

強いコンテンツを提供する エンターテインメント企業を目指して

～生活必需品ではないからこそ喜びを提供する使命と存在意義について考える～

新川
宗平
氏

代表取締役社長



株式会社日本一ソフトウェア

- 住所：各務原市蘇原月丘町 3-17
- TEL：058-371-7275
- FAX：058-371-7212
- URL：http://nippon1.co.jp/
- 事業内容：コンピュータソフトウェアの開発・製造・販売
- 従業員：68名(正社員)
- 会社略歴：
 - 1991年 岐阜県各務原市鷺沼川崎町にて有限会社プリズムを設立
 - 1993年 岐阜県各務原市鷺沼三ツ池町にて有限会社プリズム企画を設立
 - 1994年 有限会社プリズム企画を有限会社日本一ソフトウェアに商号変更
 - 1995年 有限会社日本一ソフトウェアを株式会社に改組
 - 有限会社プリズムの開発業務を株式会社日本一ソフトウェアに移管
 - 1998年 PlayStation専用ソフト「マール王国の人形姫」を発売
 - 2001年 iモード公式サイト「ローゼンクイーンランド(現日本一GAMES)配信開始」
 - 2003年 PlayStation2専用ソフト「魔界戦記ディスガイア」を発売
 - 米国カリフォルニア州にNIS America, Inc.を設立
(資本金20万ドル、現在は出資比率100%の連結子会社)
 - 2007年 JASDAQ証券取引所(現大阪証券取引所JASDAQ市場)に上場
 - 株式会社システムプリズマ(大阪市)を100%出資による子会社化
 - 2008年 PlayStation3専用ソフト「魔界戦記ディスガイア3」を発売
 - 本社を各務原市蘇原月丘町に移転
 - 2010年 岐阜県各務原市に株式会社STUDIO ToOeufを設立
 - iPhone iPod touch/iPad用電子書籍「現代異聞 流行り神/現代異聞流行り神HD」を配信開始
 - 2011年 岐阜県各務原市に株式会社カウンターストップを設立
 - 岐阜県各務原市に株式会社ノラを設立
 - Android用ゲーム「無限魔界ディスガイア」を配信開始
 - ニンテンドー3DS専用ソフト「ビックリマン 漢熟霸王 三位動乱 戦創紀」を発売

【社運を掛けた方向転換が功を奏す】

聞き手：御社の創業の歴史と転換期についてお聞かせください。

新川社長：当社は、1993年に前身となる有限会社プリズム企画を設立し、95年から現在の法人名である株式会社日本一ソフトウェアに改め、現在19期目を迎えています。主にゲームソフトウェアの企画から開発、販売までを担うゲームメーカーです。具体的には、プレイステーションシリーズやニンテンドーDS、Wiiなどゲームソフト開発のほか、携帯電話のコンテンツや公式サイトの運営、ゲームセンターの運営など、エンターテインメントをビジネスとしています。

開業当初は大手ゲームメーカーから仕事をいただく下請けでしたが、状況は厳しく、プレイステーションが発売されるのを機に、日本一ソフトウェアというブランドで、ゲームメーカーとしてスタートを切ることになりました。しかし、その頃はファミコンなどのブームが過ぎ去り、1つのソフトが50万本売れていたのが、1万本を切るような厳しい時期でした。ゲームメーカーが激減したのもちょうどそのころです。当社は、マージャンやパズルなど、ジャンルとしては比較的地味なゲームを提供していましたが、このままでは倒産もやむなしという状況だったため、社運を掛けて花形ジャンルであるロールプレイングゲーム(RPG)に進出しました。1998年12月に発売したプレイステーション専用ソフト「マール王国の人形姫」は幸いにもスマッシュヒットになり、持ち直すことができました。

聞き手：花形ジャンルというのは競合が多いだけでなく、ユーザーの目も厳しく、方向転換には、かなりの覚悟を要したのではないのでしょうか。

新川社長：そのことについては、当時社長だった北角浩一会長が一番覚悟したと思います。私は当時、現場責任者として指揮を執ってきましたが、会長が「やろう」といってくれなかったら、私自身も会社を辞めていたかもしれません。会長の英断が現在につながり、会社だけでなく私にとっても、大きな転機になったと感じています。

