

トピックス
1. 働き方改革と社労士の使命
2. 霜月 霜の花



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

<h1>龍馬通信</h1>	No. 11
	2018年11月号

霜月 霜の花 ～大自然からの贈りもの～

11月の和名は「霜月」「霜降月」そして「神帰月」。そう、出雲に出張していた神様が帰ってくる月です。『霜。夜間気温が下がった際、空気中の水蒸気が地面や物体に触れて出来る細かな氷。』と辞書にはあります。樹木や葉っぱに宿る露を朝露と呼びます。いずれにしても日が昇れば、その光に溶けて、消えてしまう露の花。寒い朝、早起きをした人にだけへの大自然からのプレゼントかもしれません。その結晶の形から六つの花と呼ばれる雪に対して、霜を三つの花とも呼びます。心優しい日本人の感性は、霜やその朝露をさえ、花と呼ぶのです。日の光を反射しながら葉先から滴り落ちる露の雫。正に宝石のようなその輝きは、一瞬なだけに、人の心をとらえて放しません。そして地上の樹木の多くは紅葉の季節を迎えます。樹木の種類によって若干、時間差があるため、紅葉は山頂付近から中腹へそして山裾へと連鎖していきます。夜の冷え込みが厳しくて、日中との寒暖の差が大きければ大きい程、その紅は美しく鮮やかさを増します。その紅葉の様を「山のふもとの裾模様」と形容した詩人の心は優しさに溢れていました。寒い冬に備えて、目一杯の紅葉の後、落葉します。紅の色が赤ければ赤い程、春には美しい花を咲かせると言います。青く澄んだ青空に美しく紅葉した樹木を愛でながら、冬支度を始めましょう。厳しい寒さはもうすぐそこまできています。



随筆 『龍馬と私』～龍馬をめぐる女性たち 坂本乙女～

坂本乙女は龍馬の三番目の姉。「龍馬を愛した七人の女」という本が出版されるほど、多くの女性たちが登場するが、何と言ってもトップバッターはこの人物になる。「坂本の女お仁王様」と呼ばれ、身長五尺八寸(174cm)体重三十貫(112.5kg)。剣術は小栗流師範日野根弁治から切紙(免許の一種)を受けた腕前で男勝りの女丈夫である。龍馬が12歳の時に母が病死した後、母代りとして3歳年下の龍馬を育てた。龍馬はいわゆる軟弱児でおねしょもかなり年が上になっても続いていたといわれている。そんな龍馬を時には厳しく時には優しく養育した。



坂本乙女

高知の蠟人形館には、龍馬の腰のあたりにひもをつけて、水泳の特訓をしている乙女を再現したシーンがある。滑稽で思わず笑ってしまう場面だ。乙女は24歳の時、藩医岡上樹庵おかのうえじゅあんに嫁ぎ、一男一女をもうけるが9年目に不縁となる。どうやら舅と気が合わず、それが原因と言われている。彼女は家事を好まなかったが、多才で茶の湯、活け花、三味線、琴、琵琶など遊芸にも堪能な文武両道の女傑であった。龍馬と乙女は生涯を通じて多くの消息を手紙でやりとりしている。乙女宛の手紙は十数通にも及び保存されて、龍馬研究の一級資料となっている。龍馬は乙女の薫陶を受けて成長し、維新回天の立役者となる。龍馬もこの姉を生涯、親しみを持ち愛する事で、気持ちを奮い立たせたのだろう。坂本乙女、家庭的には幸福な生涯とは言えないとしても、龍馬への思い入れは格別のも

のがある。自分の夢を弟、龍馬に託していたのだろうか。どちらにしても偉人を育て上げた功績は、龍馬を愛した女性たちの中でも傑出したものとして、後世の評価を受け続けることだろう。

