約によって競業（副業や兼業を含む）を禁止しておけば根拠となります。一方で退職者の場合、かりに規則化していたとしても、退職後については職業選択の自由との均衡をはかる観点から、3つの基準から合理性を総合的に判断するものとされています。



●「競業禁止を課している範囲が合理的範囲に留まっているか」とは

競業禁止を課している範囲が合理的範囲に留まっているか否かの判断は、在職中の労働者の地位、競業禁止の対象となる業務範囲、競業禁止の存続期間、地理的な範囲などから考慮するとされています。

◆ 在職中の労働者の地位

一般的に正社員とパートやアルバイトなどの非正規社員とでは、正社員のほうが機密事項に触れる機会が多く、直接顧客と交渉したりする立場にあることから合理性が肯定されます。ただし、名称や肩書きで一律に判断されるのではなく、実際に担っていた業務から判断されます。

◆ 対象業務の範囲

禁止業務を広く決めれば会社にとっては一見有利のように思われますが、退職者が実際に従事していた業務と無関係な範囲まで広げてしまうと合理性を否定される可能性が高くなります。

◆ 存続期間

個別の事案にもよりますが、競業禁止の期間は通常半年から1年程度を目安に設定するのが妥当といわれています。禁止期間を2年に設定したケースが不当に長いとした判例もあります。長期に設定せざるを得ない場合には、より具体的な根拠を提示できるかがポイントになります。

◆ 地理的な範囲

地域を限定するのか、全国に広げるのか、通常考えると前者のほうが合理性が認められそうに見えますが、会社が全国展開している場合など事業活動の規模を踏まえて認められるケースもあります。

まとめ

判断基準	判断要素
在職中の労働者の地位	身分や肩書きではなく、責任の度合いや機密事項の関与程度
対象業務の範囲	退職者が従事していた業務との関連性
存続期間	競業禁止期間の具体的根拠
地理的な範囲	企業活動の範囲との関連性

