



社会保険労務士法人・行政書士事務所

オフィス・サポートNEWS

〒104-0032東京都中央区八丁堀1-3-2佐藤ビル4F

TEL 03-6280-3925 FAX 03-6280-3926

URL <http://www.officesup.com> E-mail info@officesup.com

第30号 2011年8月

発行責任者 鎌田勝典・沖利彦・山崎泉

時言

「DNA」

- 人は育った環境や経験の中でさまざま価値観をもつようになり、そのなかに“核”というべき価値観を形成します。職業人としてのそれは、人によって大きく2つに分かれるような気がします。プロ志向と上昇志向です。世間は、そのどちらにおいても「成功」すれば、成功者として評価します。
- 職業柄、いろいろな「成功者」と飲んだり話したりする機会があります。大企業の管理職を退職した2人の方と飲んでた時、酒の席で本音が出たのでしょうか、「お前は部長になれなかった、おれは部長になって退職した」という会話をしていました。上昇志向で生きてきた人たちが、退職してしまい、これ以上上昇できず過去の看板でしか生きられない情けなさを感じました。先日、大企業の管理職を経験し、50代半ばで早期退職、その経験を生かしていま中小企業を経営されている方と飲む機会があり、その話をすると、こうおっしゃりました。「それはよくわかります。長く大企業に勤めているとDNAに刷り込まれるんですよ。私も退職した当時は、妻にさんざん『あなたは上から目線だ』と言われたものですよ」。
- 私の同郷（北海道）の後輩で、苦学して、マサチューセッツ州立大学を卒業し、外資系の証券会社にしばらく勤務し、現在M&A専門の日本の企業で働いている30歳の青年がいます。「45歳までに日本に本当のビジネス大学をつくるつもりです」（彼は日本の大学には真の意味でのビジネス学問がないと考えている）という夢を持って生きているハングリ―精神旺盛な青年です。彼は日本の会社で働いてみた感想をこうのべました。「パワハラが多すぎます。私は何人ものパワハラ（セクハラ含む。）で辞



北の丸公園(東京都千代田区)

めていった女性たちの相談にのり、残念ながら退職した方がいいとアドバイスをしてきました。私自身がパワハラを受けたときは、すぐ社長に『僕はビジネスをやるためにこの会社で働いている。あのつまらない上司の相手をしている暇はない』と進言して切り抜けてきましたが、なかなかこの体質は変わらないですね」。厚生労働省の発表でも、「いじめ・嫌がらせ」の労働相談が増えているとのことですが、その一端を聞かされたわけです。

4. ではプロ志向とは一体何なのでしょう？ある方が、著書のなかで「専門家の能力とは、局面の判断力と見通しである」と述べています。どんな職業人であっても、かならず相手にしているもの、あるいは忘れてはならないものが、“顧客”と“時代”ではないかと思えます。顧客を忘れたプロ志向では自己満足になってしまいますし、それが時代の流れにそぐわないものであればいずれ淘汰されてしまいます。その2つの視点を絶えずもちなら、いかにプロとしての専門性を発揮するかです。私自身のDNAを絶えず問い続けていかなければなりません。経営者にとっても、従業員とりわけその幹部たちが、どういうDNAをもった存在として伸びていくのか、大きなテーマです。

今月号紹介

- 2面 労使トラブル110番 「賃金体系変更に対抗した一部の労働者は、変更後の就業規則に拘束されますか」
- 3面 メンタルヘルスを考える 「安全配慮義務について①」
- 4面 年金相談の現場から 「外国人無年金者(昭和56年末まで)はどこまで救済されるのか？」

- 5面 行政書士の事件簿 「意思能力がまったくない夫に相続問題が発生しそうだ…」
- 「税金おとな相談室」 税理士・関根忍先生の連載
- 6面 職場のQ&A 「残業許可制の運用について」
- 「となりの弁護士」 弁護士・原和良先生の連載

職場のQ&A

「残業許可制の運用について」

Q 当社では残業を行う場合は、「①上司の命令」「②本人の事前申請を上司が承認した場合」以外は認めておらず、就業規則にもその旨を定めています。ところが最近、自発的に残業を行い、翌日に残業申請をして来る者が出てきました。行われた業務は翌日に回しても支障がないことも多く、ルール違反でもあるため承認したくないのですが、どのように対応すれば良いでしょうか？

