



オフィス・サポートNEWS

第116号 2018年10月

〒104-0032 東京都中央区八丁堀1-3-2 佐藤ビル5F
TEL 03-6280-3925 FAX 03-6280-3926
E-mail info@officesup.com URL http://www.officesup.com

発行責任者
鎌田勝典・見付季代子

となりの弁護士

カマスとサーカスの象

1 最近経営理論の勉強をしている中で、おもしろい話を聞いた。経営者の中には、知っている方も多いカマス(魚)の話である。

カマスたちがいる水槽の中に、透明なガラスを入れ餌とカマスとの間を遮断する実験をする。カマスたちは、透明なガラスに気が付かず、何度も体当たりして餌にありつこうとするが、ガラスにさえぎられて餌にはありつけない。

2 このカマスたちの行動を変えるにはどうしたらいいのか。

答えは、簡単である。外から他のカマスを水槽の中に入れてあげることだ。ガラスの失敗経験のない新参者のカマスは、餌をまくと、すいすいと泳いで餌を食べに行く。

ああ、食べに行けるんだ！もともと水槽にいたカマスは、新参者のカマスの姿を見て、固定観念に凝り固まっていた自分たちに気が付き、餌を食べに行く。

組織は、常に新しいものを受け入れていないければ、知らず知らずのうちにルーティンに慣れ

てしまい、新しいチャレンジやものの見方を忘れてしまいがちであるということを説明するためによく使われるたとえ話である。

3 似たような話であるが、組織ではなく個人のチャレンジによく使われる話が、サーカスの象の話である。

サーカスの象は、子どものときに足に鎖をつながれて逃げ出さないようにされている。子どもは、何度も鎖を引きちぎろうともがき続けるがそのうちに自分にはそんな力はない、とあきらめてしまう。

4 われわれは、過去の自分の失敗や挫折、周囲からのネガティブな言葉から、今の自分には無理と自分を過小評価しがちである。自分を納得させるために、自分には能力がないから、お金がないから、今は忙しいから、と夢をあきらめる理由を並べがちである。

しかし、多くの場合、客観的に限界があるのではなく、自分の限界を自分自身で決めてしまっていることが多いのである。



弁護士法人
パートナーズ法律事務所長
弁護士 原 和良

編集後記

クチコミ時代の誠意

五年程前に通りすがりで入ったレストランがありましたが、駅から遠い上に、広告も出さず取材も受けない方針のため、当時はいつも空いていました。ところが最近久しぶりに行くこと満席のこと。調べればグルメクチコミサイト「食べログ」で軒並み高評価を書かれて地域の洋食一位になっていました。目立たずとも、来た人誰にでも良いサービスが続けられて売れる。インターネットクチコミ時代だからこそ成立する生存策だと思えました。

家電、化粧品、映画、旅行、病院、美容院。私たちの生活のあらゆる選択にクチコミが関わる時代です。良い評価が多ければ行くし、悪い評価に「えっ」と思えば行かない。通りすがりで店に入る人は減りました。

会社の採用でも同じことが起きています。転職クチコミサイトは有名なもので4つほどあり、一つのサイトに大企業であれば数百、数千件が書き込まれています。基本的に全て読むためには、自身の前職のクチコミを投稿する仕様です。中小企業でも途中退職者が多ければクチコミが多くあります。会社に不満があつて辞めた人は当然、「残業が多い」「昇給しない」などと書くでしょうが、会社側に反論の術は殆どありません。悪評は一度投稿されれば入れ墨のように残り続け、何年も先の採用にまで影響を及ぼすのです。

先述のレストランの例に習えば、単に求人広告を出すよりも、現社員の満足度アップが効果的でしょう。いずれにせよ社風や理念に合わない社員は辞めるかもしれないが、誠心誠意対応してくれた会社の悪評をむやみに書かないのではないのでしょうか。むしろ単なる悪口ではない事実が投稿されることで、次は更に会社に合った人材が応募してくるかもしれません。クチコミ時代ではきつくと、誠意ある者が生き残るのです。釜澤 菜穂



TOPICS
協会けんぽの被扶養者認定基準が厳格化されました

労使110番
休職期間満了時に復職できなかった者は、自動退職か解雇か？

- ◇失敗しない就業規則の作成・改定のポイント
- ◇新シリーズ 会社を強くする『経営の切り口』
- ◇司法書士の業務つれづれ帳
- ◇JAZZでほっと一息
- ◇となりの弁護士 ほか

時言 下町ロケットとKYB不正

池井戸潤の作品は中小企業の大企業に対する大逆転劇というパターンが分かり切っているにもかかわらず面白い。今回の作品はロケットの技術から大地を耕す機械に使われるトランスミッションの開発という世界へ。そこには大逆転劇という面白さに加え、佃製作所という会社がもつ技術に対する“愛”ともいえる不動の確信、切磋琢磨がある。

