

東京都社会保険労務士会 千代田統括支部 会報



黎明の先へ

千代田統括支部長 森 俊介

電車の中で面白いCMを見ました。某システム会社のCMです。昔ばなしの桃太郎に登場する雉、猿、犬が「いろいろな苦労があったけどチームワークで鬼を退治できた。」と語り合っているので、最後に「でも金斗雲があれば、もっと早く退治できたよ。」と落ちがつきます。西遊記と桃太郎の物語のパロディですが、私はこれを見てふと、この金斗雲こそが私達（社労士）ではないのかと考えました。

企業が抱える問題を解決し、その成長を支える。これこそが社労士の仕事です。その職域は事務手続から人事コンサルティングまで幅広く且つ深いものです。特に、労働生産性を高めることに目覚めた企業にとって、人事評価制度の構築や労務監査等のコンサルティングは重要なものです。

私達は、コロナ禍という暗闇から脱しようとしている企業を助けるために、様々なアイテム（経験・技術）を装備しなければなりません。

この会報が皆様にとって、黎明の先に進む手助けになれば幸いです。

発行人 千代田統括支部長 森 俊介

事務局 〒101-0061 東京都千代田区神田三崎町3-3-1 TKiビル4階

森武内社会保険労務士法人内 ☎03(5213)8061

URL=<http://www.sr-ccs.com>

新執行部紹介



千代田統括支部 組織図



令和2年度 第6回研修会

開催：令和3年3月23日(火)
場所：ZOOMによる開催

コロナ禍で働き方の見直しを余儀なくされた令和2年度第6回研修会は、株式会社ワーク・ライフバランス代表取締役社長の小室淑恵氏を講師としてお招きし、「職場でもテレワークでも！業績の上がる働き方改革～社労士に求められる事例や手法～」と題して、ZOOMウェビナー方式

により開催しました。年度末にも関わらず、非常に多くの会員が熱心に受講しました。当日は、審議会・有識者会議の委員を歴任されている小室氏だからこそお話しいただける貴重なエピソードを盛り込みつつ、働き方改革関連法改正までの経緯や取り組み、そして今注目されている男性育休の法改正の進捗状況まで、幅広くお話しいただきました。

また、そもそもなぜ働き方をシフトする必要があるのか、人口ボーナス期・オーナス期といった理論的な背景についてご説明いただき、長時間労働前提の働き方を抜け出せない事業主や経営者に対して、我々社会保険労務士がアプローチするためのヒントとなりました。また、男性の家事・育児参加と少子化の関係や、なぜ睡眠時間確保が重要なのか、睡眠に関する客観的なデータ、さらには働き方改革を進める際の手順の落とし穴の注意を促し、今後求められるマネージメントスタイルの変化、前提として確保したい「心理的安全性」など、旬の話題も盛り込みつつ、流れるようにすすむ講師のプレゼンテーションに、あっと言う間に研修時間が過



職場でもテレワークでも！業績の上がる働き方改革
～社労士に求められる事例や手法～

2021年3月23日
株式会社ワーク・ライフバランス
代表取締役社長 小室 淑恵

私のオンラインでの名刺です→

①スマホでQRコードを読み取り【名刺を受取る】を選択
②【名刺を送り返す】を選択、ご自分の名刺を握って【送信】
③名刺交換完了！(画像の保存をお忘れなく！)

ぎていきました。

会員の関心も高いテレワークの課題についても、その生産性を左右するのは、仕事の見える化・共有化、不安や孤独から解放され安心して仕事に集中できること、時間を自律的に組み立てられるかどうかであることを指摘。そのためには、どうアクションをとればよいのか、具体的な取り組みを詳しく解説いただき、心理的安全性の高い会議のための実践的なヒントは、自らの組織や顧問先ですぐに実践したい内容でした。

会員からの質問に対しても明快な回答をいたぐとともに、最後に、働き方改革、ワーク・ライフ・バランスの推進において、社会保険労務士が果たす役割に高い期待を寄せていらっしゃる旨の温かいエールの言葉を頂戴しました。研修後のアンケートでは、非常に高い満足度の評価をいたぐとともに、自由記述欄には、「人口ボーナス期と人口オーナス期について理解できた」、「働き方改革をどう実行していくかについて再認識した」、また、勤務等会員からは、「今回の研修を自分の会社に活かしたい」など熱意溢れるコメントが多数寄せられ、このテーマへの高い関心が伺える結果となりました。

(研修副委員長：片岡正美)



令和2年度 特別研修

開催：令和3年3月31日(水)
場所：ZOOMによる開催

中小企業において令和3年4月1日からスタートした同一労働同一賃金について、当支部会員の岩崎仁弥氏より『～いよいよ明日からスタート！「日本型同一労働同一賃金直前対策」～』をテーマに研修が行われました。前半は「パートタイム労働法の成り立ちから法改正の概要」と「最高裁判決で確立した内容」について、後半は「各種手当の検討」「パートタイム・有期雇用労働法への実務対応」についてです。冒頭に、旧労働契約法20条がパートタイム・有期雇用労働法に移動したことは、社会保険労務士の領域へ引っ越しであり、これは社会保険労務士の職域拡大であるというメッセージからスタートしました。

