

1. 第15回杉診サロン報告：「地域通貨 ～都市部でのICカードの利用の可能性について」

9月2日(金)に、9月度杉診サロンが阿佐ヶ谷地域区民センターで開催されました。杉並区では地域通貨の導入が検討されていますが、今回は渋谷区を中心に広まっている地域通貨「アースデイマネー」の運営団体であるNPO法人アースデイマネー・アソシエーション代表理事の嵯峨氏を講師にお迎えし、地域通貨事業についてご紹介頂きました。

(1) アースデイマネーの概要について

アースデイマネーは、ボランティア参加者、ボランティアプロジェクト(事業を運営するNPO法人)とアースデイマネーに参加するお店の3者を結ぶ地域通貨である。

ア. アースデイマネーの運営法人

アースデイマネーは、特定非営利活動法人アースデイマネー・アソシエーションにより運営されている。アースデイマネーは2001年10月に運用を開始された。当初はアースデイマネー・アソシエーション任意団体として活動をスタートしたが、2002年1月に特定非営利活動法人になった。現在4名の理事と1名の監事で運営されている。

イ. アースデイマネーの単位

アースデイマネーの単位は「r」(アール)です。「r」の由来は、川を意味する英語「river」の頭文字からとられています。アースデイマネーが生まれた渋谷の街には「渋谷川」という川が流れています。この川の上流は、いまは道路で蓋をされていますが、かつては、あの唱歌「春の小川」の舞台になった場所なのです。いまや三面コンクリート張りの渋谷川、あるいは、暗渠となって姿も見えなくなった川ですが、いまからおよそ100年前にはそこに春の小川があったということ。東京の中心部で環境のコトを考えるにあたって、「春の小川」は象徴的な存在と考え、川(river)の頭文字をとってアースデイマネーの単位は「r」と名づけられました。

ウ. アースデイマネーのカたち(形態)について

アースデイマネーには「チケット」と「モバイル口座」がある。チケットには、青色の「50r」と黄色の「100r」の2種類があり、2001年10月にアースデイマネーがスタートして以来、これまでに3回印刷し、その都度デザインが変更になっていますが、現在でもすべてのチケットが利用できる。2005年12月にモバイル口座の形態が導入されました。モバイル口座は、携帯電話やパソコンなどからアクセスでき、ネット上の「口座」にアースデイマネーを貯めることができるため、「r」をたくさん手に入れてもかさばらず、また、携帯電話を使っていつでも利用できる利便性を考えてつくられました。モバイル口座は、誰でも簡単に、口座開設をすることが可能で、パケット料金を除けば、月額利用料なども一切かからず無料で利用できる口座である。

(2) アースデイマネーへの参加プロジェクト、参加店、参加者について

ア. アースデイマネーの参加プロジェクト(NPO等)

渋谷を舞台に活動する NPO が着実に増え、渋谷 Flower プロジェクト、NPO サポートセンター等 30 プロジェクトが参加している。

イ．アースデイマナーの参加店

当初は 10 店舗ほどからスタートした参加店の輪は、じわじわと広がり、現在、ピープルツリー、アンテナ、パブリックハウスカフェ&ラウンジ、虎子食堂等 150 店を超すネットワークとなっている。各お店では、100r から 200r の割引（1r = 1 円）を行っている。

ウ．アースデイマナーの参加者

アースデイマナーの参加者は、参加プロジェクト〔NOP〕を通じ、現在約 4,500 人である。

(3) アースデイマナー・アソシエーションの行っている企画事業

アースデイマナーの拡大のため、アースデイマナー・アソシエーションは次の様なイベントを企画し行っている。アースデイマーケット〔農家参加の野菜市場〕, オリジナルファーム・スタディ・ツアー（農家と飲食店オーナーとのマッチング）、アースブック（アースデイマナーが選んだ ECO ブック）等

(4) アースデイマナーが長続きしている理由

アースデイマナーは、現在渋谷地区を中心に広く運用されていますが、嵯峨氏は、アースデイマナーが地域通貨事業として長続きしている理由として以下の 3 点を挙げておられました。