A 最近では、従業員の自発的な残業を全て認めていると無駄な残業の発生が考えられ、さらには残業代をあてにする者が出てくるので、御社のようなルールを決め、就業規則に記載している会社は少なくありません。

このこと自体は、決して間違いではありません。

〈客観的事実とルールの厳格実施のチェック〉

残業の概念には、①・②の他にも「③事後申請」「④黙認」があり、たとえ上司の命令や事前申請がない場合でも、残業代の支払いが必要となる場合もあります。所定労働時間内では到底終えることができない業務を課されており、終えるためには残業が必要であるといった客観的事実がある場合などが該当します。

会社として承認すべきではない残業であっても、残業を行う根拠たる客観的事実、もしくは上司が黙認していたときは、残業代の支払いが必要になりますので、注意して下さい。

〈残業そのものを減らす努力を〉

さらに掘り下げると、残業許可制は「発生した残業を認めるかどうか」という問題であり、残業代の抑制には役立ちかも知れませんが、残業そのものを減らすことにはつながりません。

残業の原因には、業務量が多すぎる、業務処理能力が低い、さらには業務が終業時刻間に偏っている、など色々ある上に複数の原因が絡むため、残業を減らすと言ってもなかなか難しいところですが、それでも残業の原因を一つ一つ消していくことが解決の第一歩です。

残業許可制は残業の原因を消すための知恵の一つではありますが、「変形労働時間制の活用」「業務フローの見直し」「残業を黙認しない」「定時退社推奨」などの取り組みも同時に行っていくと一層効果的です。

となりの弁護士

パートナーズ法律事務所長

弁護士 原和良



「GOOD MORNING-」

1 私を含め中高年世代の多くは、中学校入学と同時に生まれて初めて英語に出会った。This is a pen.と並んで最初に学ぶ英語の挨拶は、Good morningという慣用語である。

2 九州の片田舎で育ち、外国人も見ただこともない私にとって、Good morningは、新鮮でかつ違和感のある言葉だった。日本語では「おはようございます。」である。でも、「おはようございます。」とは、一日の早い時間(午前)に客観的状态を表す言葉である。他方、Good morningとは、「いい朝ですね」(あるいは「いい朝になるように」という話し手や相手の主観的気分や願望を表す言葉である。

へそ曲がりの私は、Good morningという問いかけに対して、Good morningと挨拶を返さなければならぬのか不思議でたまらなかった。

3 人生いろいろ、毎朝の気分もいろいろである。嫌なことがあった翌朝や今日はしんどいスケジュールがある日は、「Bad morning」と回答すべきではないか、英米人は頭がおかしいと思っていた。

4 こんな違和感から始まって、英語の世界に何故かのめり込んだ学生時代だった。塾もない田舎で、毎日ラジオ講座で必死に英語を勉強した。今でも英語が大好きである。

社会人となって、経営者となって、今、いろいろな壁にぶつかの中で、何故「Good morning」なのか、その謎が半分わかかってきたような気がする。

挨拶とは人と人が交わる最初の入り口である。コミュニケーションの入り口である。では、コミュニケーションとは何のためにあるのか。コミュニケーションの目的は、相手を気分よくさせること、気持ちよくさせることである。そして、不安の壁を取り除くことである。だから、どんなに不愉快でも気持ちを込めて「Good morning」なのだ。

5 気分がよくないとき、物事がうまくいかないときは、ついつい目の前の人に当たりたくなる。しかし、まずは相手を気持ちよくさせること、もし、相手に変わってほしいと思うときは、思う存分気持ちよくなった後に、控え目に指摘してあげたらよい。自分で気づくヒントを与えるだけでよい。

人は自ら変わろうと思わない限り、変わらないものだ。

先週は、南相馬市の被災現地の仮設住宅、避難所を周り原簿補償のセミナーと個別相談を行ったが、被災地でもやはり朝の挨拶は、「Good Morning」であ

□編集後記——オフィス・サポートは、3年前の8月に社会保険労務士法人・行政書士事務所として創立され、今月から4年目に入りました。この間、昨年5月に事務所を大塚から日本橋（八丁堀）に移し、今年1月には千代田マネジメント・パートナーズを迎え入れ、事業の質と量の向上をめざしてきました。それは決して十分なものではなかったのはいかとの思いもありますが、ここまでできたのもひとえに、ご支援を寄せ