まず、昭和時代のパートタイム労働対策から今日の有期労働契約に対する規制強化について歴史の背景を踏まえて紹介いただきました。また、昨年10月に次々と出された旧労働契約法20条に関連する最高裁判決で確立した内容を説明いただきました。改正後の均衡待遇規定について旧労働契約法20条・旧パートタイム労働法8



条と比較し、「不合理と認められる相違を設けてはならない」と「その待遇に相違を設けるときは不合理でないこと」の違いと、不合理性の判断方法を分かりやすく説明いただきました。

実務における対応として、「各種手当の検討」では、待遇差が認められる手当とそうでない手当を峻別し、基本給にその原資を振り向けたり、説明のつかない意味のない手当を廃止したり、待遇改善をするといった改革も必要になってきます。また、手当だけでなく休暇などの待遇も個々に比較していかなければならず、実務的に何を取り組むべきかの方向性が示されました。

最後に、会社として賃金制度を作成することの重要性と、職能給資格制度をアレンジして賃金制度を構築していく方法も良いのではないかとお話しいただきました。日本ではヨーロッパと違い、他社比較のない同一労働同一賃金となっています。「日本型同一労働同一賃金」が社会保険労務士にとっての職域拡大となり、絶好の機会が到来していることを研修で感じました。

(開業部会：奥村広美)



私の愛読書

若かった頃、時間にまかせて乱読した日々、本がオールマイティのように思っていたこともあります。今は、手のひらにのる小さな「ほほえみ読本」が私の愛読書です。私が開業するとき、勤務先の上司から贈られました。相田みつを、金子みすずをはじめとする有名無名の人の言葉や詩が書かれています。

顧問先の労務相談にあたるとき、些細な言葉のかけ方やすれ違いで問題が起きる事がよくあります。ひとこと言い過ぎたり、足りなかつたりが誤解や怒りを生んでいます。私の

仕事は、火種を大きくせず、できるだけ社内での話し合いで済ませることだと思います。社長には、会社の正論ばかりを挙げるのではなく、相手の気持ちや立場も考慮して処してくださいとお話ししています。

優しい言葉を発したとき人は優しくなれるし、笑顔で接していれば、笑顔で答えてもらえます。

少し色褪せた愛読書に、ときには自分が励まされながら社労士を続けております。

(広報委員：山本容子)

特 別 寄 稿

特別寄稿の第二弾は、弁護士の向井蘭先生からお寄せいただきました。

向井先生は、現在「行動心理学を労務管理にどう生かすか」を研究されており、本寄稿においてはその導入部分について解説くださいました。人間の心理を理解した労務管理のポイントについて、エッセンスをご堪能いただければと思います。

真実は細部に宿る～本音は隠せない～

私が司法修習生の頃、民事裁判の演習で興味深い内容がありました。

ある古い建物を壊すことに所有者である原告の同意があったか否かが争われたものです。教官である裁判官は、様々な事実から原告が古い建物を壊すことについて同意をしていなかつたと認定しました。判断を導く上で重視していたのは、原告が大切にしていたぬいぐるみやアルバムがそのまま置かれたまま解体工事をした点でした。教官が「同意していれば、必ずぬいぐるみやアルバムは持ち出すはずである。本音はこのようなところに出る。」と述べていたことが印象的でした。

これは労働紛争の場合も同じです。細部に本音が出るものでした。

これまでに経験した事例では以下のようなものがありました。労働組合絡みの事例が多いのですが、労働組合員を問題社員に置き換える同じような事例が問題になり得ます。

- ①組合員の近親者が亡くなった時のみ、上司が葬式に行かなかった。距離が遠いという事情もあったが、他の非組合員の近親者が亡くなった時は上司が葬式を行っていた。組合差別の表れであると主張された。
- ②社員旅行の際に、従業員をいくつかの車に分乗させたところ、会社が組合員のみを一台の車に分乗させてしまい、組合から組合差別の表れであると主張された。
- ③いわゆる「追い出し部屋」の問題の際に（結論として裁判所では違法性は認められなかつた）、追い出し部屋の所属員を社内名簿に載せてはいなかつた。会社は、追い出し部屋が新設の部署であったため、所属員の名簿への掲載を忘れていた。嫌がらせのための配置転換であることを示す事実であると主張された。
- ④業績不振の整理解雇を行なったにもかかわらず、整理解雇直後に人を新規採用してしまつた。実は、特定の従業員を排除するための整理解雇であり、人員削減の必要性がないと主張された。
- ⑤裁量労働制であるのに、途中外出をした場合

にその時間分だけ賃金カットをしていた。給与計算担当者が裁量労働制を理解していないからだけであると主張したが、裁判所はこの事実を重視して裁量労働制は無効であると判断した。

- ⑥業務量減少のため、従業員持ち回りで休業を順番に行なったにもかかわらず、特定の組合員のみ突出して会社が命じた休業が多く、組合から組合差別であると主張された（残業差別の問題でも同じようなことがよくあります。いつの間にか組合員の残業が統計を取ると少なくなっている場合があります。）。
- ⑦防犯用であるにもかかわらず、監視カメラが組合員の方ばかり向いて設定されており、組合差別であると主張された。

