



オフィスネアルコ・ニュースレター

パフォーマンス向上 通信

発行 オフィスネアルコ 〒190-0012 東京都立川市曙町町 1-20-3-4F
TEL:042-519-3217 FAX:042-519-3218 MAIL:info@nearco.jp
http://nearco.jp http://rulebook.jp

ごあいさつ

10月になり、急に涼しくなってきましたね。急激な気温の変化に、体調を崩している方も周りで見られます。マスクも目立ちますね。くれぐれも体調管理に気を付けましょう。

さて、このニュースレターに新たなコーナーを設けることを思索中。お客様の紹介なんてどうか？と考えています。

イベント告知や、企業の紹介など、当オフィスでインタビューして掲載を考えています。次月か次々月を目指してやってみようかな…。その際にはヨロシクお願いします。



知っとかないとクイズ

【Q】日本でも定着したこの季節のイベント「ハロウィン」。カボチャをくりぬいた「ジャック・オー・ランタン」も有名ですね。さて、この「ジャック・オー・ランタン」、もともとは、カボチャではなく別のものをつかっていたとのこと。さてそれは次のうちどれ？

- 1:カブ
- 2:リンゴ
- 3:ピーマン



答えは最後のページに

榎本氏のシェア



榎本がセミナーや本などから、「これはいいなあ」と思ったことを、どんどんお伝えし、シェアしていきます。



【キリンを冷蔵庫に入れるには？】 くだらないのですが、榎本はこんなのが好きです。

アメリカの一流企業の入社試験で実際に使われた問題だそうです。

「キリンを冷蔵庫に入れるにはどうしたらいいですか？」

さて、あなたならどう答えますか？

大きい冷蔵庫を用意する？キリンのぬいぐるみを入れる？さてさて……？

答えは、

「冷蔵庫の扉を開けてキリンを入れて扉を閉める。」だそうです。

？？ はあ？って感じですね。アメリカンジョーク？若干意味が分からない……。

物事の本質を、常識という制限に囚われない発想が大事なんだそうです。

続けて問題です。3連発。

① 「その冷蔵庫にゾウを入れるにはどうしたらいいでしょうか？」

② 「森で動物会議が開かれましたが、ある動物だけ不参加でした。その動物とは？」

③ 「人食いワニの住む川があります。にもかかわらず、ある人がこの川を無事に渡ることができました。なぜ？」

答えは、①さきほどのキリンを出して冷蔵庫に入れる。②ゾウ。冷蔵庫に入っているから。③ワニは会議に出席中だったから。

うーん、これも？？な感じがありますね。ですが、個人的にこういうの、結構嫌いではないです。

今回、「気づき」のシェアではないかもしれませんが、ユニークなものをご紹介します。あしからず。



TOPICS

労働者派遣法改正 10月1日から施行へ

ニュースなどで最近ちょっと言葉は聞いたことがあるかもしれません。
大きな法改正となった今月1日から施行の「労働者派遣法」。簡単にまとめてその内容をお伝えします。

① マージン率の公開	いくら派遣料で、いくらの人件費か。派遣元会社が、分かるように提示する必要があります。
② 30日以内の契約の派遣の禁止	災害の防止の面から、一部の例外を除き、原則31日以上派遣契約にしなくてはなりません。
③ グループ企業への派遣は8割が限度	グループ企業内での調整のための派遣形態を避けるため、全派遣労働者の労働時間を見て、グループへは8割以内の規制がかかります。
④ 1年以内に辞めた人を同企業に派遣は×	上記同様、もともといた正社員を派遣に切り替えるなどの措置を避けるために、1年以内に元の勤務先に派遣することを禁止しています。
⑤ 有期雇用から無期雇用への転換	雇用期間が1年以上経っている有期雇用の派遣労働者の希望により、無期限の契約にすることを努力義務として設定されました。
⑥ 派遣先の都合で契約解除する場合の義務	派遣を受け入れる側(派遣先)の都合で、契約を解除するときは、新たな勤務先の確保や休業手当の費用の負担などが義務となりました。

上の①～⑤は、派遣元にかかわる改正で、⑥は派遣先にかかわるものです。上記の表はポイントだけを簡単にまとめたものですので、細かい条件やその他の改正などは、厚生労働省のホームページにわかりやすく掲載されています。【厚生労働省 派遣法改正】などで検索してご確認ください。