ホワイト企業への道 (6) ~うつ病・うつ状態~



「うつ病」と「うつ状態」。どう違うのかという問題は、労働者から診断書が提出されて休職の申請があった時の事業主の対応にかかわってきます。「うつ病」そのものの発症のメカニズムさえ、医学的に解明されておらず精神科学会では、正式に「うつ病」を認めていない。うつ病は病名であり、うつ状態とは「今、気分が落ち込んでいてうつになっている」「無気力でうつになっている」との状態を示す。精神科や心療内科では1回や2回の診察では病名をつけにくい。とりあえず「うつ状態」として投薬し、様子を見て病名をつけるという傾向がある。精神科では長い間、「心の病気」や「精神病」と言う病気に伴う「誤解と偏見の歴史」から本当の病名を記載しないことが多い。やっかいなのは、診断書は主治医が出す証明書であり、診断書は公的文書として扱われる。事業主が守らなければならない安全配慮義務から診断書の内容は遵守しなければならない。診断書的前提は職場復帰であり、心の病気に治癒はない。原因不明の病気には「^{かんがい}寛解」という言葉を使う。また寛解には完全と不完全があり、完全寛解とは、症状がなくなり通常の社会生活ができることを言う。事業主は診断書に書かれている「休養加療」期間に合わせて、休職の手続きに入らずを得ない。また職場復帰にしても「就業可能」か「就労可能」かの対応を間違えないようにしなければならない。一般に心の病の場合、長期化することが多い。「就労可能」とは職場で作業を中心とした労働はできるという意味であり、本来業務ができるかどうかはわからないということになる。「就業可能」とはすなわち本来業務ができるという事である。診断書を読み解くにはそれなりの知識が必要である事を覚えておいてください。



働き方改革と社労士の使命

働き方改革法案が国会で承認され、31年4月から順次実施に移される。その内容を項目別にみると次のようになる。労基法関連では①時間外労働の上限規制 ②高度プロフェッショナル制度の創設 ③労働時間把握義務の強化・年休の強制付与 ④勤務時間インターバル制度の普及促進など。均等法関連では①非正規社員の不合理な待遇の禁止 ②待遇差の説明義務の強化 ③派遣社員の均等・均衡ルールの整備 ④紛争解決システムの拡充など。これらは法律の改正であり、いつも思うのだが、大企業を対象として作られている感が強い。中小零細企業を担当する私たちはその趣旨をよくわきまえた上で、中小零細企業向けにアレンジしてコンプライアンスに持っていかなければならない。各制度の詳解については次号以下に譲るとして、これらの改革法案を理解する上で、現在の経済、社会の情勢をしっかりと認識する必要がある。国の子育て支援の施策は形式的には毎年のように拡充・充実が図られている。にもかかわらず一向に出生率は向上せず、人口減少は確実に進んでおり、超少子高齢社会への道を突き進んでいる。労働人口の減少は必至である。女性・高齢者の活用にも限界があり外国人労働者への依存は色々な問題をはらみつつ増加の一途をたどる事になると思う。来年4月から施行される外国人労働者受け入れに関する規制緩和は、やむを得ない施策と思われるが、愈々日本が「移民」を受け入れる時代に突入した感がある。労働力不足は補えても、治安その他の関連する難題は山積み状態である。ITやAIの進化には目を見はるものがあり、その情報の氾濫が人々に利便を与えるとともにストレスを激化させる要因にもなっている。人類が良かれと思って作り続けたものに、仕事を奪われ、人間性を傷つけられ、希望が持てない未来に絶望するようなことになれば、これはもうまさに悲劇であり、喜劇でもある。そんな社会現象の中で働き方改革が進められるのである。

社労士にとってそれは、社労士として生きていけるかどうか、サバイバルの問題となり得る。方向性が明らかになり、電子申請が当たり前になってくれば、社労士の一号・二号業務は激減し、三号業務たるコンサル業に移

行していかなるを得ない。それだけでなく社労士が全国で土業として成り立っている割合は3割とも言われている。社労士業に未来はあるのかとさえ考えさせられてしまう。社労士会は業務拡大や、知識や能力を担保しようとして色々な事業を継続してきた。その実効性はともかくとしても、それを受け取る側の社労士個人個人の問題であり、その組織に文句を言う筋合いのものではない。自分の道は自分で切り開いていかなければならないのは当然だ。

