



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44号 2012年10月

発行責任者 鎌田勝典・沖利彦・山崎泉

時言

■「雇用ルールの変更と企業の対応」 ～サントリー、ペローチェ、ソニー～

労働契約法改正と高齢者法改正の施行日が来年4月1日と迫ってきた。労働契約法改正で最も注目されているのが、有期雇用ルールの変更で、契約更新を重ねる有期雇用者が5年を超えた場合、本人の申込みにより自動的に無期雇用となるという改正。高齢者法改正では、60歳後の雇用ルールについて、従来多くの企業が取ってきた労使協定で定めた基準に合致する者を再雇用するという継続雇用制度について、労使協定で基準を定める方式を廃止した。この2つの法改正にどう対応するのが問われている。報道等に見る各企業の対応はいろいろだ。

【65歳定年制を打ち出したサントリー】
サントリーホールディングスは、現在60歳としている正社員（約5,000人）の定年年齢を来年4月から5歳引き上げ、65歳にすると発表した。給与は60歳時点での給与の6～7割程度で、それに伴う人件費負担は増えるが、「正社員として登用することで、長年培った経験や高い技量を持つシニア世代に働く意欲を高めてもらうことがものづくりの観点からも大切だ」（広報担当者）という。

【一律4年でパートの雇用を切るペローチェ】
他にもイオンが65歳定年制を導入、富士電機も最長65歳まで定年延長できる制度を採用している。
【一律4年でパートの雇用を切るペローチェ】
国会で問題になったのは喫茶店ペローチェの例。ペローチェを運営するシャノアールは、労働契約法改正案が出てから、パートを一律4年で切るという



東京駅丸の内
ホーム天井

有期雇用を提案した。たしかに労働契約法は、ヨーロッパ諸国でとられている入口規制（雇う理由等により有期雇用そのものを認めないという規制）を導入することを避け、出口規制（一定期間過ぎれば有期雇用でなくなる）とした。出口規制だと、ペローチェのような対応は、法改正の趣旨から外れているにしても違法とは言えず、今後このような例が増えてくるという予測もある。

【数回は是正勧告を受けたソニー】
ソニーが再雇用制度をめぐる手続きに不備があったことで2回に渡って三田労働基準監督署から是正勧告を受けていたと報道された（毎日新聞）。再雇用制度をめぐる就業規則変更の際に、①労使協定の締結が違法であった（労働者代表を選出する手続きを怠った）、②結んだ労使協定をいつでも誰でも見られる形にしていなかった、というもの。もちろん労使協定方式は廃止となるので過去の話だが、“世界のソニー”がなんとも情けない。

各社の対応はいろいろだが、2つの法改正への対応で一番大事なことは、パート労働者や高齢労働者を企業経営にとってどう位置づけ、その意欲を引き出すことができるかどうかではないだろうか。

🌈🌈🌈🌈🌈 今月号紹介 🌈🌈🌈🌈🌈

- 2面 **トピックス** 「誤認逮捕と起訴休職規定の妥当性」
アジア貿易事情 貿易商社代表・山本恵司さんの連載
- 3面 **労使トラブル110番** 「採用内定者の妊娠と労働契約」
- 4面 **メンタルヘルスを考える** 「医療機関との関わり①」
- 5面 **『会社を強くする』** 経営コンサルタント・野澤周永先生の連載
- 6面 **夢をかなえるFP塾** CFP吉澤由美子先生の連載
「JAZZでほっと一息」 ジャズ愛好家・小柳忠章さんの連載
- 7面 **年金相談の現場から** 「年金制度改正について」
『税金おとな相談室』 税理士・関根忍先生の連載
- 8面 **職場のQ&A** 「「限度時間」を超える時間外労働を行う時には「延長協定書」が必要です」
『となりの弁護士』 弁護士・原和良先生の連載

職場のQ & A

「限度時間」を超える時間外労働を行う時には「延長協定書」が必要です

Q 労働基準監督署から、1ヶ月の時間外労働を55時間の時間外労働をした場合には、延長協定書を作成して届出をしてください、と指導を受けました。きちんと36協定を結んでいるのに何が問題なのでしょう？

A 時間外労働・休日労働は無制限に認められているわけではなく、1ヶ月で45時間、1年で360時間までという「限度時間」を超えてはならないとされています。

「限度時間」を超えて労働時間を延長しなければならない「特別の事情」が生じたときは、「限度時間」を超える一定の時間（「特別延長時間」といいます）まで労働時間を延長することができる旨を協定しなければなりません（この協定を「特別条項付き協定」といいます）。

「特別条項付き協定」を結んだ場合、60時間まで、80時間まで等、1ヶ月の時間外労働を45時間以上に延長できます。ただし、「限度時間」を超える期間が年の半分以下、つまり1年で6回までと決まっています。また、36協定とは別に、「特別の事情」についてできる限り詳細に協定を行い、行政に届出する必要があります。

