

色とりどりの花と緑に溢れる庭園に佇む瀟洒な邸宅。
 ルーデンス立川ウエディングガーデンは、新郎新婦の新居に大切な人を招いて
 開かれる欧米のウェディングパーティーを原点とした、日本初のゲストハウス。
 最幸のおもてなし『ルーデンス』（遊び心：ラテン語）を大切にしている大野社長に
 ”不思議な出会い”を引き寄せる秘訣を伺いました。

「佐賀先生との素敵なお縁」

私と佐賀先生との出会いは、株式会社宮本薬局の宮本幸俊社長からのご紹介です。最初のアポイントの際、佐賀先生は入院していたのですが一時退院をお願いしてでも約束を守って打ち合わせに出席しようとしていたことを覚えています。結果的には病院側に一時退院は却下され、別日で打ち合わせになりましたが（笑）。そして打ち合わせをした当日、私はその場で契約をしました。なんとなくですが、この人なら任せて大丈夫だと感じたからです。打ち合わせ後2次会に行ったのですが、佐賀先生がお財布を忘れて帰ってしまったのも今では良い思い出です。佐賀先生との共通点といえば、“ライザップ”。佐賀先生が先に通っていましたが、そのストイックさに負けないように頑張ったのを覚えています。

弊社は今まで、税理士や弁護士の先生との顧問契約はありましたが社会保険労務士の先生とはありませんでしたので、佐賀先生が初めての顧問社会保険労務士となりました。顧問をお願いしてから実に様々な労使トラブルに対応していただきました。不思議なものですが、今まで全く労使トラブルはなかったのに顧問をお願いしてから労使トラブルが数件起きました。タイミングが良かったのか、佐賀先生が引き寄せたのか…（冗談です）。その全てが円満解決で素晴らしい対応でした。

私は周りの人に恵まれています。自分はたいしたことないのですが、佐賀先生、弊社スタッフをはじめ、周りの人は素敵で凄い人が多いです。

というのも、私は自分で起業したわけでも、2代目なわけでもありません。弊社にはアルバイトで入社しました。詳しく書くと物凄く長くなるので簡単に書きますと、アルバイト入社から、契約社員、社員、別会社出向、戻り、親会社出向、親会社転籍、ある日突然株を買って占められて株主変更、また株が戻り現会社に転籍、当時の代表者が突然死去、新しい代表と株主が揉めて裁判、株を全部買い取ってオーナー社長に。

私、運だけは良いのです。周りの人には恵まれているのです。私の座右の銘は「**変わらない環境に愚痴より、まず自分を変えろ**」です。変わらない環境をあきらめるのではなく、自分の考え方を考えるようにしています。仕事が面白くないのではなく、仕事が面白くないと思う心が仕事を面白くなくさせているのだと。「仕事は楽しい」と思って仕事していると、不思議な事に周りに人が集まってくれます。助けて欲しいタイミングで、不思議と人と出会えて助けて貰い上手いききます。佐賀先生も助けて貰えた素敵なお縁の一人だと思います。

最後になりますが、これからもっと佐賀先生に素敵なお縁がありますように。



●株式会社 ルーデンスコーポレーション 代表取締役社長 大野 和俊氏
 人生最幸傑作は、いつもネクストワン

設立 1982年 8月 7日 資本金 1,000万円
 事業内容 結婚式場の経営・レストラン・カフェの経営・立川サンシャインパーク内の施設管理・スポーツ施設の経営

お客様の求めに応じた最幸の会社のあり方を追求し、社会的価値の高い事業として、地域住民の皆さまのご健康及び地域社会への貢献をして参ります。

サービス業 <http://www.ludens-co.com/corporate/>
 関連子会社 <https://www.weddinggarden.co.jp/> (結婚式場)

Ludens Corporation
 株式会社 ルーデンスコーポレーション
 〒190-0015 東京都立川市泉町935番地1
 236号等号棟102号室



ルーデンス立川ウエディングガーデン
 〒190-0015 東京都立川市泉町 935-1
 緑豊かなガーデン付邸宅で開かれる、等身大の“Natural Wedding”を



ルーデンスコーポレーション 検索

ルーデンス立川ウエディングガーデン 検索

労使相愛を実現する会

～伝説の社労士事務所と呼ばれたい～

社会保険労務士法人 佐賀事務所
 株式会社 佐賀人事総研
 TEL.03-5249-3326

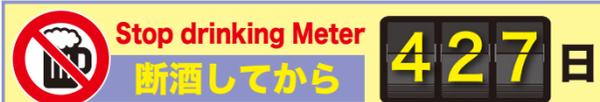
2019 November
 11月号
 第16号

1 ワークライフバランスの立法趣旨は、義務と権利のバランス

2 「年休」徹底解剖!