【お客様満足の“商品”を提供】

聞き手：経営理念をみるとCSをかなり意識されているようですね。

新川社長：当社ではゲームを作品ではなく商品と位置付け、お客様満足度を第一に考えています。作品というと、アーティストが手掛けて作製し、自分のために作っている印象を持ちます。しかし、ゲームはあくまでもお客様のためのもの

のであり、自己満足ではいけません。それを絶対忘れていけないという意味で、商品という言葉を使うようにしています。

また、今年4月から経営理念を「Entertainment for All」としました。今、ゲームビジネスにおいて、特に家庭用のゲーム機は縮小傾向にあると認識しており、そこだけに執着しては、将来が非常に厳しいと考えています。当社が作っているのはゲームだけではなく、コンテンツであり、キャラクターやストーリー、世界観を提供する会社と位置付け、新しい考えのもとに展開を変えていこうというものです。これまでのゲームに加えて、小説を書いたり、コミックや音楽を取り上げたり、幅広いジャンルで進めていこうと考えています。

【北米に海外展開の拠点となる 現地法人を設立】

聞き手：現在の御社のゲームビジネスの状況についてお聞かせ下さい。

新川社長：RPG系を中心に、タイトル数を増やし、社員も増やし、様々な展開を行っています。2003年にはアメリカのロサンゼルスに現地法人を立ち上げ、海外展開の拠点としています。設立の背景には、日本の市場が年々厳しくなってきたことがありました。そこで、当社が作った商品を、世界の至る所でも楽しんでもらえるように広めていこうと考え、アメリカに進出しました。作っている商品がゲームのファンの中でもコアな層に響くものでしたので、理解してもらえるのか、喜んでもらえるのか、期待と不安が入り混じっていましたが、いざ発売してみると、日本と同数かそれ以上の実績を残すことができました。今のアメリカの市場は、日本と比べてはるかに大きいので、当社としては欠かせないマーケットになっています。

【商品の向こう側のお客様をイメージ】

聞き手：社員教育で工夫されていることはありますか。

新川社長：お客様のためにという経営理念を意思として掲げていますので、日常から経営理念に触れながら、深く浸透させていくことを第一に取り組んでいます。それに、ゲームに求める厳しさを常に持つようにしています。お客様が求める満足やクオリティに対して、個人的な時間の都合や技量だけで品質が下回っている時には、完成を認めず、徹底的に質の向上、維持に努めています。制作者が向こう側に見えるお客様のことを考えて「どうしたら喜んでくれるか」を想像できないと良い商品はできません。当社の企業文化として、「お客様が満足してくれる」ことを連想し、その意識を高めていくことが大切であると思っています。

聞き手：若い社員が多いように見受けられますが、若手社員の人材育成についてはどのようにお考えでしょうか。

新川社長：若手でも入社したらまず、お客様に何かを提供

するプロフェッショナルの認識を持ってもらいたいと思っています。常に受け身で、「会社が教えてくれるだろう」と思われては困ります。プロとして生きていくので、例えば30歳になった時に、どこに行っても通用する人間を育てていきたいと思っています。多少厳しいことでもしっかり指導し、自律的に考えて行動できる人間を育てていく必要があると一番強く感じています。

【安らぎや活力を与えられる存在に一】

聞き手：生活の中でエンターテインメントがもたらす影響は大きいと思いますが、今後の展開についてはどのようにお考えですか。

新川社長：当社のビジネスは衣食住における生活必需品ではありません。だからこそ、お金を払っていただくからには、面白い商品を提供し、満足させることが重要だと思っています。それが娯楽の存在意義であると思いますし、それを追求しようというのが当社のスタンスです。心が安らいだり、元気になったり、活力を与えられるような存在になることが社会貢献に繋がるのだと思います。

また、最近はツイッターやフェイスブック、クラウドなどが登場し、数年後はどんなことが起きているか想像もできない状況です。広がりはまだまだ沢山あると思います。そのような突発的に登場する新しいメディアに対しても、通用する強いコンテンツを提供できる会社にしていきたいです。