世はまさにデジタルの時代、アナログは古臭いもの・ダサいものとして邪魔者扱いされる始末。しかし、デジタルとアナログはせめぎ合いながらも、デジタル化していくのだろう。2013年頃からスマートフォンが急速に普及した。小さなコンピューターを皆が持ち歩き、操作する時代。仮想と現実が交錯し、人々の脳は混沌とした状態になる。いつでも情報を得られるから、地図を持たない。辞書を引かない。全体を見ない。何もしない。考えない。人のことを思わない。無機質で冷たい寂しい社会がそこにある。個人的にはアナログ人間でいたい。年齢もある。今しばらくの人生を人間らしく生きたい。高度なストレス社会のトンネルの中に入ってしまった現代。しかしアナログへの回帰志向は根強くTV番組でもそれらしい企画や番組が放映されている。



こんな時代、社労士の使命を考える時、経験と言うものがいかに重要であるかを痛感する。王陽明（陽明学の祖）は伝習録の徐愛の序の中で「誰にでも通用するような金科玉条のノウハウなどはない。その事象に応じて加減しないようなノウハウは通用しない。」と言っている。三号業務を充実させるには新しい経験を貪欲に求め続けると同時にその知識を知識のままに伝えるのではなく、相手の状況、事情をよく知った上で、知識以上のアドバイスをしなければならないと思う。最初に述べたように社労士が担当するのは中小零細企業であり大企業ではない。わずか10名余りの従業員の会社に大企業用の法律をそのまま適用させるわけにはいかない。そこはアレンジをした上で、コンプライアンスを実現する工夫が必要だ。来年は私が開業して23年目の年になる。顧客先の会社が「人を活かせる、人に喜ばれる」企業となるようサポートしたいと思う。従来から注力してきた安全と衛生。その会社に内在する諸問題の中でも重要な安全と衛生についてリスクマネジメントとメンタルヘルスケアに注目し、アドバイスしていきたいと思う。AIがいかに進化しようとも、人に寄り添うことができるのは人間だけだと思う。企業に寄り添い、人に寄り添い、よりよい職場環境作りに貢献したいと思う。それが社労士の使命であると思う。「求めれば道は開かれる」という言葉を信じて…。 平成30年10月22日



沖縄旅行

補助者： 江平真依

10月19日より4日間、弟の結婚式で沖縄まで行ってきました。沖縄は短大時代に1度旅行したきりでしたので、久しぶりの南国の雰囲気ワクワクがとまりませんでした。

美ら海水族館や首里城は今、アジア人観光客で溢れかえっていると知人より聞いていたので、マイナーなスポットを求めてネオパーク沖縄というところへ遊びに行きました。たくさんの鳥を園内に放し飼いにしているので、専用の餌を購入して餌やりができるという施設です。私は鳥が苦手なので鳥が“バサッ”と動くごとに半べそかき、膝をガクガクさせながらの散策でしたが、娘は生き物が大好きなので私とは正反対で大興奮！！鳥が近寄ってきて物怖じすることなく、「食べる？どおぞ。」と言って餌やりを楽しんでいました。（我が娘ですがこのときだけは勇者に見えました…。）お天気にも恵まれて、素敵な結婚式にも参加できて、充実した沖縄旅行でした。



兵庫SR社労士フェスティバルに参加しました！

10月4日（木）生田神社会館にて兵庫 SR 社労士フェスティバルが開催されました。当事務所も3人で参加させていただきました。研修会、楽しいイベント、講演もあり充実した1日になりました。



《実際にあった労災事故の判例をもとに研修しました》

《研修会の様子、先生は司会進行の大役でした！》



《二宮金次郎7代目子孫の中桐先生の講演》



輪投げ、射的、
フラダンス、歌唱、落語…
楽しいイベントもたくさんありました！



《労務管理事務所フォージョウハーフ代表 日比野先生の講演》



《懇親会の様子》