4 「佐賀先生との素敵なお縁」

発行元：社会保険労務士法人 佐賀事務所 株式会社 佐賀人事総研 赤羽の社労士ブログ <https://ameblo.jp/saga-sr/>



ワークライフバランスの立法趣旨は、義務と権利のバランスがあつてこそ

皆様、いつもお世話になっております。

「頂きます!! は命を頂くということ」。そんな感謝の気持ちを磨いて食の有難さを再認識するには、減食が一番切れ味鋭い…。

5年程前のライザップで実感し、以来、卒業後も年に1～2回機会を作り、自分に苦行を課しています。今回、1ヶ月は途方もなく長く感じたので期間を3週間に設定。怖気づいたというのが正直な心境です。苦行では朝晩、完全に炭水化物を絶ちますが、昼食のみ、健康維持のため20g程(おにぎり1個程度目安)入れます。この際、美味し過ぎると煩惱が湧いて俗世からの脱出に甚く苦勞するので、麺系はつゆなしで頂きます。それでもどうにも寂しさが募る時は、麵にワサビをまぶして自分を誤魔化します。苦行時には“美味しくないと”が大事なんです。

苦行の醍醐味

減食16日目の昼。味覚に変化はあるかと、コンビニで塩おにぎりを購入。試しに食してみると、砂糖が入っているかのごとく、一粒一粒のお米に甘さを感じました。減食で味覚が研ぎ澄まされたのでしょうか。コンビニの塩おにぎりが、普通のどんなご馳走よりもご馳走になる！これも苦行の醍醐味の一つです。

カロリーも意識すると“苦行”が一段と“苦行”に

次におかず。鳥の胸肉のみ、豚・牛はNGです。刺身はカロリーが高いので、魚は焼きものが基本。減量ではなく減食が目的ですが、カロリーも意識すると“苦行”が一段と“苦行”になります。高カロリーの食べ物はやっぱ美味ですから…。味噌汁は1日1回。野菜は

キャベツやレタスをベースに根菜類は避け、こんにゃく・納豆は薬味を付けずいただきます。ライザップの教えそのまま、ノーアレンジで忠実に厳守。おやつは絶対悪！断酒して完全甘党派に鞍替えした私には、これも酷な苦行です。有事の際はあたりめで空腹を凌ぐ。あたりめの噛み噛み効果は満腹中枢へのインパクト大、苦しみを大幅に軽減してくれます。こんな苦行をサハラ砂漠250キロマラソンで置き換えると、砂漠地帯を32キロ、1日で駆け抜けるくらいのレベルでしょうか？

チョコメロンパンは懲戒処分に値する

そんなこんなで3週間、右往左往しながらも何とか苦行を乗り切りました。耐えかねて一度だけ、赤羽駅構内にあるパン屋さんでチョコメロンパンを食べてしまいました。減食に拠る総減カロリーは30,000以上、体重は4.5キロ減りました。しかし、1ヶ月から3週間に変更した逃げの期間設定から始まり、業の途中で絶対悪！の甘い甘いチョコメロンパンも食べてしまった。自分の自尊心には嘘は付けません。1ヶ月位は微動だにせず、踏ん張り通せる忍耐力がないといけな。特にチョコメロンパンは懲戒処分に値する、と判断しました。けん責？訓戒？では甘すぎるので、8日の減食延長処分に決しました！自分に弁明はしない…。

自分への罰則を就業規則に準えてしまうのも一種の社労士病です。

義務と権利のバランスがあつてこそ

私は家族と趣味を大事にしたいので、10年程前にホリックワーカからは卒業しましたが、自由を満喫する為にもやはり義務は確りと履行して参ります。ワークライフバランスの立法趣旨は、義務と権利のバランスがあつてこそ…、です。

今月も元気に飛ばして行きましょう！ 佐賀 豊

CASE 01 RESOLUTION CASE

日々どんな問題を解決しているのか、実際の相談内容をご紹介します!

『年休』徹底解剖!