他にも挙げればいろいろとありますが、要するに、どこかで経営者、管理職の本音が出てしまうのです。私はもちろん、様々な点をその都度チェックするようになっていますが、結局は経営者や上司の心の持ちようであり、どこかに差別意識や嫌がらせをする意識を持っているとそれが表に出てしまします。結局紛争が拡大し、問題が解決しません。損をするのは会社です。

仕事を真面目にしないのであれば正面から組合員・非組合員、問題社員にかかわらず注意・指導・配置転換をすれば良いだけのことですが、なかなかこれができません。悩ましい問題です。

寄稿者紹介

向井 蘭氏

杜若経営法律事務所パートナー弁護士
(2003年弁護士登録 第一東京弁護士会)

一貫して使用者側弁護士として労働事件に取り組まれ、労働組合対応から個別労使紛争まで取り扱っておられます。近年は、企業法務担当者向けのセミナー講師を務められるほか、雑誌への寄稿など、情報提供活動も盛んに行われています。

最新著書の「書式と就業規則はこう使え！(労働調査会)」「教養としての『労働法』入門(日本実業出版社)」も必見です。





政治連盟だより

2年に及ぶコロナ禍は、いまだ収束の道筋が見えない。多くの生命・財産が失われる一方、株価はバブル

崩壊以後の高値を記録し社会の格差は拡大した。社会システムは改変を余儀なくされ、図らずも在宅ワークなどの働き方改革が進行することになった。デジタルトランスフォーメーション技術の進歩もコロナ禍の社会が要求したということであろう。

エッセンシャルワーカーといわれる在宅ワークが困難で、かつ現代社会を支えている職業に従事する人々がいる。我々は、その方に改め

て深い感謝と敬意を示すとともに、市民の日常生活に直結するさまざまな制度（＝システム）にかかる職業・職種を生業とする社労士として、いまこそ社会的使命を果たす必要があると考える。昨年度千代田区からの要請で、コロナ禍により厳しい環境に立たされた事業主・個人からの相談窓口を年度末まで開催したところであるが、その後も社会状況は依然として不透明である。

政治連盟としては、これからも千代田区との連携を強化する方策を講じて、従来の区民相談業務・労働環境モニタリング業務だけでなく、学校教育をはじめとする新たな展開を目指したいと考える。（政治連盟統括支部会長：橋本敬司）

広報委員会からのお知らせ 会報の表紙写真を募集します

応募資格者：千代田統括支部会員の皆さん
応募方法：以下①～③をメールにて送付。

①写真	テーマは自由。解像度は1メガ以上。縦長サイズ。
②文章	「タイトル」「場所名」「写真に込めた思い(80字程度)」
③その他	「氏名」「会員種別」「連絡先」を必ず記載のこと。

応募締切：随時（令和3年秋号は7月31日を日安とします）

応募先：jusakon@sakura-office.gr.jp

厳正な選考により採用掲載させていただきます。なお、採用者には薄謝を進呈いたします。応募いただいた写真データは返却いたしません。

今月の表紙

「夏の風景（新潟県十日町市珠川地区）」

昨年夏、とある農道で美しい風景に遭遇し思わず撮影しました。新型コロナウイルスの蔓延に関係なく移り変わる季節に、自然の雄大さを感じました。

統括支部会議・定例支部会議の開催報告

令和3年4月20日(火)、一ツ橋の如水会館において、千代田統括支部会議・定例支部会議を開催しました。昨年はメール会議であったため、関係者が一堂に会しての開催は2年ぶりとなりました。森統括支部長の挨拶の後、議事に入り、令和2年度事業報告・収支決算報告、新年度事業計画案・収支予算案等が上程され、全5議案が承認されました。続いて、政治連盟定期統括支部大会を開催し、こちらも全議案が承認されました。

恒例である終了後の交歓懇親会は残念ながら中止となりました。

（広報委員：市村公頼）



あとがき

この春、我が家小さな花壇のバラが1年ぶりに花を咲かせました。大家さんが45年前にこの家を建てたとき記念に植えたそうで、枯らないよう大切にしていこうと身の引き締まる思いでした。品種によっては春と秋に咲きますが、昨年秋は咲かず、手入れが悪かったからかと自責の念にかられましたが、暖かくなり始めると寄り添ったつぼみが現れ、二輪並んで開花したときは、コロナで世知辛いなかのささやかな嬉しい出来事になりました。

（広報副委員長：浅井英憲）

最近、焚火にハマっています。まずは薪選び。針葉樹は着火がよく、広葉樹は火持ちが良いというメリットがあります。それから薪割り。着火させるために細木をつくります。着火には麻縄を解いたものと松ぼっくりを用意します。着火は火打石を使って根気よく。だから火が着いたときは、まるで一大事業を達成したような気持ちになるほどです。で、ゆらぐ炎をゆっくりと眺めながら、早くコロナが明けることを祈りつつ、缶ビールを飲むのが至福の時間です。

（広報副委員長：帆苅剛）