ア．参加店が 150 店程度あること。

イ．システム維持〔ホームページ等〕に力を注いでいる。

ウ．口座システム〔携帯電話器の利用〕の立ち上げ。

2. 第 14 回杉診サロン報告：「個別労働紛争事例から労働法を学ぶ」

中小企業診断士であり、特定社会保険労務士である井上環氏が「個別労働紛争から労働法を学ぶ」のテーマで講演をされた。

1. 労働法の種類

個別的労使関係	・労働契約法	労働教育関係	・職業の能力開発促進法
	・労働基準法	安全衛生法	・労働安全衛生法
	・男女雇用機会均等法		・じん肺法
	・育児・介護休業法	労働保険関係	・雇用保険法
集団的労使関係	・労働組合法		・労働者災害補償保険法
	・労働関係調整法	生活安定関係	・勤労者財産形成促進法
雇用関係	・職業安定法		・労働金庫法
	・身障者雇用促進法		・中小企業退職金共済法
	・高齢者雇用安定法		・最低賃金法

	・労働者派遣法	その他	
--	---------	-----	--

2. 労働法を理解する理由

- (1) 労働紛争の解決に当たっては労働法の解釈が判断のポイントになる。
- (2) 労働法を理解していないと無用な労働トラブルを引き起こす場合がある。
労働法を理解した上で使用者として有利な対応を心掛ける。
- (3) 労働法に関する誤解を避ける。
 - ア. 管理監督者の範囲
 - イ. 雇用と雇用以外の違い
 - ウ. 試用期間 等

3. 労働法と労働紛争を考える視点

- (1) 労働紛争は労働（雇用）契約に起因する紛争である。
- (2) 労働（雇用）契約は民法の契約自由の原則に基づいている。
- (3) 労働（雇用）契約は労働基準法等によって契約自由の原則に規制が加えられている。
- (4) 労働（雇用）契約を規定するものとして労働契約法がある。
- (5) 労働（雇用）契約は長期にわたる契約であり、契約の成立以降、多くの変更を経て、終了する。
- (6) 労働基準法は労働条件の最低基準を定めるものである。

4. 労働（雇用）契約の特徴

- (1) 双務契約に基づく債権債務関係は、特段の事情がない限り同時に履行されなければならない
- (2) 雇用契約における債権債務関係は、法律上、労働提供義務が先履行となっている（民法 624 条）
- (3) 通常の見取り決めとして賃金支払日は、所定の賃金支払期間の労働に対して後払い
- (4) 雇用契約は契約自由の原則により、労働基準法の範囲内で、公序良俗に反しない限り自由に締結できる

5. 労働契約法

平成 20 年 3 月 1 日から施行（すなわちそれ以前は労働契約を規定する法律は民法が中心）
労働契約法の主な内容

- (1) 労働者と使用者が、「労働すること」「賃金を支払うこと」について合意すると労働契約が成立する（第 6 条）
- (2) 労働者と使用者が労働契約を結ぶ場合に、使用者が 合理的な内容の就業規則を、労働者に周知させていた場合には就業規則で定める労働条件が、労働者の労働条件になる（第 7 条本文）
- (3) 労働者と使用者が、就業規則とは違う内容の労働条件に合意していた場合には、その合意していた内容が、労働者の労働条件になる（第 7 条ただし書）
- (4) 使用者が一方的に就業規則を変更しても、労働者の不利益に労働条件を変更する

ことはできない（第9条）

（5）客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当と認められない解雇は、権利を濫用したものとして無効となる（第16条）

6．個別労働紛争の解釈

（1）退職と解雇

ア．退職とは～労働者の方から労働契約を解約すること。

イ．解雇とは～使用者による労働契約の一方的解約。

ウ．解雇には、病気等により労働義務が遂行できないことを理由とする 普通解雇、業務命令違反など経営秩序侵害を理由とする 懲戒解雇、経営悪化を理由とする 整理解雇がある。

エ．労働契約法では、解雇は、「客観的に合理性な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合」は解雇権の濫用として無効になるとしている。