今回の改正は「派遣労働者の保護・雇用の安定」を目的としたもので、さらに3年後の平成27年10月1日からは、「労働契約申し込みみなし制度」というものが施行されることが決定しています。これは、派遣先が違法派遣と知りながら派遣労働者を受け入れている場合に、派遣ではなく直接の労働契約の申し込みをしたとみなす、というものです。ややこしいですが、直接雇用の契約を会社から提示しているという扱いになるということです。3年後ではありますが、該当するケースは非常に多く、一番のポイントになる改正はこれかもしれません。派遣先、派遣元の企業ともに早めの準備が必要です。

派遣会社のマージン率は、通常3割前後となっています。一見、そんなに中間搾取しているの？という印象を引き起こしそうですが、実際には派遣会社は、企業が負担する採用経費、労務管理経費、社会保険料を負担し、派遣会社の営業のための費用や会社の社員の人件費等も賄わなければなりません。

その他の改正内容も、いわゆる正社員を強制的に作っていかうという意図のもので、規制による保護が解決策にならないことは、過去の改正、専門家の見地からも明らかになっています。

労働者の「型」で良し悪しを決めるのではなく、多様性を認めながら、雇用の場の創出、活躍できる産業を伸ばしていかななくては、どんどん縮小の渦に巻き込まれていってしまいます。

成長産業の創出のための投資を期待したいところです。

榎本あつしの日々つれづれ

【一大イベント、運動会に行ってきました！】

秋は運動会シーズン！ということで、うちの小学校も運動会が開催されました。人口が減っている市だけに、子どもの人数は少ないのですが、それでも盛り上がる一大イベントだったりします。

運動がどちらかというと苦手なうちの娘ですが、何を間違ったか今回は最後の全体リレーの選手に抜擢！去年は運動会いやだいやだ～、とぼやいていた娘。よほど嫌がっているのかと思いきや、意外とまんざらでもない様子。大丈夫なのか？ちょっと自信がついたのか？

そんな親の心配をよそに、運動会の10日ぐらい前から、バトンの練習などで朝早く学校に行っていました。

さて、そんなこんなで運動会当日。台風が接近していて、多少風は強かったのですが、無事開催です。

来年入学予定の幼稚園・保育園生徒のほほえましい姿あり、徒競走で負けて悔しくて泣き出す姿あり、やっぱり運動会というのはいい経験と成長の場なんだなあ、と感じました。

5・6年の高学年で行う組体操は、壮大な音楽の中、皆が一生懸命練習してきたものを出しきった素晴らしい演技でした。多くの人が感動で涙・・・。

そんな中、最後の対抗リレーに。4年の娘は2走目。先頭でバトンを受けて、なんとか無事に次につなぐことができました。

ホッとしました。娘のチームはリレーで優勝！良かったです。

基地が近い地域柄、外国籍の生徒が多いのですが、やっぱり足が速いのです。びっくりするくらい。走る姿も格好いいのですよね。

今回、ちょっと娘にとってはちょっとした成功体験となった運動会でした。



運動会、今は生徒に配慮して、お昼は一緒に食べません。わざわざ教室に戻ってお弁当なんです。



ちなみに私は、中学の時のリレーで転んだという苦い経験があります。。。今もはっきりその映像が脳裏に残っているのです。

オススメ本のシェア

『家訓づくりのすすめ』 浅見 政資 著

2005年発行の本ですが、知人が持っているの見て、お！読んでみよう、と思って購入しました。

「家訓」、皆さんのご家庭にはありますか？

代々続いているもの、明文化はされていないけれども先代から教えられているものなど、あるかもしれませんね。

我が家には特にこれといったものがなく、これを機会に作ってみようか、などと考えています。パッと思いつくのは、言葉のマナーや人がいやだと思ふことをしない、などを家族で大事にしたいかな・・・。

この本は、そのような「家訓」を持つことで、どんな良いことがあるかという解説と、実際に350ものサンプルの言葉が載っています。サンプルをみて、共感できるものに自分の言葉を加えてつくっていくことで、難しさのハードルを越えられそうです。家訓ができれば、実際の行動がその家訓通りになるように、「我が家のルールブック」なんて作ってみたいですね。おススメ！です。