年次有給休暇とは

略して年休。「有給」「有休」とも通称されます。労働基準法第39条により、出勤時と同様の賃金が支給される休暇。以下の二つの条件を満たした場合、正社員のみならず、パート・アルバイト従業員も週の労働時間や勤務日数に応じて付与されます。勤労年数に伴って最高20日/年まで付与され、有効期間は2年間です。

年休付与条件

- *入社日から6ヶ月経過していること
- *その期間の全労働日の8割以上を出勤していること



年休は法律で定められた労働者の権利。とはいえ、上記の取得条件からもわかる通り、一定の継続勤務と出勤実績が前提条件となります。つまり、通常の勤怠が優良な労働者に対する権利、と言い換えることができます。

年休の運用

年休はその運用方法もしっかりと法律で定められています。それは事前申請。補充人員の手配や業務の割り振り等、会社側が年休の取得に対応するための時間が必要になるからです。年休は暦日(0:00~24:00)で付与されますから、前日までの申請が最低限求められます。とはいえ、前日の23時に申請されても、会社は対応できません。つまり、前日の定時労働時間中が法的な申請期限となります。これはあくまで法的なもので、各会社で定められた期日に従ってください。休みたい時に休めば、自動的に年休になる訳ではないのです。

時季変更権とは

会社の規定に従って事前に申請しても、年休が取得できないこともあります。「時季変更権」は、その日に年休を付与すると会社の運営に支障をきたしてしまう場合等に、労働者に年休の日をちを変更してもらうことができます。同じ部署の社員同士の年休予定日が重なってしまったり、申請日が繁忙期と重なった場合等に行使されます。

欠勤とは

事前の承諾なく、労働日に出勤しないこと。欠勤控除として、給与や賞与が差し引かれます。良質な労務を提供すべき日に「労働者の一方的な都合によって生じる労働契約の債務不履行」ともいえます。欠勤も年休も事前申請の有無だけで、休むことには違いないのに大げさと感じる人もいます。

欠勤と年休は似て非なるもの

会社を休む、という行動自体は同じですが、欠勤と年休の本質はまるで異なるものです。欠勤は、前述の「補充人員の手配」や「時季変更権の行使」を妨げる行為で、会社や同僚に少なからず負担を発生させています。事前か事後かの申請のタイミングの違い、と軽く考えるべきではありません。

当日に休まざるを得ない場合もある

自分や家族の体調不良など、予期せずして当日休まざるを得ない日もあります。小さいお子さんや要介護者の家族がいる家庭も多いものです。しかし、当日の始業前に連絡をしたとしても、それはやはり「事後申請」であり、欠員により同僚の負担を増やす「欠勤」であることに違いはないのです。

欠勤を年休に振り替えるのは会社の厚意

とはいえ、多くの企業では、年休が余っている労働者に対して、体調不良等による止むを得ない当日欠勤を、年休に振り替える措置が取られています。これは当然の義務ではなく、会社側の厚意に過ぎません。「病気は予め予想できるものではない」からです。

欠勤を年休に振り替える条件とは

年休が余っているならという、当日欠勤を全て無条件に年休に振り替えてしまうのは「行き過ぎた厚意」となりかねません。当日欠勤分をフォローする側の従業員にも配慮が必要だからです。無制限な振り替えは当日欠勤の横行を招きます。正しく年休を運用している従業員の負担を増やすことがないよう、「欠勤の翌出勤日に振り替えの申請をする」「病欠の場合、診断書または病院の領収証の写しを添付する」等を就業規則で定めると良いでしょう。

年次有給休暇とは…

労働の原則は「ノーワーク・ノーペイ」。働かざる者、貰うべからず、です。その大原則を大きく逸脱し、「働かないけど、貰えちゃう」労働者を保護する規定が年次有給休暇制度。それを更に拡大し、年に5日の取得を義務付けたのが『働き方改革』。計画的な年休の運用で従業員がワーク・ライフ・バランスを整え、心身をリフレッシュすることで、健康に働き続けることを目的としています。対して、欠勤は年休と異なり、同僚に負担、会社に損失を与えるもの。休暇の捉え方や認識の違いで社内に不協和音が生じることもないよう、この機会に制度の周知を図るのも良いでしょう。

セミナーやご相談など、社) 佐賀事務所にお任せ下さい。

本年度より導入された年次有給休暇(以下、年休)取得の義務化。全ての従業員に必ず年に5日の年休を取得させるというものです。違反した場合、1人につき30万円の罰金を課されます。4月の導入から半年経過して、労使間でのいろいろな“違い”や“勘違い”が浮き彫りになってきたようです。そこで今回は「年休」について、改めて徹底解説致します。

