

トピックス
1. 播州日誌「夢」
2. 社労士への道 14回「解雇」



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. 46
	2021年10月号

かんろ そうこう
 寒露～霜降の候 山の麓の裾模様

台風一過、季節は変わる。収穫の秋、食欲の秋。天高く馬肥ゆる秋がやってきた。来るべき厳しい冬の季節に向けて人々は気忙しく冬支度を始める。特に北国では早めの準備が不可欠だ。「寒露」。草木に宿る露の雫もいつの間にか冷たさが増している。ウォーキングのズボンのすそや靴がいつの間にか濡れているのに驚かされる。コロナ禍で秋祭りの中止が相次ぎ、神事のみが執り行われる村が多い。祭り新しのない寂しき、シデが青空にくっきりと浮き上がることのない悲しき。もう少しの辛抱と分かっているけども2年続きの中止は本当に残念、無念。季節は移ろい「霜降」。北国からは初霜のニュースが届く。山々は紅葉の季節。赤や黄色や茶色の葉に彩られる様子を詩人の目は「山の麓の裾模様」と表現した。そして燃え盛った後、落葉し、丸裸になって冬の寒さに耐える。紅葉が色鮮やかであればある程、春に咲く花や若葉が映えると言う。せめて燃え上がれ！！コロナを焼き尽くせ！！冬はコロナにとっては感染拡大の季節。ワクチン接種を推進し、「うつらない、うつさない。」を徹底しよう。そして失われた2年間を取り戻そう。



- ※寒露 10月8日頃
- ※霜降 10月23日頃

『龍馬と私』 ～ 大政奉還 ～

1867年（慶応3）年1月。長崎で後藤象二郎（土佐藩重役）と会った時、龍馬は既に「大政奉還」構想を抱

いていた。かつて大久保一蔵や勝海舟から学んだ思想だ。1866年（慶応2年）7月20日に將軍家茂が急死したことで長州征討軍撤兵。薩摩と長州が対幕運動の中心となり薩長同盟成立でさらに拍車がかかる。龍馬は海援隊でいろは丸事件、イカルス号事件が起き多忙を極めた。薩長が討幕ということは徳川に代わる新たな幕府が誕生するだけの事になる。龍馬はあせっていた。6月15日京都、海援隊京都詰所になっている、材木商「酢屋」に入り書記の長岡謙吉に「船中八策」を書き写させた。船中とは同年6月11日、下関からの船中で後藤象二郎に王政復古案を告げたことによる。6月22日薩摩の西郷隆盛、小松帯力、大久保一蔵、土佐の



後藤、福岡孝弟、中岡慎太郎が一堂に会して「薩土盟約」を結ぶ。25日には岩倉具視を訪ね王政復古について意見を交わし意見が一致する。以後、龍馬は後藤とともに武力討幕論を抑えるため「大政奉還」建白書を説いてまわった。7月4日後藤は土佐に戻り、前藩主山内容堂に進言。英軍艦「イカルス号」水夫殺害事件の解決に奔走しながらも長州の桂小五郎に会って大政奉還の根回しをする。10月3日後藤と福岡が老中板倉勝静に大政奉還建白書を提出。10月9日龍馬は福岡の紹介で若年寄格の永井尚志に会って建白書の採用を説いた。永井は將軍慶喜から大政奉還の承諾を取り付け、奉還上表文の起草をすることになる。10月13日將軍慶喜が二条城において在京四十藩の重臣を招集して「大政奉還」を諮問。この特別間で後藤らが慶喜に謁して意見を述べている。10月14日慶喜が朝廷に「大政奉還」を上奏。この日皮肉な事に薩長に「討幕の密勅」が下る。10月15日「大政奉還」勅許。10月24日福井の松平春猷に謁し、後藤からの上京要請を伝える。さらに由利公正とも面談し新政府財政策を聞く。11月5日「船中八策」を基案として「新政府綱領八策」を起草する。龍馬が起草し、後藤を介して山内容堂に提出した「船中八策」は「大政奉還」建白書となって徳川慶喜に示された。まさに龍馬の情熱がほとばしるような躍動ぶりと余りのその手際のよさに謎も多く、一部研究者の中には、原文書も写本も現存せず詳しい成立過程を証明する史料もないため龍馬の関与を疑う人もいる。しかし、結果として一介の浪人である龍馬が発案起草し当時の有力者を動かし、幕府中枢にまで一気に攻め込んだ事実は、龍馬が全く関与していないとなると逆に説明がつかない。龍馬の先見性が見事に的中したその後の歴史を思う時、龍馬の関与なしに成し得たとは思えない。常識を超えた龍馬の活躍に拍手喝采をせざるを得ない。時に歴史は想像できない事実を演出する。そしてその影には必ず卓越した天才的な人物が突如出現することになるのである。