て下さったみなさま方のお陰と深く感謝しているところです。「上を向いて歩こう」「Good Morning」など、今月号には、これからのオフィス・サポートに求められている課題に触れるような専門家の方の言葉が寄せられました。一つの節目にあたり、専門家として、「顧客」と「時代」への視点をしっかりと持つこと、また不安の壁を取り除くようなコミュニケーション向上に一層努めなければ、と考えています。(N)

賃金体系変更に対した一部の労働者は、 変更後の就業規則に拘束されますか

Q 会社の経営状況が厳しい中、会社の維持存続と従業員の雇用を守るために、賃金体系を変更します。すでに、丁寧に労働組合（従業員の過半数を代表する労働組合）とも協議を重ね、合意に至りました。この賃金体系変更により、全従業員の賃金額が1割程度低下します。従業員の一部は、この就業規則の変更を表明していますが、就業規則が変更された場合、彼らに対しても変更後の就業規則に拘束力を持たせることはできるのでしょうか。個別の合意がなければ、各人の賃金は変更できないのでしょうか。

A ご質問のケースを考える場合は、労働契約法10条の規定に基づくことになります。

労働契約法第10条

使用者が就業規則の変更により労働条件を変更する場合において、変更後の就業規則を労働者に周知させ、かつ、就業規則の変更が、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その他の就業規則の変更に係る事情に照らして合理的なものであるときは、労働契約の内容である労働条件は、当該変更後の就業規則に定めるところによるものとする。ただし、労働契約において、労働者及び使用者が就業規則の変更によっては変更されない労働条件として合意していた部分については、第12条に該当する場合を除き、この限りでない。

以下、この条文について、判例なども踏まえて解説したいと思います。

ポイント1 不利益変更は労働者との合意が必要

まず前提となるのは、労働条件の不利益変更は、労働者との合意が必要だということです。労働契約法9条は、「使用者は、労働者と合意することなく、就業規則を変更することにより、労働者の不利益に労働契約の内容である労働条件を変更することはできない」と規定し、使用者による恣意的な労働条件の不利益変更を禁止しています。

賃金は労働契約の重要な要素であり、使用者が労働組合や労働者の同意なく一方的に所定額を減額することは許されないとするのが判例の傾向です。特に基本給は退職金の算定基礎とされる等、その減額は労働者の生活に重大な影響を及ぼすので、労働者の同意なく、一方的に変更できないとした裁判例があります。

ポイント2 就業規則の不利益変更は合理性があること

ご質問のケースでは、賃金引き下げは従業員の生活に大きな犠牲を強いることになりまますから、会社の業績不振に伴う経営の現状や今後の見通しなどについて、従業員に対してどれだけの説明がされたのか、賃金の引き下げについて従業員の理解があったかが問題になります。

職務内容が変わらないにもかかわらず、就業規則等の変更により賃金を減額する場合は、経営者の恣意ではなく、高度の必要性に基づいた合理的な内容のものでなければならぬと考えられ、合理性を欠いている場合には労働者に対する拘束力が認められないこととなります。

最高裁判決も、「就業規則の賃金条項の変更も、それが合理的なものか否かによってその効力が決められる。」と

しています。

ポイント1の合意原則の例外として、労働契約法10条は、就業規則の変更により労働条件が不利益に変更される場合において、①当該変更の合理性があり、②周知がなされる場合には、就業規則の変更による労働条件変更が拘束力を持つことを定めています。合理性の判断要素についてそれぞれの考慮要素をみていくと、

(1)「労働者の受ける不利益の程度」については、就業規則の変更によって個々の労働者が被る不利益の程度をいいます。

(2)「労働条件変更の必要性」とは、会社が現在の労働条件を維持することが困難であるという事情を指します。

(3)「変更後の就業規則の内容の相当性」については、変更後の就業規則の内容自体の相当性、経過措置の有無や内容、代償措置その他関連する他の労働条件の改善状況、変更内容の社会的相当性がこれにあたります。