佐賀事務所での解決事例



とある顧問先様から、年休の運用についてのご相談がありました。

上長のAさん、自部署内で年休の申請を承認する際に対応がバラバラで部長から「やりすぎではないか?」と不満が出ているというのです。例えば…

- 病気で当日欠勤したWさん→病院の診断書の提出
- 病気で当日欠勤したXさん→特になし
- 来週の子供の運動会のために年休を申請したYさん→運動会の写真を提出
- 私用で年休を申請したZさん→特になし

こちらの顧問先様では当日欠勤時の診断書の提出等の規定はなく、全てA上長の独断で行われており、部員は不満に思う者と思わない者がいる。会社としてどう対応するべきか?というご相談でした。

A上長日く、日頃の勤怠にムラがある人に対しては、ズル休みでないかどうか、エビデンスを求めたい気持ちがあったといいます。

結論としては「やり過ぎ」以上

病気で当日欠勤したWさんとXさん。いくら日頃の勤怠が思わしくなくても、就業規則等での定めもなくWさんにだけ診断書の提出を求めるのはアウト。事前に申請された年休で「子供の運動会」という理由を疑って、Yさんに証拠として運動会の写真の提出を求めるのも同じくアウトです。

年休申請に理由は必要ない

会社は、年休申請の理由に拠って取得を拒否することは出来ません。申請日が諸事情のため営業に差し支える場合、別の日にしてもらおう「時季変更権」のみです。「子供の運動会」という理由で年休を取得させない、及び取得したければ証拠として写真を提出しろということは出来ません。このような行為は、出るところに出られてしまうとパワハラ案件となりかねません。

どうすればいいの?

年休の運用について、「この人は普段真面目だから」「この人は勤怠が悪いから」と人によって対応が異なることは厳禁です。日頃の勤怠状況の違いがあっても、単純に上司側が私情に左右されていると見做されてしまうでしょう。エビデンスを必要とするのであれば、「当日欠勤を年休に振り替えるには、医師の診断書か病院の領収証を提出」とする就業規則等を、管理職も含めた全従業員を対象に定める必要があります。

A上長の言い分も理解できるけど…

「勤怠を改善したい」「真面目に働いてくれる部下に報いたい」。中間管理職の方には、A上長の話が身につまされることもあるかもしれません。しかし、勤怠や日頃の勤務態度は評価に反映するもの。労基法上、年休取得に影響を及ぼすものであってはなりません。同時に、規則として全員に一律に運用することで、就業規則を「憎まれ役」として、管理職を守る意味もあるのです。



みんなで作る就業規則

Wさんは被害者で、XさんはA上長のえこひいき。それは表面上の話に過ぎません。WさんやXさんが当日欠勤していたことで、甲さんや乙さん、丙さん達は内心、そのフォローを負担に思っていたかもしれません。上記の「診断書や領収証の提出」をトップダウンで決定するのではなく、これを機会に『当日欠勤や年休の運用』についての改正案を、一般職と管理職で話し合ってみることも一つの方法です。今回はたまたまXさんやA上長とのトラブルでしたが、その陰にいた甲さん達の声を聞き漏らすことは会社にとって大きな損失だからです。また、お仕着せの規則はやらされている感が抜けませんが、自分達で話し合った結果であれば、守りたい、守らせたいという気持ちが芽生えるものです。

お話し合いの同席や、結論を規則に反映する際の法的判断など、どうぞ、社) 佐賀事務所にお任せ下さい。 林

お困りごと、何でもご相談ください!!



佐賀事務所では、従業員ご本人様の人事労務相談のみならず、配偶者様、お子様他、ご家族皆様の勤務先でのご相談も承ります。

「家族がリストラにあいそう」「子供がバイト先で強制シフトを組まれ、学校に支障が出ている」などお困りごと、何でもご相談ください。

〒115-0045 東京都北区赤羽1-10-1 ショーエービル3F 営業時間/9:00~18:00

TEL.03-5249-3326 FAX.03-3598-1827 定休日/土日祝 (※休日対応は個別にご相談ください。)

http://www.saga-sr.com yutaka-saga@mtj.biglobe.ne.jp 赤羽の社労士ブログ→