オ．懲戒解雇は懲戒の事実（就業規則の明記）、整理解雇は会社の業績の悪化の条件があり、適用範囲は限定的である。

カ．普通解雇は能力不足等についての客観的な証拠（教育可能性も含む）がないと実際上の適用はできない

（2）労働条件の不利益変更

【労働契約法より】

使用者が一方的に就業規則を変更しても、労働者の不利益に労働条件を変更することはできない。（第9条）

使用者が、就業規則の変更によって労働条件を変更する場合には、次のことが必要。（第10条）

ア．その変更が、以下の事情などに照らして合理的であること。

- ・労働者の受ける不利益の程度
- ・労働条件の変更の必要性
- ・変更後の就業規則の内容の相当性
- ・労働組合等との交渉の状況

イ．労働者に変更後の就業規則を周知させること。

3．第13回杉診サロン報告：

「未来志向型商店街を考える - 岩村田本町商店街・御田町商店街を事例に - 」

（1）講演者の略歴

今回は、（株）全国商店街支援センター事業統括役 藤田とし子氏を講師にお招きしました。講師の経歴は、東京都出身で大手流通会社（西友ストア）に入社し、現場店をはじめ、本社財務やマーケティングを歴任した。育児のため退社後、地域の情報誌執筆・編集等に携わる。平成17年NPO法人柏市インフォメーションセンター事務局長として活躍し、19年には活動で総務大臣賞を受賞した。平成22年（株）全国商店街支援センターに入社し、事業統括役を担当し、現在に至っている。

(2) 講演概要

商店街の活性化について、共に長野県にある二商店街を事例に活性化のヒントを述べられました。どちらも、商店街活性化には、活発な組織とリーダーの存在（岩村田は理事長、御田町はおかみさん達）地域の困り事に対応したり地域資源の利用等の独自色追求、お客様にこびらず工夫する楽しみがポイントで、またマップを使った、集客イベントとその後の集客に繋げるバルイベントという手法を紹介されました。

(3) 岩村田本町商店街の事例

ア．位置：長野県東南部の佐久市、最寄駅：長野新幹線佐久平駅、八ヶ岳高原線（旧小海線）岩村田駅

イ．キャッチフレーズ：地域密着顧客創造型商店街で活性化、共に生き、共に働く、共に暮らす。

ウ．土地の特徴：中山道沿いの商業集積として繁栄を極めた。どこへ行くにも車を使う土地柄である。

エ．問題点：

- ・高速道、長野新幹線駅開業等で郊外型大型店や、チェーン店の出店で商店街空洞化が進み、空き店舗率がピーク時は30%を越える。（49店舗中15店舗）
- ・高齢者の増加と宅地造成による地縁血縁のない若者家族の増加が平行し進行する。

オ．転換点：

平成7年、若手経営者や2代目の集まりの青年会を中心に組織改革を行う。理事14名の平均36.7歳と一気に30歳ほど若返った。

カ．実施したこと：

イベントで集客を6年続けるも商店街の活性化とはならず失敗した。そこで商店街会員、周辺住民を対象にアンケート調査（6,000世帯）を実施した。すると、交流する場が欲しい。生鮮3品（魚屋、肉屋、八百屋）がない・・・との声が寄せられ、理事会で吟味し、

- ・空き店舗対策でも、撤退した空き店舗に同じ業種店を出してもやっていけない。
- ・理事は自分の店以外に一事業に関わるルールを作り、責任者になって貰う。
- ・経営戦略を身につけ、PDCAを実践する。
- ・各施策がバラバラに動くのではなく、連携して動き相乗効果を狙う。
- ・事業個々で利益を求めめるのではなく、全体で利益を考える。

といった方針のもと、次の対策を考え実施した。

(ア) コミュニティ広場“中宿おいでなん処”をオープンする。

無料のお休み処で、会議スペースやキッチンも整備しコミュニティの場を提供する。理事会もここで実施し多目的に利用している。

(イ) “本町おかず市場”という総菜店を出店する。

事前にアンテナショップで顧客のニーズをつかみ、大型店と同じような総菜で

なく、地域の食材を使い地域の伝統食等を品揃えする。また、POSを使い人気のないメニューは入れ替え、他事業の原資を生み出す。

(ウ) 若き起業家のために開業支援の場を提供する。

1店舗を6つに分け(25坪) 1.5万円/月で貸し出す。その他にも、チャレンジショップ『本町手仕事村』、子育てお助け村事業、岩村田寺子屋塾、起業家育成塾、商店街直営飲食店を運営、イオンと提携し佐久っ子WAONカード事業などを実施する。

岩村田本町商店街のホームページ：

<http://www.iwamura.com/>