「特別の事情」は「臨時的なものに限る」とされています。「臨時的なもの」とは、一時的又は突発的に、時間外労働を行わせる必要があるものであり、全体として1年の半分を超えないことが見込まれるものを指します。具体的な理由を挙げずに、「業務の都合上必要なとき」又は「業務上やむを得ないとき」など恒常的な長時間労働を招く恐れがあるものについては、「臨時的なもの」とは認められません。

（臨時的と認められるもの例）

1. 予算、決算業務
 2. ボーナス商戦に伴う業務の繁忙
 3. 納期のひっ迫
 4. 大規模なクレームへの対応
 5. 機械のトラブルへの対応
- （臨時的と認められないもの例）
1. （特に事由を限定せず）業務の都合上必要なとき
 2. （特に事由を限定せず）業務上やむを得ないとき
 3. （特に事由を限定せず）業務繁忙なとき
 4. 使用者が必要と認めるとき
 5. 年間を通じて適用されることが明らかなる事由

となりの弁護士

弁護士法人パートナーズ法律事務所 弁護士 原和良



「本当に強い国（社会）とは？」

1 日中、日韓で領土問題が今ホットな話題となり、国の威信、国益が大きく取りざたされている。

そして、このような「国難？」に対処するため、強いリーダーシップを待望する「世論」が意図的に醸成されているようにも思える。自民党は、安倍晋三氏が再び総裁となり政権の奪還を目指す。他方で、中央政党、既成政党批判を繰り返す大阪橋下徹市長も国政への影響力強化を目指している。安倍氏も、橋下氏も、アプローチは違うが、今の日本国憲法を改正し、国の形を大きく変更したいという点では共通点を持っている。

2 しかし、最初に確認しておかなければならないのは、憲法を議論するとき、憲法に拘束されるのは果たして誰なのか、ということである。まじめに勉強した法律家の間では、憲法は強力なリーダーシップを権力者のために授権するために存在するのではなく、権力者が図に乗って国民を弾圧したり、間違った政策を行わないように手かせ足かせをはめるために存在するということが、異論がない。

3 日本に限らず近代憲法は、個人の尊厳と幸福追求の権利を保障するために存在する（13条）。個人が尊重されるために、権力が個人の自由を過度に介入してこないようになるべく権力の行使をやりとりにくく制度設計されている。三権分立も地方自治制度も、選挙権と選挙制度も権力がなるべく集中しないよう行使しにくいようわざわざ作られているのである。その憲法を権力者が遵守することによりはじめて、法律による国民への権力行使が正当化されるのである。

また、憲法は、刑事手続きにおいて権力に異論を唱えるものを受容し、権力が間違いを犯さないようチェックするため、被告人に弁護士選任権（37条、34条）を与えていることも、懐の深さを感じさせる。

4 このようにあえて、権力を使いづらく設計しているのは、人は一時の時代の雰囲気や流されやすい弱い存在であり、権力はそのために情報を操作するものである、という歴史の教訓に導かれた人類の知恵に由来する。効率的でないことは、憲法の強みであって弱みではない。

5 先行き不透明な時代にあって、強いリーダーがほしいという願望は人情である。しかしリーダーに頼りすぎることにはかえって危険である。それは自分はどうあるべきかを棚に上げて思考停止することになる危険すらある。一人ひとりが自分を大事にし、自分のリーダーとなったとき、自分と同じように他人の権や異論にも寛容になれる。それが本当に強い国家であり、社会である。

トピックス

■誤認逮捕と起訴休職規定の妥当性

遠隔操作されたパソコンからネット上に犯罪予告がされた事件で4人が誤認逮捕されました。IPアドレスなどから容疑者を絞り込んでいく現在の犯罪捜査の手法の限界が示されたわけですが、問題はそれにとどまりません。

【逮捕された4人の事件と認否状況】

東電OL殺人事件の場合は、DNA鑑定の不十分さから、判決が

逮捕された人	事件	逮捕と認否	刑事手続き（執筆時）
東京の男子大学生 (19歳)	横浜市のサイトに 小学校襲撃予告	神奈川県警が7月 逮捕。当初否認	保護観察処分が確定 (大学を退学)
大阪のアニメ演出 家男性(43歳)	大阪市のサイトに 大量殺人予告	大阪府警が8月逮捕。 否認	起訴後、釈放
福岡の無職男性 (28歳)	幼稚園と有名子役 に襲撃予告	警視庁が9月逮捕。 供述が変遷	処分保留で釈放
三重の無職男性 (28歳)	2ちゃんねるに伊 勢神宮爆破予告	三重県警が9月逮捕。 否認	処分保留で釈放

確定した後に再審という形で容疑者の無実がようやく晴らされることになりました。一面では、科学的な判断手法の発展の過程での“やむを得ない”出来事という見方もできるでしょうが、逮捕された方々の人生を考えるなら単純にわりきれません。

気になるのは、「当初否認」していたがその後容疑を認めたとか、他人をかばうという動機で一時容疑を認めてしまったという例もあることです。警察の脅しの取り調べはなかったのかも今後問われます。