聞き手：休日はどのようにお過ごしでしょうか。

新川社長：家族と過ごす時間を大切にするようにしています。平日でもマンガを読んだり、映画を観たり、趣味の時間も取るようにしています。私にとって仕事は生きているのと同じ感覚で、仕事と思ってやると楽しめない業種でましてや提供することはできないと思います。日常生活でも面白いものは取り入れたり、参考にしたりして、純粋に楽しみながら仕事にも自然につながっているというサイクルが自分の中でできているような気がします。



【岐阜県の地域別最低賃金707円で結審】

岐阜県最低賃金審議会において、県内で働く全ての労働者に適用される岐阜県の地域別最低賃金が昨年より1円増となる707円で結審した。

新しい地域別最低賃金は、平成23年10月1日に発効となり、県内の全事業所7万5千箇所の全労働者約72万3千人に適用される。

■ 平成23年度地域別最低賃金結審状況

都道府県名	最低賃金時間額			都道府県名	最低賃金時間額			都道府県名	最低賃金時間額		
	22年度	23年度	増減額		22年度	23年度	増減額		22年度	23年度	増減額
北海道	691	705	14	石川	686	687	1	岡山	683	685	2
青森	645	647	2	福井	683	684	1	広島	704	710	6
岩手	644			山梨	689	690	1	山口	681	684	3
宮城	674			長野	693	694	1	徳島	645	647	2
秋田	645			岐阜	706	707	1	香川	664	667	3
山形	645	647	2	静岡	725	728	3	愛媛	644	647	3
福島	657			愛知	745	750	5	高知	642	645	3
茨城	690	692	2	三重	714	717	3	福岡	692	695	3
栃木	697	700	3	滋賀	706	709	3	佐賀	642	646	4
群馬	688	690	2	京都	749	751	2	長崎	642	646	4
埼玉	750	759	9	大阪	779	786	7	熊本	643	647	4
千葉	744	748	4	兵庫	734	739	5	大分	643	647	4
東京	821	837	16	奈良	691	693	2	宮崎	642	646	4
神奈川	818	836	18	和歌山	684	685	1	鹿児島	642		
新潟	681	683	2	鳥取	642			沖縄	642		
富山	691	692	1	島根	642						

全国加重平均額	730		
---------	-----	--	--

※賃金額、増減額が空白のものについては未だ結審に至っていません。(8月30日現在)

【厚生労働省が中小企業向けウェブサイトを開設】

8月19日(金)厚生労働省は同省のホームページ内に中小企業向けに雇用・労働関係の情報(支援策等)をまとめたウェブサイトを開設したことを発表した。

これは、中小企業を営んでいる事業主の方や人事労務担当者向けに、基本的な労働法制度の概要、助成金等の支援策をご覧いただけるように設置したものである。

詳細内容については下記をご覧ください。

http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoseisaku/chushoukigyou/index.html

掲載されている内容

◎助成金等の支援策をお探しの方へ

- ◆人を雇いたい・創業したい
- ◆雇用を維持したい
- ◆従業員の能力を高めたい
- ◆職場環境を整備・改善したい
- ◆従業員の再就職を支援したい

◎基本的な労働法制度・社会保険等についてお調べの方へ

- ◆採用・選考時のルール
- ◆人を雇うときのルール
- ◆労働条件・職場環境に関するルール
- ◆労働契約の終了に関するルール
- ◆様々な雇用形態

◎中小企業支援策全般をお調べの方へ(関係省庁・期間へのリンク)

【岐阜県経営者協会調査 平成23年 夏季賞与 速報[第4報]

平成23年8月15日(月)当協会は、会員企業を対象に調査している夏季賞与速報[第4報]を発表した。

平成23年8月9日現在で回答を得た131社のうち、集計可能な108社をとりまとめたもので詳細内容については、下記の通りである。

■ 2011年 夏季賞与速報[第4報]