東洋経済新報社

これは使える！ マネジメントツールのご紹介

【就業規則を分かりやすく！】

会社ルールブックのメインとなるページをいくつかご紹介いたします。今回は試用期間と出退勤です。

会社にはもともと、法律で定められている「就業規則」というものの作成を10名以上の従業員がいる場合に義務付けられています。

とはいっても、就業規則をご覧になったことがある方はわかるかもしれませんが、内容は法律のような言い回しが多く、「～しなければならない」「～してはいけない」というような、一般人でしたら拒絶反応が起きそうな文章になっていますね。

さらには、法律で記載しなくてはならない内容も決められていて、本当に働く人に守ってもらいたいこととはかけ離れてしまっていたりします。

就業規則の性質上、これは致し方のないことでもあります。明確に役割を分けて、本当に経営者が伝えたいこと、働く人に守ってもらいたいルールを分かりやすく記載し、一人一冊持ってもらおうのが、このルールブックなのです。

職場風土の改善、向上になくてはならないツールとなるよう、広めていきたいと思っています。



【職場で守るルール】

試用期間

▶ **試用期間が3ヶ月間あります。**
(就業規則第〇〇条)

当社は試用期間を3ヶ月設定しています。この試用期間は、あなたにとっては、当社の経営方針、業務内容、環境、雰囲気、経営方針などを体験期間であり、会社にとっては、あなたが当社で働くに相応しい遂行能力や、協調性、前向きさその他様々な要素を総合的に知る期間です。お互いの相性を見極める期間でもあります。

当社の「評価する社員」「経営方針」を理解し、真摯に仕事に取り組み、業務に適正があることを確認できた場合にこの試用期間は短くいたします。ただし適正がなかなか認められない場合、試用期間の延長や契約の打ち切りの場合もあります。

まずは前向きにあなたのやる気を見せて下さい。

サンプル 27 二次配布禁止

【職場で守るルール】

出勤時間と退勤時間

▶ **勤怠は会社生活の基本です。**
(就業規則第〇〇条)

始業	終業	休憩
9:00	18:00	60分

当社はお客様に対するサービス業です。お客さまに対応する業務の都合により、上記時間外の仕事時間が発生しますが、だらだら禁止で、出来る限り残業を少なくしていくことに取り組んでいきましょう。

▶ **始業・終業の時間に対する注意事項です。**
(就業規則第〇〇条)

始業時間は業務を開始する時間、終業時間は業務を終了する時間です。会社に来た時間、会社から帰る時間ではありません。けじめのある勤怠を心がけてください。

▶ **出勤簿の注意点です。**
(就業規則第〇〇条)

タイムカードの打刻は必ず本人が行って下さい。他の人に頼んでつけたものは認められません。

● **業務の無い滞在は残業ではありません。**
(就業規則第〇〇条)

指示のない時間外労働は認められず、時間外割増は発生しません。残業指示を受け、指示書が承認された場合に手当てが発生します。

サンプル 28 二次配布禁止

クイズの回答

★答え★ 1:カブ

「ハロウィン」はもともとはキリスト教と関係なく、アイルランドのケルト人の収穫感謝の風習が発祥といわれています。生前に墮落した人生を送った人物「ジャック」が、死後の世界に入ることを拒否され、悪魔からもらった石炭を火種にして、落ちていたカブをくりぬいてランタンにして彷徨っているという伝承から来ているものだそうです。

アメリカに伝わったときに、カブよりもカボチャの方がたくさん採れ、作りやすいということで移っていったとのこと。スコットランドでは今もカブだそうです。



今月の【ムールツメスク】 (ルーマニア語でありがとう)

- 会社ルールブックの社員説明会無事終了！
 - 就業規則説明会も無事終了！
 - 新たなコラボ事業計画が発生！
 - 新しい会社ルールブックの作成スタート！
 - 12月に家族旅行が決定！
 - 子どもの運動会が無事開催！
 - 新しいノートPCを購入！嬉しい！
 - 新しい事務所にたくさん来訪頂きました！
 - 尊敬する先輩の大阪事務所へ訪問できた！
 - 娘がはじめてジェットコースターに乗れた！
- いつもお世話になる周りの方々に感謝！です！

※このニュースレターは公私にお世話になった方にお送りしています。
 ※送付をご希望されない方は、誠に恐縮ですが【 info@nearco.jp 】もしくは FAX【042-519-3218】まで不要の旨のご連絡をお願いします。
 ※ご意見・ご感想や送付方法(メール・郵送等)の変更のご希望なども、ご連絡いただければ幸いです。