【「起訴＝懲戒解雇」は妥当か？】

よく会社の就業規則に、懲戒事由として「刑法に触れる犯罪を犯し、起訴されたとき（は懲戒解雇とする）」とか、休職事由として「起訴されたとき」という規定を見かけます。1970年代半ばのロッキード事件をピークに、「検察＝正義の味方」、いわゆる検察神話があり、「起訴＝犯罪の確定＝懲戒」が当然という常識がありました。こうした規定もその名残りのような気がします。しかし時代は変わり、厚生労働省の村木厚子さん

の事件では、検察が証拠を改ざんしてしまいました。

もっとよく考える必要があるのは、そもそも懲戒処分とはなんのためにあるのかということです。労働契約とは、労働者の労働力の提供に対し、使用者はその対価として賃金を支払うという契約関係です。労働契約に伴い、使用者には人事権、企業秩序定立権などの付随的権利、安全配慮義務、労働条件説明義務などの付随的義務が発生します。懲戒権とは、労働者が労働力の提供を一方的に拒否したとき（無断欠勤等）や、企業秩序を破壊するような行為を行ったときに行使することができるもの、つまり労働契約に根拠を持つ使用者の権限です。一方、逮捕、起訴というのは、国民と国家との間で行われるもので、会社に関知する余地はありません。かかわりがあるとすれば、逮捕、起訴などの結果、会社に対する信頼や名誉が著しく害されたとか、実害がうまれたときです。懲戒権の行使と検察による起訴という性格が全く違うことを無理やり結びつけることにそもそも無理があるのです。

【「起訴＝休職」は妥当か？】

村木さんの事件では、起訴後休職扱いとなりました（無罪が確定して復職）が、では民間企業において「起訴＝休職」は妥当なんでしょうか？

もちろん会社として、起訴された労働者の会社に対する貢献や誠実な勤務態度から見ていきなり解雇するのはかわいそうだから、猶予措置として休職扱いとするという判断をすることはありえると思います。しかし、やはり逮捕、起訴という国民と国家の関係の問題は、会社が関知する性格の問題ではありません。たとえば長期にわたる逮捕拘留等で労働力を提供できない状態のとき解雇した方がいい場合もありますし、場合によっては休職もさせないで給与を出し続けるというケースもありえるでしょう。ところが「起訴＝休職」と機械的に決めてしまうとそうした柔軟な対応ができないことになります。

懲戒事由や休職事由の規定は、具体的に書いた方がいいことはなるべく具体的に書くべきですが、逮捕、起訴という問題については、「その他前各号に準ずる事由があるとき」という包括的規定に委ねるべきでしょう。

オリエンタル トレーディング㈱代表取締役

山本 恵司



「アジアにおける日本 その2」

前回は、アジアでの日本の地位は低下しているが、まだまだ日本には日本人が気づいていない良さがあり、商機は必ずある、といった事を書かせて頂きました。

今回は「実情と報道」について、最近のミャンマーと中国で感じた事を述べさせていただきます。

まずはミャンマー。弊社は、急成長すると言われているミャンマーとの貿易にも重点を置いており、私自身、約1-2ヶ月毎にミャンマーに行っております。新聞にはミャンマーの記事が出ない日は無いといって良いほど、メディアが注目しております。10月15日にはANAが直行便を開設し、日本人の流れもどんどん増えていくと思われまます。こんな私もミャンマーについて話をして欲しいと、先日ミャンマーについて講演をして参りました。

では、ミャンマーの実情をよく知っている方と話すとういう会話になるか？ 皆さん様におっしゃるのが、“ちょっと加熱しすぎだよな。”といったコメント。ミャンマーでは、インフラや法整備が未整備、送金も一苦労、そして国にお金も無い、そういった所に行っても、すぐにビジネスなど見つかる訳がないのに、“今すぐに行かないと…”的な報道が連日過剰になされています。（只、注目している者からすると、同じ内容を伝えている事も多いですが。）急成長を遂げようとしているのはミャンマーだけでなく、カンボジアなど周辺諸国もその可能性は十分にあるのに、どうしてミャンマーだけ？ と感じるのです。勿論、先行投資として今から検討を進めておく、という方であれば良いのですが、“視察は行ったが、それっきり”という方も多そうです。（次頁下段へ）

