

トピックス

1. 定年後の雇用継続について
2. 長月 桔梗～美人の花～



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

龍馬通信

No. 9

2018年9月号

長月 桔梗（ききょう）～美人の花～

九月の和名は「長月」。これは「秋の夜長」というように夜が長くなるから。他にも「菊見月」「稲刈月」「紅葉月」などがあります。日中の暑さは残るものの、朝夕は次第に涼しくなり、まだ咲き残る夏の花々に加え、秋の花が咲き始めます。

「桔梗（ききょう）」は秋の七草の一つ。野山に自生する多年草。「つりがね形で五つに割れた青紫色の花を開く」と辞書にある。か細い茎に、和紙で作ったような一重のしゃんとした花びら。貴婦人のように背筋をびんと伸ばしたような楚々とした風情が漂います。七草の花は「萩が花、尾花、葛花、撫子の花、女郎花また藤袴、朝顔の花」と詠まれますが、ここでいう朝顔が桔梗の事です。

「朝顔は、朝露負ひて 咲くといへど 夕影にこそ 咲きまきりけれ」（万葉集）
朝から咲き続け、夕方にいっそうその艶を増す…。まさに美人の花ですね。

暑さも一服して、そこここに「小さな秋」が現れてきます。少し気持ちを楽にして、自分なりの小さな秋を探してみませんか…。



随筆 『龍馬と私』～薩長同盟～

「薩長同盟」がいかに困難で、奇跡的なものであったかを知る為には、当然ながら歴史的背景を知る必要がある。薩長同盟は慶応二年（1866年）に締結されるが、遡ること3年。文久3年（1863年）8月18日に起きた政変が、原点とも言われている。同じ倒幕派でも長州藩は王政復古、天皇親政による倒幕であり、薩摩藩は公武合体による倒幕を目指していた。また、会津藩は公武合体による幕藩体制の維持を視野に入れていた。当然長州と会津は対立する。薩摩は長州の先鋭的な倒幕活動を阻止する為、会津と提携して長州を政局から排除するため行動に出た。これが八・一八政変であり、翌元治元年7月には、武装した長州軍が上京し、御所に向けて進軍、蛤御門(写真)を中心とした御所各門に攻め込み、薩摩会津の守備軍と戦火を交える。これが世に言う蛤御門の変であり、長州は敗走し、その後朝敵となってしまふ。しかし幕府の長州征伐は不発に終わり、長州は孤立状態となり緊張が続いた。

当時薩摩藩の庇護下にあった龍馬は、維新回天の大事業に薩長同盟は不可欠とみて、斡旋に奔走する。一度はとりつけた下関での西郷と桂の会談も西郷の一方的な変心で破談となる。龍馬は実質的な利益が両藩の歩み寄りに有効と考え、亀山社中を使って薩摩藩の信用で、貿易商クラブから長州のために七千挺のライフル銃と汽船一隻を購入、長州に送り届けた。

また薩摩の方で不足していた軍食糧の米を長州から大量に薩摩に送り届けることに成功している。どちらにしても犬猿の仲である両藩を話し合いの場につかせる事は至難の業である。龍馬の不思議はそれを結果的には同盟



までこぎつけたのである。慶応二年(1866年)正月、薩摩に不信を持つ高杉晋作を振り切って桂小五郎(後の木戸孝允)は京都薩摩屋敷で最後の会談に入った。双方無言でいたずらに日数を数えていた時、龍馬が駆け付けその月の21日、ようやく歴史的な盟約が成り、維新回天を大きく前進させることになる。土佐の脱藩浪士である龍馬が薩摩、長州と言う当時の最大勢力であった両藩の間でどう動いたのだろう。相対する西郷と桂に龍馬は両藩の歴史的な確執や敵対心を越えて新しい日本を創世する目的の為に同盟するしかない事を言い続けたに違いない。双方から信頼がなかったら斡旋すら無理であった中で、彼の個性はついに両藩の決意を引き出し、新生日本の扉を開いた。

定年後の雇用継続について



現在、多くの会社が60歳定年、65歳までの雇用継続という形をとっています。60歳定年後、再雇用契約の場合、雇用継続期間中は1年ごとの有期雇用とし、労働条件についてその都度会社が決定するというパターンが多いようです。今年の6月29日に可決成立した「働き方改革関連法」でも、「同一労働同一賃金」が重要な項目としてあげられています。定年後、再雇用後の労働条件について、一般社員との差別的待遇を争点とした「長澤運輸事件」の最高裁判決が6月1日にあり、法改正の過渡期にあたることもあり、この判決が今後運用上の大きな基準になると言われています。労働契約法第20条では、正社員と期間雇用社員との不合理な待遇の格差を禁止していますが、何が不合理かはそれぞれの事業によって変わってきます。詳細は割愛せざるを得ないが、分かりやすい部分で言うと諸手当について、その手当の目的や支給実態から各手当ごとに考慮されるべきものであると判示しています。基本給については①職務の内容、責任の程度②転勤、配置転換の有無や範囲③そのほかの事情によってを考慮して、両者の待遇の差が不合理かそうでないかを判断するとし、まず定年退職後の再雇用はその他の事情に属するとした上で、諸手当の内、精勤手当・通勤手当に差をつけることは不合理とし、住宅手当・家族手当・役付手当に支給・不支給の差があっても合理的であり適法であるとしています。尚、賞与・退職金の不支給も合理的であるとしています。事業主としての留意は、諸手当の目的や金額等一度再点検し、無用なものについては削除するなど、就業規則の整備が必要であり、できる限り明確にしておくことが大切であると思います。就業規則の整備については、当事務所にご相談ください。



ホワイト企業への道(4)～メンタルヘルスケア～

ストレス社会と言われる昨今、会社でのメンタルヘルスケアの重要性は益々大きくなっています。会社の安全衛生配慮義務の大きな柱と位置付けられています。メンタルヘルスケアには4つのパターンがあります。①セルフケア②ラインによるケア③事業場内産業保健スタッフ等によるケア④事業場外資源によるケアです。一種

重要なものはセルフケアであり、“自分の心は自分で守る”ということが基本になります。労働者が自ら行うストレスへの気付きへの対処がセルフケアです。事業主は法に基づくストレスチェックの実施やその他のセルフチェックを推奨すること。セルフケアに関する教育研修・情報提供を行うこと。社内の相談窓口を設置し、その受け皿を整備することなどが求められます。何よりも縁あって同じ事業所に勤める同僚間の見守り・思いやりが大切であり、そういった互助精神に溢れた明るく元気な職場環境作りこそ、メンタルヘルスケアの目的達成に不可欠であると思います。



平成30年秋に最低賃金が改定されます！



今現在、兵庫県の最低賃金は844円ですが、改定後の新最低賃金は871円となる予定です。871円を下回っている従業員の賃上げの手続きが必要となりますのでお気を付け下さい。また月変等の手続きも必要になる方が出てくるかもしれませんので、そちらも併せて注意してください。ハローワークに出している求人の賃金が、新最低賃金を下回ることとなった場合は「紹介保留」となりますので求人票の変更の手続きが必要となります。