●問答有用Q&A 【Q】競業禁止義務違反に対して懲戒処分や退職金の減額・返還請求などは可能ですか？

【A】前述のとおり、在職中の競業禁止行為については、就業規則や労働契約の定めに基づいた懲戒処分を行うことに一定の根拠があるとされています。

懲戒処分の程度については、兼業や副業がどれだけ会社の企業秩序を乱したかによって判断されます。

退職金の減額や返還請求は、退職金が賃金の後払いの性格を有することから在籍中の功労を否定するだけの事情が求められます。当然ながら退職金規程などの根拠が必要です。



登場人物



先輩（犬）⇒クロが昔働いていたバイト先の先輩。何かとクロのことを気にかけてくれている。



クロ（猫）⇒昔、河原に捨てられているところをおばあさんに拾われて以来なつてしまった。何をやっても長続きしない性格で、現在求職中。

●バレたらどうなる！？失業保険の不正受給！

クロ「寒いですね…」

先輩「ああ…寒いな…」

クロ「カモメが翔んでますね…」

先輩「ああ…カモメが翔んでるな…」

クロ「…カモメが翔んだーカモメが翔んだーあなたは1人でー」

先輩「生きられるのねー」

クロ「…先輩…めっちゃ歌うまいですね!？」

先輩「いやいやいや、俺なんか最後ちょこっと合わせただけやがな！お前の方がうまいわ！急に歌いだすからビックリしてもうたけどな！」

クロ「そりゃあ歌いたくもなりますわ！

またバイト、クビになってもうたし！」

先輩「お前ホンマ…なんべんクビになったら気が済むねん！

なんか記録でも狙うとんのか？今度は一体何したんや!？」

クロ「お客様のテーブルに提供された

お刺身を奪って食べてもうただけですわ！」

先輩「おい！そら全面的にお前が悪いがな！クビ切られて当然やで！」

クロ「なんでですか？食べ物食った者のモノですよん！」

先輩「まあ…俺らのルールでは確かにそやけども、人間様の世界ではちゃうやんか？お前かて人間と一緒に暮らして行くせに、

なんでこんな基本的なルール分かってへんねん!？」

クロ「そんなしょうもないルール知らんがな!！」

先輩「やれやれ困ったヤツや…せやけどなあクロ、あまり人間を怒ら

したらあかんで！犬猫が毎年30万匹以上殺処分されとるの知っとる

やろ!？人間にとってお前がなんつの役に立たへんことがバレてもう

たら、良くて動物実験、最悪ガス室送りやぞ!！」

クロ「ま…まあ…俺らみたいなペットは大丈夫とちやいますか…」

先輩「せやな…けど明日は我が身やん！まあそうならへんように

こうして毎日尻尾振ってご主人様に忠誠を誓うとんねんけどな！ワンワン！」

クロ「あほくさ…ホンマ、先輩…ようやるわ…」

先輩「そんな白い目で見んといてや…

せやけどお前、明日からどうすんねん？また失業保険で食いつぐんか?」

クロ「ただでさえ安い給料やさかい…失業保険ちゅうてもたかか知りてと

んですわ…失業保険もらいながら内緒でバイト始めようと思ってます！」

先輩「お前それ絶対アカンやつやん！不正受給は鬼の3倍返しやで!！」

クロ「さ…3倍!？せやけどバレへんかったら大丈夫とちやいますの!？」

先輩「いや！これが意外とバレてまうねん！バイト先で週20時間以上働くと

雇用保険に加入せにアカンやろ!？どうもそこら足がつくらしいねん！

それに雇用保険の書類にはマイナンバー記載になったやろ!？やっぱりそこ

からもバレてまうみたいやねん！まあバイトしてもちゃんと申告すればなん

も問題ないけどな！頼むでー！絶対アカンよ？ビックリするわホンマ!」

クロ「分かりました…しかし…」

猫にもマイナンバーつけるなんてホンマけったいな世界やで!」

先輩「そんなん言うたって、人間が決めたルールなんやからしゃーないやろ？

人間がこの世界のリーダーなんやから！人間がお手言うたら手を出して、人間

がお座り言うたら座とけばええねん！ほいで尻尾振ってワンワン！や!」

クロ「犬はそれでええのか知りませんが…俺らにはでけへんわ…」

先輩「じゃあもう、いっそのこと全部、壁でも作って区切ってしまつたら

ええねん！ここからここまでは人間の世界、ここからここまでは犬の

世界、ここからここまでは猫の世界、言うてな！一方が一方にルールを

無理やり押し付け代わり、壁の向こうで何が起ころうと、お互い干

渉せんと知らぬ存ぜぬや！例え人間がAIに滅ぼされそうになつたとして

も、自分の壁の中だけ平和ならそれでええちゅうもんや!！」

クロ「そ…そんな壁作ってもうたら、どないしておばあさんを助けに行つたら

ええねん!？カモメにでも生まれ変わらんと越えて行かへんやないか!！」

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。

●働き方改革力② 「同一労働同一賃金ガイドラインを読んだ感想」

年末に公表された同一労働同一賃金のガイドラインを読み進めていくと、「無期雇用フルタイム労働者」と「有期雇用労働者」というくくりで、基本給をはじめ手当や賞与、通勤手当のことまで言及されています。無期雇用フルタイムという表現が、今後合っているのかどうなのかの議論も出てきそうですが、今の段階ではそういった表現で書かれています。

そして、この同一労働同一賃金の趣旨について、次のように示しています。

「無期雇用フルタイム労働者と有期雇用労働者またはパートタイム労働者は、将来の役割期待が異なるため、賃金の基準やルールが異なる、という抽象的な理由は足りない。」とのこと。やはり、客観的、具体的な基準を設けて、不合理でないものにしないといけません。ただ、定年後再雇用の方にもこの定義は適用されるようですが、退職金や年金の受給などを勘案する

と、少しは緩やかに対応することとしていますが、今後の改正によってはわかりませんよという表現にとどめています。

いずれにしても、正社員には支給しているものが、同じ働き方をしている有期雇用労働者やパートタイマーの方に、何の理由もなくあてはめないことはNGですとなることに間違いはありません。

ガイドラインでは、問題とならない例、なる例として明示していますが、あくまでガイドライン「案」であって、法制化ではありません。しかし、今月始まった通常国会の中で議論されていくことは明らかですので、様々なかたちで波及していくことでしょう。

働き方改革は、表現はあまりよくないですが「働かせ改革」であるともいえます。ここでどのようなかじ取りを行うかが、企業の人材確保等にもつながってきますので、目が離せない内容となりそうです。