年金相談の現場から

年金相談メール nenkin@officesup.com

■今回は、「税と社会保障の一体改革」ということで、8月10日に成立した年金制度改正について、内容と施行日を整理してお知らせします。

改正内容	施行日
受給資格期間を従来の25年から10年に短縮 （いままで25年の保険料納付済期間又は免除期間、厚生年金保険加入期間がなく無年金だった人も10年間以上あれば支給されます）	平成27年10月
基礎年金国庫負担2分の1が恒久化される特定年度を平成26年度と定める （すでに平成21年4月以降は国庫負担2分の1となっていますが、これを恒久化するという趣旨です）	平成26年4月
短時間労働者に対する厚生年金・健康保険の適用拡大 （対象となるのは、①週20時間以上の労働時間、②月額賃金8.8万円以上、③勤務期間1年以上、④学生は適用除外、⑤従業員501人以上の企業で、対象者数約25万人と見込まれています）	平成28年10月
産休期間中の厚生年金・健康保険料を免除 （いままで育児休業中だけ免除でした）	政令で定める日（2年以内）
遺族基礎年金の父子家庭への支給 （いままで母子家庭にしか支給されませんでした）	平成26年4月
低所得高齢者・障害者等への福祉的な給付措置 。高所得者の年金額調整、国民年金第1号被保険者に対する産前産後の保険料免除措置を検討（これらは衆議院での修正により追加されたものです）	3年後に検討

黒子とグレ子の「税金おとな相談室」(第44回)

■申告漏れに注意！（その3）

税理士 関根 忍



申告漏れ（あるいは意図的）について、3回に渡り書いていますが、前回、「～20万円以下の所得は申告不要」という話題がありました。

これは、1か所から給与の支払いを受けていて、給与所得及び退職所得以外の所得の金額の合計額が20万円以下の人については、その給与所得及び退職所得以外の所得の金額については、申告不要であるという事です。

また、2か所以上の給与の支払いを受けていて、主たる給与以外の給与の収入金額と給与所得及び退職所得以外の所得の金額の合計額が20万円以下であるならば、こちらも申告不要となります。ただしこの場合、給与所得の収入金額から雑損控除、医療費控除、寄附金控除、基礎控除以外の各所得控除の合計額を差し引いた金額が150万円以下で、給与所得及び退職所得以外の所得の金額の合計額が20万円以下の場合

に該当します。

…。

なんだか意味がわかりませんか？特に2か所以上の給与の支払いを受けている場合なんか、訳わかんない。でもこの文章、「タックスアンサーNo1900」をそのまま転記した文章なんです。ムズカシイネ。ボク、ワカンナイ。

ま、要は、1か所からの現役給与所得者は、それ以外に20万円以下の所得があっても「申告不要」というわけです。2か所給与で給与所得控除と社保控除等の後で150万円以下ならば、そのほかの所得が20万円以下ならば「申告不要」ということなんでしょうね。

もっとも、これらの所得に源泉税が徴収されていた場合には、申告した方が有利（還付あり）かもですが…。

【編集後記】—このほど東京で国際労働問題シンポジウム『若者と雇用：危機の克服に向けて』が開かれ、今年のILO総会で「若年雇用問題」が論議されたことが報告されました。その中では「その解決のためには新しい社会モデルの創出が強く求められる」ことが強調されました。時代の分岐点を迎えた今、日本でも世界でも、新しい社会モデルが各方面でたしかに切望されています。しかしそこへ至るには、社会的合意形成に向けての多角的な議論が求められるように思います。本号でも「パ-

ー労働者や高齢労働者の意欲を引き出す」—『時言』、「一般に流れている情報だけに囚われず」—『アジア貿易事情』、「親身になった粘り強い対応」—『メンタルヘルスを考える』、「今はその思いを大切にすべき」—『会社を強くする』、「リーダーに取りすがすることはかえって危険」—『となりの弁護士』など、多様な面から企業・経営モデル、モラルについてその考え方に触れています。これらの議論が新しい社会モデルに連なることができればと望みます。ご意見をどうぞ。（N）

「夢をかなえるFP塾」(第8回)

CFP/1級FP技能士 吉澤 由美子



「消費税増税を前に考えること」

消費税増税法案が成立したことにより、消費税は現在の5%から2年後の平成26年4月には8%、翌平成27年10月には10%となります。

この増税による世帯あたりの消費税負担額は、平均で年額19万円増えると言われていて、月にすると約16,000円。これを多いと見るか少ないと見るかはそれぞれの家庭のお財布事情によりますが、1ヶ月あたり2~3万円平均のご主人のお小遣いと比較すると事の重大さに気付く方も多いと思います。そんな各ご家庭では「今から出来る事」として、携帯代や保険料など毎月の固定費の削減等、家計の見直しを考えていらっしゃるのではないのでしょうか。その一方で、住宅購入の駆け込み需要を見込んで住宅関連市場が盛り上がりを見せています。平均的な住宅3000万円ですと150万円が節約できると言いますが・・・。

しかし、住宅購入も保険の見直しも当面の支出だけでなくトータルで考える必要があります。今後は益々長寿社会になるであろうわたくし達の人生は、まだまだ先が長い。目先の節約やお得感につられて、大きな買い物を簡単に決めてしまっても良いのでしょうか。

消費税5%分安く買える！と慌てて住宅を購入し、5年後・10年後の家計の収支はどうなっているのでしょうか。生命保険の見直しをする場合も同様、自分自身が内容を理解できていないケースが多く見受けられますのでやはり専門家に相談した方が良いでしょう。

