

トピックス
1. 障害者雇用と納付金制度
2. 卯月～春は曙～



福留経営労務管理事務所
 姫路龍馬会
 社会保険労務士・行政書士
 福留章

<h1>龍馬通信</h1>	No. 4
	2018年4月号

卯月～春は曙～



四月の和名は「卯月」。卯の花の季節だからというのですが、筆者は卯の花を見たことがない、と思います。辞書によれば「空木」のことでこぼれるように白い花が咲くとあります。四月は春爛漫の季節。引き締まった冬の季節を過ぎて、うらかな陽射しの下、植物は花を咲かせ、動物は盛んに活動をはじめます。夢を膨らませる絶好の季節。四月はまたスタートの季節でもあります。リクルートスタイルの初々しい会社員や、ピカピカの制服の子どもや学生達が街を彩ります。夜明けがどんどん早くなって昼の時間が伸びていきます。「春は曙」学生時代に口ずさんだ枕草子の書き出し部分。日の出間近の山際が赤や紫色に変化したと思ったら、勢いよく太陽が昇り四方を照らします。四季それぞれの風情を大切にする日本人の心には、闇夜から静かに明るい天空に変化する時間を神々しくも美しく感ずるのだと思います。さあ、やわらかい空気を思い切り体の中に入れて、今日一日を幸せな一日に…。

随筆 『龍馬と私』～土佐の「はちきん」「いごっそう」～

土佐のはちきんと言えば、龍馬の姉「乙女姉さん」がその代表格と言われる。「はちきん」とは男勝りのしっかり者といったところで、男性の大事な持ち物である2つの玉を4人分持っている程の女丈夫という意味である。龍馬は母親を早くに亡くしたこともあり、この乙女姉さんを母親代わりとして慕い、生涯を通じてその愛に傾倒した。乙女姉さんも末っ子の龍馬を事のほか可愛がり、後に大事を成す龍馬に育てあげた。龍馬は当時としては稀なほど手紙を書き、その多くが今も歴史的資料として現存している。その中でも乙女姉さんへの手紙はまるで子どもが母親に甘えるように様々な事を事細かに書き、時にはエヘンエヘンと威張ってみせる。龍馬の人懐こい人間性が満ち溢れていると評価されている。乙女姉さんの「はちきん」としてのエピソードはたくさんあるが、中でも一番はこれ。土佐には「足相撲」という遊びがあって向かい合って足をからませ相撲をする。当時のことだけに前がはだけて中が見えてしまう。龍馬が「妙なものが見えるき、もうやめぜよ。」と言ったのに対して「見えたがどうしたぞね、もう一度勝負しいや。」とやり返したという。土佐の日曜市へ行けば今でもはちきんらしき人に出会うことがある。

「いごっそう」とは筋の通った頑固者、一徹者といった意味。土佐のいごっそうの代表格には吉田茂。戦後GHQの占領政策に、日本の国益の為に断固として筋を通した。あまりにもくどい野党の国会での野次に「このバカヤロー！」と一喝して国会が解散に追い込まれたことは有名。市井にも多くのいごっそうがいた。はりまや橋を少し南下した所に有名なうなぎ屋があった。この店主が“酒はコップ1杯だけ”を貫き通した。酒飲み達があの手この手で2杯目を獲得し



ようとしたけれど頑として受け付けない。当時の高知では「あれやほんまのいごっそうぜよ。」という評判だった。またこんな話もある。細い道で車が出合い「おんしゃが後から来たがやき後へ下がりや。」「いや、おまんが後じやき、おまんが後へ下がりや。」という具合。両者譲らずそれぞれが車中で昼弁当を食べる事態に。その時片方のおんちゃんがずかずかと先方の車に近づいてきた。新聞紙に包んだ弁当を広げようとしたとき「ほら来た。いよいよけんかせよ。」と身構えていると件のおんちゃん、にこっと笑って「すまん。暇じやき、その新聞を見せてくれや」

考えてみれば龍馬も大概いごっそうであった。無理だと思われていることを超えていく一徹さがあった。33歳で凶刃に倒れた龍馬だが、多くの人の忠告にも耳を貸さず余りにも無防備の状況の中、横死してしまう事になる。



障害者雇用と納付金制度

平成30年4月1日から法定雇用率が0.2%引き上げられ2.2%（44人に1人）になる。前年度の障害者雇用実績に基づき2%を下回る事業所にはその不足する人数によって一人あたり月額5万円の納付金（ペナルティ）が課せられる。法定雇用率を超える事業所へは障害者雇用調整金（一人あたり月額2万7千円）常用雇用労働者が100人未満の場合には報奨金（一人あたり2万1千円）が実績に基づいて支給される。

障害者雇用は事業主が共同して果たしていくべき責任であるとの社会連帯責任の理念に立って事業主間の障害者雇用に伴う経済的負担の調整を図るとともに、障害者を雇用する事業主に対して助成・援助を行うことにより障害者の雇用の促進と職の安定を図る為の制度である。（障害者の雇用に関する法律）

ノーマライゼーション（障害者と健常者が共働する当たり前の社会）の精神から言えば障害者雇用の促進を金銭的な制度にゆだねる事については若干の違和感を感じる。しかし一方では従来からの納付金制度が雇用促進に果たした役割について一定の効果があったことも認めざるを得ない。会社には一定の社会的使命があるとの考え方は今日、一般的に定着していると思われる。障害者雇用もその一環であるという視点が不可欠だ。面倒な障害者雇用が金銭で片付くならその方が、簡単でよいという考え方はどうなんだろう。

障害者雇用はその第一歩が難しい。きちんとした事業主の理念と決断が必要だ。安易に障害者を入れることは、時として健常者との間で混乱が生じて、さらには障害者がより傷付いてしまう事態も考えられる。困難と忍耐が予想されるが、その先には障害者雇用との共働が、会社の職場環境を優しくし、明るいものになることも多くの経験者が知っている。障害者、健常者の共生、共働は深く難しい問題が内在していることは事実だと思う。

障害者雇用を職場環境の改善に結びつけた多くの事例に学び、実践に移していく勇気が必要だ。障害者にとって「雇用」は自立への第一歩であり、障害を克服し、持てる力を十分に発揮できたとき、生きがいを得て明るい人生への道が開かれるのである。

障害者雇用で職場の環境を優しく力強いものにしませんか…。

障害者雇用についてのご相談は当事務所までお申し出ください。



就業規則について

就業規則は言わば会社の憲法。労使紛争ともなれば、有力な証拠となる。つまり書いてあるか書いてないか

で裁判官の心証を大きく左右することになります。たかが就業規則、されど就業規則。職場改善の要となる就業規則の作成・変更を一度考えてみてはいかがでしょうか。当事務所では、事業主さんと平均2ヵ月、およそ8回程度、膝をつき合わせて就業規則を作り上げています。