(4)「労働組合等との交渉の状況」については、就業規則の変更の際に、労働者側との間でどのような手続を講じたかが考慮されることとなります。

そして、①、②の要件（変更の合理性と周知の要件）を満たす場合には、就業規則による労働条件の変更と同意しない労働者も変更後の就業規則の定める不利益に変更された労働条件に拘束されることとなります。

労働者に不利益な就業規則の変更は、それが合理的でない限り労働者を拘束しません。逆に言えば、合理性があり周知されれば、同意しない者に対しても、変更後の労働条件を適用することができます。

ポイント3 変更後の就業規則を周知すること

合理的変更の拘束力を含めた就業規則の効力については、労働基準法は就業規則の実効的機能にかんがみて、作成、届出、意見聴取、周知などの手続的義務を課して労働者を保護しているのですから、それらの義務のすべてを履行することがその効力の発生要件となります。

労働組合に上記合理性の判断要素に沿って丁寧に説明をし、労働組合と合意を得たものであることから、変更後の就業規則を周知することが重要です。反対を表明していた一部従業員にも理解できるように変更後の就業規則を説明し、周知して下さい。

なお、労働契約法10条後半のただし書きは、労働契約を結ぶ際に、就業規則に係らず適用される特別の合意があった場合には、労働契約法12条に該当する場合（＝就業規則を下回る労働条件を定めた場合）を除き、その特別の合意が優先されるという意味です。

「行政書士の事件簿」

行政書士 鎌田 勝典

意思能力がまったくない夫に 相続問題が発生しそうだが…

Q 夫が病気でまったく意思能力のない状態が続いています。夫の母親はもう90歳を超えていて、この間体調を崩し入院しています（夫の父はすでに死去）。夫の兄弟は、夫を含めて3人で、夫の兄夫婦が義母と同居し、義母の面倒を見ている（夫の弟は海外在住です）。母の財産は、現金、株、3LDKのマンション・土地があります。夫の兄は、自分の思い通りにならないとすぐ喧嘩をする人で、私に対しても何かにつけて非難するため、最近では行き来がまったくない状態です。もし私に何かあったとき、夫はどこかの施設に預けなければなりません。義母が万が一の時の相続分を確保しておかないと心配です。

【成年後見制度とは】

A 成年後見制度は平成12年4月からスタートしました。精神上の障害により、判断能力が不十分であるため、法律行為による意思決定が困難な者について、その生活全般にかかる必要な意思決定を代行・支援する制度です。

判断能力の不十分な程度によって援助の内容を区別し、補助、保佐、後見という3つのタイプがあります。補助は判断能力が「不十分」な人（難しい事項については援助が必要な人）、保佐は判断能力が「著しく不十分」な人（法律で定められた一定の重要事項は援助が必要な人）、後見は判断能力を「欠く常況」にある人（常に自分で判断して法律行為をできない人）をそれぞれ対象としています。いずれも家庭裁判所の審判（鑑定を含め）を経て、判断能力の判定および誰が後見人に適切なかを裁判官が判断することとなります。

【いまから申し立てをする】

後見人の申し立ては、妻であるあなたが行うことになります。申し立てた結果、あなたが後見人になるか、弁護士などが後見人になるかは、諸般の事情をつかんだ上で、最終的に裁判所が決めます。申し立ててから選任されるまで数ヶ月かかりますから、いまのお母さん（義母）の様子からすると早く申し立てておいた方がいいでしょう。

もしあなたが後見人に選任された場合、相続手続き等は弁護士に委任してやってもらうようにすれば、弁護士は夫の利益のために動くことになり、また義兄との感情的トラブルを避けられると思いますので安心できます。

黒子とグレ子の「税金おとな相談室」

(第30回)

■「3周年と30回記念！」

税理士 関根 忍



空、見上げてますか？



職業柄、下（机）ばかり見ているので、たまには上を見上げてみたいのですね？



オフィス・サポート様が、お客様との架け橋になれますように。そして皆様がさらにニョキニョキと成長できますように！



上を向いて歩こう！（横向いてますが（笑））