生命保険会社の外交員さんがすすめてくる「転換契約」は特に要注意です。生命保険の保険料は、契約者

の公平を期すためにまず年齢と性別で料率を算出します。また支払った保険料は保険会社が定める予定利率で運用されます。過去には5%以上だった予定利率も現在では1.5%程度、そして年齢も上がっている今、以前の契約より好条件でしかも保険料が削減できるとはとても考えにくいところです。そこには何かワケがあるはずで。

そんな目先の違いに気をとられて、実際は誤魔化されていることに気付いていない様子を例えたものに、古代中国戦国時代の思想家「荘子」が残した「朝三暮四」という有名な言葉があります。朝三暮四とは、中国の狙公(そこう)が、飼っている猿にトチの実を与えるのに、朝に三つ、暮れに四つやると言うと猿が少ないと怒ったため、朝に四つ、暮れに三つやると言うのと目先の違いにとらわれて怒ったり喜んだりしている姿を笑った言葉です。この「朝三暮四」は、有力な政治手法として使われることも多く、例えば、所得税を減税すると言われて喜んでいたら消費税の負担がどっと増えて、かえって家計が苦しくなった・・・なんていうのもその一つです。

そんな事に一喜一憂している私どもは猿回しに丸め込まれた猿とあまり違いが無いのかもしれない。世の中の「猿回し」にはじゅうぶん気をつけて、身の丈にあったわが家のライフプランニングをしっかりと考えていきましょう。

URL: <http://www.pfj.ne.jp> <http://www.protect-risk.co.jp>



JAZZでほっと一息

「What Are You Doing The Rest Of Your Life」

アドバンスト・ソフト 小柳忠章

「これからの人生、どうするつもり？ 一つお願いがあるの。私と一緒にすごして欲しいの」

愛の告白ですが、おじいさんには、老後の年金生活を訊ねられているようにも聞こえる。

「いつも一緒よ。何かを始める時も、終える時も。春も夏も秋も冬も、いつも一緒！」

若いときは良いが、年をとると煩わしいぞ。「小銭で買い物する時もよ」

わー、来た来た。結局は金だ。歌詞はニッケルとダイヤモンドとある。小銭を表現したり、貧困を表す時にも使われる言葉だね。

バーバラ・ストライザンドやサラ・ボーンが歌っています。

年金で気になること。支給額だけじゃない。所得に応じ

た支給制限があることだ。そもそも、大した額を支給するわけではないのに、年金以外の所得があると(年金の基本月額と所得の月額相当額の合計が28万円を超えると)年金の基本月額が減額される仕組みだ。イタリアに旅行した時に元警察官だったというガイドに会った。夫婦で月額約70万円の年金を貰っていると言っていた。現在の為替レートでは、50万円ぐらいかな。羨ましいかぎりです。

さて、若いときはいつも一緒と言っていた女房殿は「お友達と温泉旅行に行ってくるわ。お洗濯とゴミだしお願いね」となる。男は、一人寂しく居間に残され、Left Aloneを聴く。マル・ウォルドロン(ピアノ)、ジャッキー・マックリーン(サクソ)の演奏が好い。

だからね、男は仕事を続けていないとダメなの。



労使トラブル110番

労働相談メール roudou@officesup.com

採用内定者の妊娠と労働契約

Q 採用内定通知を送付した学生Xさんから昨日連絡が来ました。妊娠しており出産予定日は3月26日だとのこと。本人は子供を産んだ後働きたいと言っています。採用内定取り消しはできるのですか。トラブルは避けたいと思っています。どのように対応すればよいでしょうか。

A 本来は来年の4月1日入社ですが、トラブルを避けること、Xさんの子育てと働きやすい就労環境を考慮し、再来年の4月1日入社に変更できないか、よく話し合ったうえで、合意を得るようにしてはいかがでしょうか。

1 採用内定取り消しについて

採用内定の法的性質は、解約権留保付の就労始期付労働契約とされています。判例・通説は、始期付解約権留保付労働契約成立説をとっています。

①企業による労働者の募集は労働契約の申込みの誘因であり、②これに対する求職者(学生)の応募または採用試験の受験は、労働者による契約の申込みです。③そして、企業からの採用内定通知の発信が使用者による契約の承諾であり、これによって両者に始期付きの解約権を留保した労働契約が成立します。

したがって、文書による採用内定通知を受け、入社同意書や誓約書等を提出した採用内定のような場合には、これを取消することは労働契約の解約(留保された解約権の行使)すなわち解雇と同様に取り扱われるということになります。

この契約は、入社予定日を就労の始期とする、始期付きであること、採用内定通知書または誓約書に記載されている採用内定取り消し事由が生じたときには解約できる旨の合意が含まれている(卒業できなかった場合も当然に解約できる)ものです。