翻って現実には建物の免振装置メーカーの最大手KYBの不正問題の発覚である。現在分かっているだけで2003年から986件で検査データの改ざんが行われていたという。当事者の合意を得た建物の実名は70件でしかなく、データ改ざんのなかには原発施設もあるという。かつて刑事事件にまで発展した東洋ゴムの改ざん

問題の件数をはるかに上回る不正である。同社が16日に行った記者会見によれば、「検査でNGが出れば、分解と調整で5時間はかかる。データを書き換えるよう口頭で引き継がれていた」、不正の原因は従業員が再検査の手間を省くためだった。

この間ほとんどの自動車メーカーで燃費検査の不正が発覚した。この国のものづくりの危機は、異常な人減らしと利益第一主義がもたらしている。しかし1社の利益の追求が日本全体のものづくりの危機をもたらす、最終的にその会社の不利益にもつながることを知るべきである。

協会けんぽの被扶養者認定基準が厳格化されました

健康保険には、被保険者に対して給付を行うとともに、一定の条件を満たした家族を被扶養者として給付を行う仕組みがあります。2018年10月より協会けんぽの被扶養者認定の事務手続きが変更されました。

【被扶養者の範囲とは】

変更点は後述しますが、そもそも被扶養者として認められる範囲はどうなっているのかを確認しましょう。

<同居している場合>

- ①被保険者の3親等内の親族（ただし、後期高齢者医療制度の被保険者を除く）
 - ・血族だけでなく、姻族（配偶者の血族）も含まれます
 - ・3親等内とは、父母、配偶者（内縁関係含む）、祖父母、曾祖父母、子、孫、ひ孫、伯（叔）父・伯（叔）母、兄弟姉妹、甥・姪
 - ・子には養子も含まれます
- ②年収130万円未満（60歳以上は180万円未満）で、かつ、原則として被保険者の年収の2分の1未満（2分の1以上でも、生活実態により認められる場合もある）

<同居していない場合>

- ①被保険者の直系尊属（父母・祖父母）、配偶者、子、孫、兄弟姉妹

- ・姻族は含まれないことに注意
- ②年収130万円未満（60歳以上は180万円未満）で、かつ、被保険者からの仕送り等の援助による収入額より少ない

【原則として「証明書類」に基づく認定となる】

これまで被扶養者の身分関係および生計維持関係の確認は、被保険者からの申し立てにより行うことになっていましたが、2018年10月からは原則として証明書類に基づく認定となります。「健康保険 被扶養者（異動）届」に届出の際、下表の書類の添付が必要となります。具体的には、<同居している場合>は下表の1および2を、<別居の場合>は1、2に加え3を添付することになります。（同居・別居の確認については、原則として書類添付は不要です。）

【参考：失業等給付（基本手当）をもらう場合の収入基準を基本手当日額で計算】

失業等給付（基本手当）を受給する場合の収入基準に該当する要件を、基本手当日額で計算すると次のようになります。

130万円未満…130万円÷360日≒3,612円未満の基本手当日額の場合、該当

180万円未満…180万円÷360日≒5,000円未満の基本手当日額の場合、該当

項番	添付書類	目的	添付の省略ができる場合
1	次のいずれか ・戸籍謄本又は戸籍抄本 ・住民票（※1。提出日から90日以内に発行されたもの）	続柄の確認	次のいずれにも該当するとき ・被保険者と扶養認定を受ける双方のマイナンバーが届書に記載されていること ・左記書類により、扶養認定を受ける方の続柄が届書相違ないことを確認した旨を、事業主が届書に記載していること
2	年間収入が「130万円未満」（※2）であることを確認できる課税証明等の書類	収入の確認	・扶養認定を受ける方が、所得税法上の控除対象の配偶者または扶養親族であることを確認した旨を、事業主が届書に記載しているとき（※3） ・16歳未満のとき
3	仕送りの事実と使送額が確認できる書類 ・振込の場合…預金通帳等の写し ・送金の場合…現金書留の控え（写し）		・16歳未満のとき ・16歳以上の学生のとき

※1 被保険者と扶養認定を受ける方が同居していて、被保険者が世帯主である場合に限りです。
 ※2 扶養認定を受ける方が次のいずれかに該当する場合は「180万円未満」です。（収入には公的年金も含まれます）
 ・60歳以上の方
 ・障害厚生年金の受給要件に該当する程度の障害者
 ※3 障害年金、遺族年金、傷病手当金、失業給付等非課税対象の収入がある場合は、受取金額の確認ができる通知書等のコピーの添付が必要です。