播州日誌



「夢」

幼い頃に抱いていた将来の夢。あたかもシャボン玉のように膨らんでは破れ、浮かんでは沈み、時には形にもならず生まれてすぐに消えたものもある。

夢を追いかけてながらその夢は果て、過去のものになる。年を重ねて古希を過ぎると流石にもう自分の力の限界や、能力のなさを嘆くとともに諦めざるを得ない現実と直面する。夢とも言えない希望があるとしたら「生涯現役」ということになる。幸いなことに、資格を持って生きる土業においてはいわゆる「定年」「雇用延長」などはない。自己の責任においてこれまでの経験と実績をもとに生涯現役を貫く事は可能だ。しかし「老害」は許されない。そういう状況になれば潔く矛を納めるしかないだろう。逆に人様から必要とされ頼りにされている以上は、土業として生きることが許される。その為には日々これ精進に努め新知識を吸収し、新しい時代に沿って行かなければならない。今まさにIT・AIの時代。苦手意識を克服し、新しい時代への挑戦を継続していくしかなさそうだ。



2021.8.1

「夢の死」

夢が死ぬということ程、辛い事は無い。人それぞれに幸福な生活を夢見ている。そして消えては生れ、生れては消える夢を追いかけている。人生を通じて。もって生まれた難病 ALS の患者である女性に、医師 2 人が安楽死を持ちかけ、報酬を得て安楽死させた事件。これはもう本来の安楽死を大きく逸脱するもので、生命軽視そのものである。医師ともあろう者が。そこには異常さが際立つ。ALS 患者囑託殺人。そう、まぎれもない殺人行為だ。現実の問題として難病患者の本当の気持ちを健常者である私が、理解していると言えれば嘘になる。多くの健常者は障害者を理解し得ないままにいる。本人の自死願望がいかばかりのものであったかも想像できない。しかし彼女にも夢があったに違いない。完治することが難しい進行性の病であってもその夢の 1 つでも叶うことができれば、また生きる力も湧いてくる。夢が死んだら、人は生きる力を失う。周囲のものは夢が壊れないようにと努力しているのに。人はこれ程までに残酷な生き物なのだろうか。

※ALS 筋萎縮性側索硬化症

2020.8.13

「社労士への道」

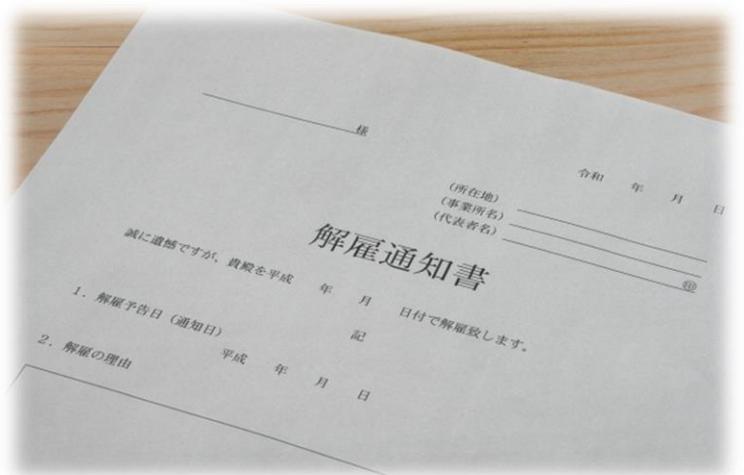
第 14 回 「解雇」

年に数人の解雇の相談があった。「どうしてもやめてもらいたい人がいる。」「円満に合法的に切る方法はないですか。」というのがほとんど。一度雇用すると雇用責任が発生して、実質的には相当な理由がなければ、解雇は難しいですよという話から始めて、状況を聞く。明らかに労働者側にその責任があるというのは少なく、労働者の能力不足、人間関係などが多い。能力不足での解雇はなかなかできないですよという話をするが、30 日前に通知するか、30 日分の解雇手当を払えば解雇できるものと思い込んでいる事業主が多い。法律上の試用期間が暦日で 14 日間であることも知らずに就業規則上の 3 ヶ月は自由に解雇できるとの誤解が普通に認識されている。

私の対応としては、双方の話を聞き、接点を探る。人として傷つかないように配慮する。とにかくよく話を聞いてあげるということに徹した。勝手な事業主も多いが労働者として「労働」の意味をはき違えている人。権利主張ばかりの人が多く。将来の夢を持ち、労をいとわず我慢ができ、人と仲良くできる人は解雇ということにはならない。働かない人ほど、不平不満が多い。解雇の理由がはっきりしている場合はいいが、そうでない場合、話し合いの上でかなり困難なことが多い。