「始期付解約権留保付労働契約における留保解約権の行使(採用内定取消)は、解約権留保の趣旨、目的に照らして客観的に合理的と認められ、社会通念上相当として是認することができるものに限られると解するのが相当である(最高裁昭和五四年七月二〇日第二小法廷判決・民集三三巻五号五八二頁参照)。そして、採用内定者は、現実には就労していないものの、当該労働契約に拘束され、他に就職することができない地位に置かれているのであるから、企業が経営の悪化等を理由に留保解約権の行使(採用内定取消)をする場合には、いわゆる整理解雇の有効性の判断に関する四要素を総合考慮のうえ、解約留保権の趣旨、目的に照らして客観的に合理的と認められ、社会通念上相当と是認することができるかどうかを判断すべき

(前頁下段から) “メディアが何を伝えようとしているのか?”という背景を、私が良く分かっていないからなのでしょうが、何か意図があるのでは?と感じざるを得ません。アウンサンーチーさんは、メディアでは常に好意的に報道されていますが、現地では必ずしも一つの意見ではありません。ミャンマーに対する報道に少し違和感を持っているのは、私だけでは無いと思います。

もう一つが、中国。残念ながら、尖閣諸島の件で、中国との関係は完全に冷え切っています。6月に中国青島に行った時と、先週(10月15日~)では、日本人に対する見方が完全に変わっていました。

青島のホテルで、お酒に酔った数名の若い男性とエレベーターで一緒になり、私の持っていたパスポートから日本人と分かった時の彼らの会話(“日本人だぞ”)を聞いて、かなりひやっとしました。

である。」(インフォミックス事件 1997年10月31日東京地決)と判例に示されています。

今回のケースは、採用内定取り消し事由に該当しません。トラブルを避ける上でも、採用内定取り消しをすべきではありません。また、男女雇用機会均等法では、性別による差別の禁止、妊娠、出産等を理由とする解雇や不利益取扱いの禁止等について規定しています。妊娠、出産等を理由として女性労働者に対して解雇や不利益な取扱いをすることを禁止しており、採用内定取り消しは不利益な取扱いに該当するため、均等法違反となります。

2 産後休業と育児休暇の取扱い

3月26日が出産予定日ですから、4月1日の入社日にはXさんは産後休業中ということになります。もちろん労働基準法第19条により「産前産後の女性が労働基準法第65条の規定によって休業する期間(産前6週間(多胎妊娠は14週間)、産後8週間)及びその後30日間」は解雇できません。

本人にとって考えた場合、産後休業の後、一般的には育児休業を取ることになりますが、労使協定で、入社1年未満の従業員から育児休業の申し出があった場合、使用者は拒むことができないことになっている場合が多く、そうするとXさんは育児休業を取ることができません。また、雇用保険の育児休業給付も受給資格がありません。また、就業規則で試用期間中の休職を認めないところが多く、そうした場合育児休業も取れず休職することもできません。

産休明けから預かってくれる保育所はありますが、Xさんは産休が開けてすぐに出社できるでしょうか。産後1年は体調の回復と子育てで大変な時期です。他の新入社員らが新人研修を終えて各自の配属先で活躍し始める頃、Xさんが産休明けからすぐに出社した場合でも、Xさんに出遅れ感が生じる可能性があります。子供は、1歳位まではすぐに熱を出しますし、病気にかかって会社を休まざるを得ない状況が考えられます。

本来は来年の4月1日採用ですが、Xさんの子育てと働きやすい就労環境を考慮した上で、再来年の4月1日に入社日を変更してはどうかとXさんに丁寧に説明し、合意を得るようにしてはいかがでしょうか。

正直、私も報道だけ見ていると、“危ない危ないと言いながら、一部の中国人でしょう。”と思っていたのです。ですが、当たり前と言えば当たり前ですが、一部といってもあれだけの人口を抱える国ですから、やはり気を抜くことはできません。丹羽(前)中国大使もおっしゃっていますが、“現地の状況は想像以上に深刻”というのは、メディアの報道だけでは中々伝わっていない気がします。

インターネットがこれだけ発達した今も、現地の実情が報道だけで伝わる事は無く、間接情報を鵜呑みにするのはとても危険だと感じたミャンマー・中国の印象でした。と言いながら、海外取引をする人全員が海外に行ける訳では無く、我々商社マンの出番という事になります。

これからも、一般に流れている情報だけに囚われず、自ら直接触れる事で、商売を拡大していきたいと思っております。

(記 2012年10月22日)

メンタルヘルスを考える(Part 64)

特定社会保険労務士・産業カウンセラー 沖 利彦



「医療機関との関わり ①」



メンタルヘルスに関する相談においては、医療機関との関わりについての相談もよく見られます。

今回と次回に渡り、多く寄せられる相談について取り上げたいと思います。

<受診を勧めた場合に想定されること>

まず一つは、「スムーズに精神科を受診させるにはどうすれば良いか？」という相談です。

以前に比べると、心の病についての理解が広がり、以前よりも病院を受診するにあたって、敷居が低くなりました。それでも、まだまだ精神科を受診することに対して、不安や抵抗を感じている人が多いことも事実です。