	集計社数 (単位:社)	H23夏季支給状況		H22夏季支給状況		
		支給額 (単位:円)	支給月数 (単位:月)	支給額 (単位:円)	支給月数 (単位:月)	
総計	108	433,860	1.68	417,387	1.64	
業種大分類	製造業	65	439,349	1.73	420,689	1.69
	非製造業	43	425,564	1.61	412,396	1.57
地区名	岐阜	50	435,135	1.65	419,877	1.63
	西濃	29	414,807	1.67	414,813	1.68
	中濃	13	517,248	2.02	453,392	1.82
	東濃	14	400,042	1.59	374,760	1.48
	飛騨	2	372,982	0.98	456,838	1.30
規模別	100人未満	36	338,779	1.34	317,437	1.26
	100~299人	46	444,637	1.72	439,062	1.74
	300人以上	26	546,446	2.09	517,432	2.00

【平成22年の入職率・離職率ともに 昨年より減少】

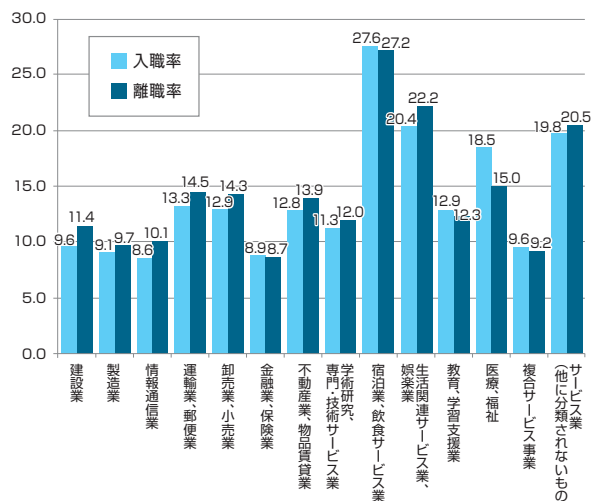
平成23年8月3日(水)、厚生労働省は「平成22年雇用動向調査結果の概況」を発表した。

平成22年の入職率は14.3%(前年比1.2ポイント減)、離職率は14.5%(同1.9ポイント減)とともに昨年より減少し、平成20年以降から続く離職超過となっている。

産業別に労働移動者を見ると、入職者は卸売業、小売業が112万人と最も多く、次いで宿泊業、飲食サービス業が103万人、医療、福祉が96万人の順となっている。

入職超過率をみると、医療、福祉が3.5ポイント、教育、学習支援業が0.6ポイントと高く、建設業及び生活関連サービス業、娯楽業が-1.8ポイントと離職超過となっている。

■ 産業別入職率・離職率



資料出所:厚生労働省「平成22年雇用動向調査結果の概況」より

労働行政リーダー ヘッドライン

今春新卒者の内定取り消し556人

震災の影響を理由として内定の取り消しは427人、入職時期の繰り下げは2,472人となっている。

資料出所:厚生労働省「平成22年度新卒者内定取り消し状況まとめ」より

平成23年10月から求職者支援制度がスタート

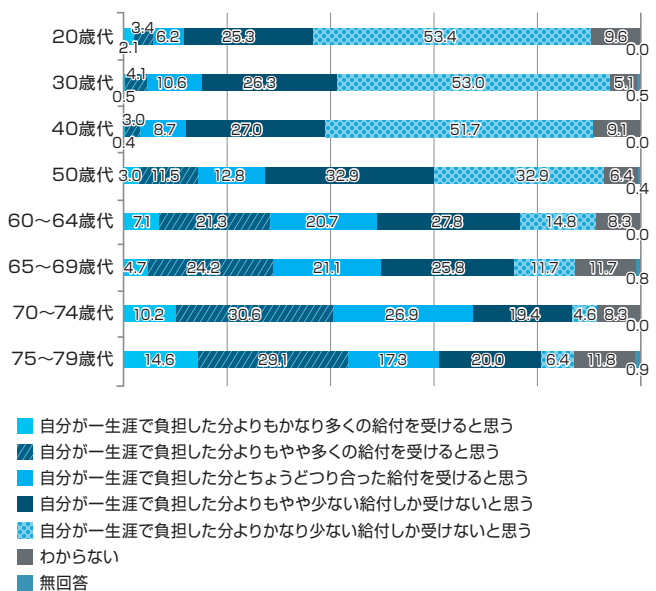
雇用保険を受給できない特定求職者を対象に職業訓練によるスキルアップで早期就職を目指す支援制度となっており、平成23年10月1日以降に開講する訓練の受講者が対象となる。