雇用保険の給付の関係で「解雇」は「自己都合」より有利に取り扱われる。つまり早くもらえる（給付制限がない）、たくさんもらえる（給付日数が多くなる）という仕組みになっている。これは大企業が整理解雇しやすいように考えられた仕組みで、中小では、労働者から、やめてくれというなら解雇にしてくれという話になる。やむにやまれず自己都合で退職する場合もあり、わがまま勝手な自己都合というのは比較的少ない。この制度的な欠陥は何とかすべきだと思う。

私は逆に、雇用してしまえば事業主に雇用責任が発生し、解雇は相当な困難を伴うことになる。さらに助成金関係も一定期間取れなくなる。だから雇用する場合は相当慎重に対応しなければならない。ハローワークから出ている面接の手引きでは本人に関することだけが聞けることであり、もちろん家族構成、職業など何も聞けることはない。私は最低、職歴、病歴は確実に確認すべきだと思っている。職歴では退職の理由を聞くことは許されるし、病歴では現在の服薬の有無、持病くらい



なら聞くことができる。とにかく水際作戦で採用・不採用の決定は慎重にしなければならない。解雇に関する相談に誠実に応じる事で問題解決を図った。

社会保険の新規適用でこんなことがあった。開業して3~4年になるころ、兵庫県下の遊技場からのオファーがあった。県内最大手の企業グループ。前職の時にかかわった人からの紹介。早速企業訪問して打ち合わせを繰り返したが、3カ月かかってようやく顧問契約にこぎつけた。現在もその一部を顧問先としているが、私にとって初めての業種であり当初は緊張の連続であった。手続き関係は優秀な事務員さんがいて、処理をしてくれた。主に困ったときのコンサル業務だった。その企業から私にとって最大の難題、大仕事の依頼が舞い込んできた。当時の会長から、会社をあげて社会保険加入を促進するという大号令が出た。数社に及ぶ会社の中にはまだ社会保険の強制加入が徹底されておらず、事業開始後、数年たった状態でも未加入の事例が多くあった。県下に20軒あまりの店舗を展開していた。数回の打ち合わせの上、事務職の人と2人で手分けして従業員さんへ説得を開始した。想像以上に困難な事態にも遭遇した。店長クラスの方は給与も高額であった。「お前か、今頃になって社会保険・厚生年金に入れと言っているのは」「長い間日本国民に限ると言うことで加入させなかつたくせに」「一体どれ位保険料が天引きされるのか」「加入期間が満たされるのか」恐ろしい剣幕でおこりまくる人もいた。反面、一部の人からは社会保険加入を歓迎する言葉を聞いた。被保険者・扶養家族のデータを集めるのも大変な作業だった。用心の為、事前に社会保険事務所に打診した。総人数で100人近く年間の保険料の総額も会社負担を入れればザックリと3億を超えた。

窓口対応では間に合わず課長クラスの人と面談した。「先生、まあ一年分ほど遡及して入れてもらえたらいいじゃないですか」「いや、それならこの話は無理。今からと言う事でなければ話を進められない」「先生、事業所名を教えてくださいよ」「それは守秘義務があつて言えません。この話白紙に戻します。」そう言って私は席を立ち出口に向かった。



確認の方法は？ 確認したい賃金を時間額にして、最低賃金額(時間額)と比較してみましょう！

- ① 時間給の場合 $\text{時間給} \geq \text{最低賃金(時間額)}$
- ② 日給の場合 $\text{日給} \div \text{1日の平均所定労働時間} = \text{時間給} \geq \text{最低賃金(時間額)}$
- ③ 月給の場合 $\text{月給} \div \text{1カ月の平均所定労働時間} = \text{時間給} \geq \text{最低賃金(時間額)}$

※最低賃金の計算には次の賃金は算入しません。

- ①臨時に支払われる賃金(お祝い金など) ②1カ月を超える期間ごとに支払われる賃金(賞与など)
- ③割増賃金 ④休日割増賃金など ⑤深夜割増賃金など ⑥精勤手当、皆勤手当 ⑦通勤手当 ⑧家族手当

令和3年10月1日から最低賃金が変わります。
最低賃金はパートタイマー、アルバイト等すべての労働者に適用されます。今回の金額変更によって、3か月後に社会保険の月額変更の対象になる方がいらっしゃる場合はチェックが必要です。
わからないこと等があれば当事務所までお問い合わせください。