それゆえに、周囲が異変に気付いて受診を勧めても、本人が頑なに拒み、その間に症状が悪化してしまうケースが多いのです。

それだけで済めば良いのですが、本人を支える周囲も参ってしまい、職場の空気が重苦しいものになってしまい、最悪の場合は新たなメンタルヘルス不調者が発生してしまいます。

そこで、会社としては何とかして受診にこぎつけたいところですが、本人が拒むケースがやはり多いようです。また、実際に起こっている症状に基づいて受診した結果、そこで発覚した別の疾患を記載した診断書が提出されることもあるようです。

<受診の勧め方>

受診へつなげるには、まず本人を促すところから始まります。促すに当たっては、精神科を受診することに対して不安や抵抗を感じている人が多いので、また、一度で終わるとは限らないので、親身になった粘り強い対応を念頭においておく必要があります。

その上で、職場として健康上の問題を心配していること、職場として困っていることを率直に伝えるのが良いでしょう。

例えば、遅刻が続いている、何だか元気がないように見える等の事実を伝え、「君が以前の確実な状態で居てくれないと、仕事が進まなくなって困ってしまう」と伝えるのです。

そして「病気かもしれないが、病気ではないかもしれない。でも、君を見ていると辛そうに見える。一度精神科を受診して見てはどうか？」と受診を勧めるのです。睡眠不足や痩せたといった、体の問題を丁寧に取り上げると、受診への抵抗感は薄くなるかもしれません。

ただし、その際には、「精神科の受診は昔に比べると敷居が低くなって、元気のなくなったビジネスマンが気軽に受診しているよ。病気でないならそれは結構なことだ

よ。」と不安を和らげることも必要です。

また、話は周りに他の人がいない環境で行う、本人が素直に応じないからと言って、間違っても説教をしない等、環境や言い方にも配慮が不可欠です。

<受診命令について>

促しても一向に応じる様子がないような場合、さらに、精神科以外の診療科に受診した場合は、精神科受診命令を発令するかどうかを検討します。

最近では就業規則で受診命令について定めている企業も少なくありません。

この受診命令に法的根拠はありませんが、労働契約法7条を根拠に、「合理的な受診命令が就業規則に定められており、かつ、その就業規則に従業員に周知させていた場合」は、従業員は受診命令に従う義務を負う、と解釈します。

従業員が義務を負うとは言え、受診命令はやはり合理的な範囲で行われなければなりません。受診を執拗に迫ることや、無理矢理病院に連れて行く等、強制的に受診させるようなことをしてはなりません。

また、受診命令については就業規則に定めていても、精神科を指定していないケースが少なくありません。

つまり、就業規則に受診命令が定めてあることは、必要条件ではありますが、精神科受診へつなげるための十分条件ではないのです。

<合理的な受診命令とは？>

ただし、次の事情が認められれば、精神科受診命令も認められると解されます。

- ① 就業規則に精神科受診命令を根拠付ける規定がある
- ② 客観的に精神的な不調をうかがわせる事情がある
- ③ 産業医等の専門家が受診の必要性を認めている
- ④ 緩やかな受診勧奨をしても本人が同意しない
- ⑤ 本人の健康管理上、職場秩序維持の必要上、精神的な不調の有無について知る必要がある
- ⑥ 情報は医師等の専門家のみが取り扱い、必要最低限の情報が事業者提供される仕組みが整備されている

②の具体例としては、「主治医の診断書」、「断続的な欠勤」、「産業医による勧奨」等が挙げられますが、それだけでは精神科受診を強制する根拠としては弱く、職場で奇声を発する、異常行動をとる等、現実と言動や行動として表れていることが必要と思われる。

今回は、セカンドオピニオンについて取り上げます。

シリーズ『会社を強くする』⑫

<http://www.vcon.jp>

経営コンサルタント、(財)日本規格協会品質ISO審査員 野澤 周永 (株式会社Vコンサル)



「新事業は茨の道、その道を拓くのは」

当社は地域のレジャー産業として、創業以来40有余年。設立当初は、「な・か・や・ま・りつこさん♪」の歌よろしく、第一次ボウリングブームに乗って地域で初めてのボウリング場として地域に親しまれ、そのうちに電動パチンコやスロットマシンの登場の波に乗って、一部をP店(パチンコ屋)に改造したりと、世の中のブームに便乗して、様々に業態を変え、店舗を増やしてきました。5年ほど前、先代が病で逝去し、今の若手社長のバトンタッチしたのです。社長は、先代が手広く多事業を行い、カリスマ的な経営者であったのと比し、芯は強いものの物静かできちんと理詰めで物が考えられる勉強家。先代が築いてきたレジャー産業の中で自分のカラーを出したいと考えていた。

社長が事業を引継いだ5年前にパチンコ大手の大型店が近くに開店することになり、いよいよパチンコ店の去就を判断せざるをえなくなりました。そこで考えたのは、「インターネットカフェ」の新規オープンでした。インターネットカフェ大手のFC店です。その相談を受けた時、正直いかなものかと思いました。かつて先代の出店攻勢が当たったため、まだ手元現金がそれなりにあったので資金的には何とかなる状況ではあったものの、