資料出所:厚生労働省「求職者支援制度のご案内(平成23年10月1日施行)」より

社会保障の給付についてのアンケート

～年代が下がるにつれ給付よりも負担が多くなると感じる傾向に～

■ 一生涯における社会保障の給付と負担のバランス(単数回答)



資料出所:厚生労働省「社会保障に関するアンケート」の調査結果より

お知らせ

～雇用促進税制がスタートしました～

前年より10%以上かつ5人以上(中小企業は2人以上)従業員を増やす等の要件を満たした事業主に対する税制優遇制度が創設されました。この制度の適用を受けるためには、あらかじめ「雇用促進計画」の提出が必要になります。

お問い合わせ先:岐阜労働局職業安定部職業安定課(TEL 058-245-1311)又は最寄りのハローワークまで

～「全国労働衛生週間」の実施について～

10月1日から「見逃すな 心と体のSOS みんなでつくる健康職場」をスローガンに、全国労働衛生週間が実施されます。各事業場において、労働衛生意識の高揚を図るとともに、自主的な労働衛生活動の一層の促進をお願いします。

詳しくは、岐阜労働局ホームページ

(<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000001jiz1.html>)
をご参照下さい。

各種ハラスメントの司法判断 ～裁判例解説～



毛利法律事務所
弁護士

小森 正悟 氏

本稿は、さる6月22日(水)に長良川国際会議場で開催された「第186回人事・労務セミナー」における、ご講演の概要です。
(事務局文責)

1. ハラスメントの問題状況 (新聞記事などから)

- 2010年度のセクハラ相談件数が前年の2.2倍(岐阜労働局)
- 2007年は職場のパワハラやいじめが原因となった自殺を労災認定する司法判断が相次いだ
- 2010年度に対人トラブルや過労から精神疾患にかけ、労災申請した人は45人増の1,181人で2年続けて最多(厚労省)

2. ハラスメントに関する法的責任の内容

① 不法行為責任と債務不履行責任

- 故意・過失に基づき、他人の権利を違法に侵害する行為(民法709条)
 - 被用者の不法行為が使用者の「事業の執行に付き」行われた場合(民法715条)
 - 債務者が、その債務をその責めに期すべき事由によって履行しない(民法415条)
- ⇒要件と効果が若干異なるが、両責任は競合し、合わせて主張されることが多い

② 事業主の債務不履行責任とは

(1) セクハラについての男女雇用機会均等法11条

「事業主は、職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、または当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない」

- ① 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発(事前措置)
- ② 相談(苦情を含む)に応じ、適切に対応するための必要な体制の整備(事前措置)

- ③ 事後の迅速かつ適切な対応(事後措置義務・調査義務・被害拡大回避義務・再発防止義務・被害回復義務)
- ④ 相談者等のプライバシーの保護、不利益取り扱いの禁止

(2) ハラスメント一般について労働契約法5条

「使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体などの安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする。」

■ 労働環境配慮義務ないし職場環境配慮義務

=「労務遂行に際して被用者の人格的尊厳を侵し、その労務提供に重大な支障をきたす事由が発生することを防ぎ、又はこれに適切に対処して、職場が被用者にとって働きやすい環境を保つように配慮する注意義務」

3. 法的関係の整理

(使用者はどのような場面で責任を負うのか)

(1) 使用者意思に基づく場合(例:無理な退職勧奨など)

- 現実に人格権侵害行為を行った上司や同僚には不法行為責任が成立する(民法709条)
- 使用者は、当該行為が「使用者自身の行為」と評価される場合には不法行為責任(民法709条)を、管理職を通じて行ったと評価される場合には使用者責任(民法715条)を負う(事業主の意思に基づいていることから、「事業の執行について」という要件を充足している)。
- 使用者は、債務不履行責任(労働契約法5条等)を負う。