①インターネットカフェの0からのオープンと店全体の改装には億単位のカネがかかり、見込める月売上を考えると投資回収が厳しい、

②大学近くや都心部と違って、地方の小さな町で商圏内で見込めるマーケット規模が小さい、等の理由からそのままでは賛成しにくい感じがありました。

【熱意を大切にしよう】

「やってみたいんだ・・・」、大学を出て企業に勤め、数年前に後継ぎとして入社してきた社長は、そうボツリと私に言ったのでした。「厳しい船出だけど、やってみたら・・・」、私は、何か確証があったわけではありませんが、そう答えたのでした。これまでのキャリアでは、失敗や挫折を味わったことのない社長でしたが、その「やってみよう」という熱意を大切にすべきではないか、私は即座に経営のプロとして思いました。「しばらくは、赤字部門だな。でも、それを乗り越えたとき、彼も成長し、部門も強くなっているに違いない。だから、今はその思いを大切にすべき」と。

それから、若い人のあまりいない地方の町で、あの手この手の販促活動をする月も来る月も展開し、トライアル&エラーを繰り返しました。この販促プロジェクトは、三人の個性ある若手と共に取り組んだのでした。一人はA君、某地方国立大学を出て学校の先生である父を持つまじめで硬いタイプ、どちらかという保守的でレジャー店向きとは言えず、サービス業では思い切った策が打てないタイプ、二人目が居酒屋店長出身で、サービス業に精通しているが、思いやりがないせいか人望がないB君。そして、やんちゃな軽めだが、アイデアマンで明るさが取り柄で人に好かれるタイプのC君。この三人とそれから約2年近く、重い償却負担と借入返済を抱えながら、四苦八苦して販促活動を進めたのです。ボウリング店とのシナジーを狙うべく、セットメニューの割引入場を企画したり、突撃営業で団体客を取りに行ったり、木工細工やパソコン教室のイベント

を数多く打ったり、カラオケルームや、お一人様向けの低価格「漫画喫茶コーナー」を作ったりと、あの手この手を繰り出しました。結構様々の施策に取り組んだつもりでしたが、どうしても2年間損益分岐点を突破できず、結局他部門におんぶする形になってしまいました。マーケットも小さく、大きな投資の償却負担があるとはいえ、赤字では・・・正直そう思いました。事業の目算が立たず、若い社員も生かせない状況でした。でも、「今は授業料を払っている、でもこれが必ずいつかは生きるはず」、そう信じてやまなかったのです。

【5年後の黒字化】

あれから5年、今インターネットカフェ部門は、県内の中核都市二市の店舗を居抜きでM&Aし、3店舗を増やし、完全に3店舗とも黒字軌道に乗っています。3年目にオープンした県庁所在地のある市内の店舗も最初は黒字化せず、厳しかった。4年目にオープンした3号店も同じ状況で最初は厳しい状態でした。でも、今は完全にその状態を脱することができ、今日の経営状態に至っています。決して大きな儲けを出しているわけではありませんが、店舗にとって、「安定黒字化」「借入返済を含め、自立して単独で資金が安定的に回る」、これが基本です。特に新事業を0から立ち上げ、軌道に乗せるのは容易なことではありません。その成功要因を整理してみると、

(1) 商圏内のターゲット客の絶対数が少ないながら、様々の販促の工夫によるトライアル&エラー、そして顧客満足のための食の改善や接客の改善などのありとあらゆる事業改善の努力がうまくいかない間にノウハウとして培われたこと。

(2) その時期に苦勞した人材が、適材適所で活躍するようになったこと。

先にご紹介したまじめな硬いA君は、本社経理課長兼企画室長として現場の経験を生かして、店舗の指導的立場とサポート的立場の両方をこなしている。彼の誠実な人柄に従業員は信頼している。アイデアマンのちょっと軽めの人に好かれるC君は、今や後発2店舗の花形店の兼任店長。明るくおちゃらけて従業員を安心させるタイプである一方、「販促の実績と成果を報告して」と言えばすぐに実践、お客様のクレームがあれば、夜な夜な再発防止のために奔走する・・・そんな地道な努力が彼を成功店舗の店長として押し上げている。

(3) レジャー産業は常に外部の経済環境、社会環境に左右されるもの、同じところに止まっているのは退路に向かうことになる、たとえ茨(いばら)の道でも前に向かっていく挑戦をする。無鉄砲な夢ではあってもじっと持久戦に耐えて、長期安定を図る、そんな経営者の姿勢に利があったこと。

当社は、レジャー産業としては珍しく高い自己資本率を誇る会社に成長しています。でも、常に謙虚で地道な姿勢を貫く・・・そんな姿勢は経営者の年齢ではなく、マインドと資質によるのです。新事業は茨の道でも、その道を拓くのは、「あくなき一丸となった成功への思い、人の適材適所、そして経営者のマインドと資質」なのです。