(2) 使用者意思に基づかない場合

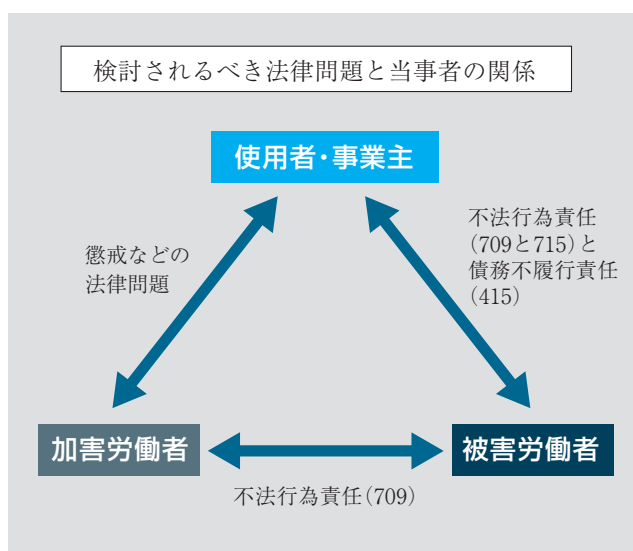
- 現実に人格権侵害行為を行った上司や同僚には不法行為責任が成立する(民法709条)

- 上司や同僚らによるハラスメントが「事業の執行について」行われたと評価できる場合には、使用者責任(民法715条)を負う(逆に、当該行為者の個人的行為とされる場合には、使用者責任の要件を欠く)。
- 使用者は、債務不履行責任(労働契約法5条等)を負う。

まとめ

⇒「違法なハラスメントが存在した時に使用者が責任を負担しない場合」とは、

- ①当該ハラスメントが使用者意思に基づかない場合
- ②当該ハラスメントについて事業執行性がない(個人的行為である)場合
- ③当該ハラスメントについて職場環境配慮義務違反が認められないという場合
※これらの要件は「かつ」の関係になる。



4. ハラスメント該当行為の調査

① 使用者の調査義務

- ハラスメントに対しては、「事実の調査」
⇒「事実の認定」⇒「法的評価」⇒「事後対応」という過程が通常である
- 迅速かつ的確な調査は、職場環境配慮義務の具体的内容の一つである
- 調査担当者の公平性の確保(調査チームの人選、外部の第三者の起用)
- 調査手続きの留意点
当事者以外の第三者の調査可能性の検討
加害労働者への積極的な反論の機会の付与
加害労働者の無自覚・怒り・反発への対応
評価を挟まない客観的事実の把握

② 労働者の調査協力義務

- 裁判例を見ると他の労働者が調査協力義務を負う場面は限定的に解されている
- 少なくとも①当該労働者の職責に照らし、その職務内容となっていると認められる場合、②又は調査対象である違反行為の性質・内容、違反行為見聞の機会と職務執行としての関連性から、より適切な調査方法の有無等諸般の事情から総合的に判断して、労働契約上の基本的義務である労務提供義務を履行する上で必要かつ合理的であると認められる場合、には協力を求めなければならない。
- とはいえ、実務上、他の労働者に対する協力要請についての弊害は考えにくく、プライバシーに配慮することは当然であるが、余りに謙抑的になる必要はないと考える。

③ 調査の終了に際して

- ハラスメント行為の事実が確認できれば加害者に対する処分・被害者に対する被害回復措置を行う。
- 事実の有無について断定が困難な場合は、速やかに社内における事実調査は終了させ、当事者双方に社外の紛争処理システム(労働審判、労働局のあっせん、裁判など)の利用による公正な判断を勧めるべきと考える。

今回のまとめ

- ①パワハラ・モラハラについては正当な業務命令等との線引きの判断が困難な事例があることと、事後的に違法と判断される場合でも、行為時には違法の自覚が行為者に無いことが多く、使用者にとっての対応を困難にさせている。
- ②(私見であるが)パワハラやモラハラが多様な人間関係を前提とする人格的な被害であることから、一切のパワハラやモラハラを未然に防止することは不可能に近い。そこで、パワハラやモラハラは、社員の誰しものが犯す可能性のある行為だという見地に立ち、これが「不相当⇒違法」レベルに至る前にマネジメントする仕組みの構築を使用者としては目指すべきではないか。そして、ハラスメントは全員・全体の問題として捉え、ハラスメントに対応する組織や役職を社内に配置し、事例報告や研修の実施や、事後的対応を担わせることで風通しのよい職場にしていくことが結果的に紛争発生防止につながると考える。