年金相談の現場から

年金相談メール nenkin@officesup.com

特定社会保険労務士 鎌田 勝典



相談 退職後の健康保険は、国保の被保険者か、任意継続被保険者か？

Q

会社をまもなく定年退職し、再雇用されるのですが、週30時間未満の勤務となり、健康保険の被保険者資格を喪失します。定年後の健康保険制度は、

国民健康保険の被保険者になるのが良いのか、任意継続被保険者になるのが良いのか、判断基準は何でしょうか？

A

【給付は国保も任意継続も変わらない】

国保と任意継続のいずれも医療費の自己負担割合は原則3割ですから、保険給付そのものに違いはありません。そうすると両者の違いは保険料負担の違いになります。

<国保料の決まり方>

国民健康保険は各市区町村の管轄になりますので、市区町村ごとに計算方法は違います。ですから、自分の国保料がいくらになるかは、各市区町村に聞いてもらうしかありません。

ただし共通しているのは、前年度の所得と世帯人数及び年齢構成によって決まるということです。一般に、退職した年度の国保料は、退職前の所得額によって算出されますから高くなると考えた方が良いでしょう。また、平均的には年間数十万円の国保料が想定されます。

【任意継続被保険者制度とは】

任意継続被保険者制度とは、退職後2年間に限って、退職前の健康保険制度に加入し続けることができるという制度です。もし退職前が協会けんぽの被保険者であったなら2年間協会けんぽに加入でき、健康保険組合の被保険者であったなら引き続きその健康組合の被保険者になることができます。下記の条件がありますので注意して下さい。

- ①退職後2年間に限定されること
- ②保険料は全額自己負担（事業主負担はない）
- ③退職後20日以内に最寄りの健康保険制度の事務所に行き手続をすること
- ④保険料は毎月10日までに納付すること（1日でも納付が遅れると資格を喪失します）

【任意継続被保険者の保険料額の決まり方】

任意継続被保険者の保険料は次のように決まります。

（退職時の標準報酬月額と加入する制度の全被保険者の平均の標準報酬月額のいずれか低い方）
× 保険料率

上記の「いずれか低い方」というのは、例えば、退職時の標準報酬月額が30万円であったとするなら、協会けんぽの平成30年度の全被保険者の平均標準報酬月額が28万円ですから、低い方の28万円に保険料率を乗じることとなります。逆に、退職時の標準報酬月額が22万円であった場合は低い方は22万円になりますから、22万円に保険料率を乗じます。（なお健保組合の方の標準報酬月額の平均額は協会けんぽよりも高い傾向にあります）。保険料率は都道府県によって違いますが、東京の協会けんぽの平成30年度の保険料率は、介護保険2号被保険者の場合は11.47%、2号被保険者でない方は9.90%です。

概していうと任意継続被保険者の方の保険料負担の方が、国保料の負担額よりも低くなるケースが大半です。もちろん最終的には市区町村で国保料を確認して決めるのが確実です。また、2年間任意継続被保険者になった後に国保人加入すると、前年度の所得額がかなり低くなっているはずですから、退職直後に国保に加入するよりも負担はかなり軽くなるはずで

遺言が変わる

住宅メーカーの営業担当者から相続登記の相談があった。施主さんが建築する建物の底地が、施主さんの(亡)祖母名義のままであることがわかり、急いで施主さんに名義を変えたいという相談だった。施主のSさんから話を聞くと、(亡)祖母の相続人は、その子供3人。でも、そのうち2人は既に亡くなっている。さらに話を聞くと、今回の遺産分割でSさんが実印をもらわないといけないのは、Sさんの叔父Tさんと、Sさんの従兄Aさんであることがわかった。

Sさんは叔父Tさんとも従兄Aさんとも親交がなかった。さらに従兄Aさんは海外在住とのこと。とてもじゃないけど急ぎの処理はムリ、営業さんかわいそうだなと思ったが、予想外にTさんAさん共に協力的で揉めることはなかった。それでも相続人が海外在住だとスムーズにはいかない。登記には相続人の印鑑証明書を提出しないといけないが、海外在住だと現地の日本領事館で署名証明書という書類を取らないといけない。印鑑証明書はコンビニでも取れるようになったけど、日本領事館はあちこちにはないので、国土が広い国だと結構な旅になる。相続登記は、いつまでにやらないといけないという期限はないが、放置するとイザというときに困る。後は遺言があればいいが、次の統計を見て欲しい。

平成28年の遺言公正証書の作成件数は110,191件、自筆証書遺言の検認(家裁の手続き)は17,205件、死者数の比率でいうと顕在する遺言の数は9.4%程である。少ないと感じるか多いと感じる

司法書士事務所リーガルオフィス白金
代表司法書士 飯田 茂幸

URL:<http://shirokane-legal.com/>



かは個々により違ってくるだろうが、5,000万円以下の遺産で争っている遺族が全体の4分の3、1,000万円以下の遺産で争っている遺族が3分の1という裁判所の統計もあり、遺言は有るに越したことはない。

その遺言の制度が、法改正により変わる。自筆証書遺言は、現在、全文を自筆で書かないといけない。日頃見る契約文書等はパソコンで作成した文書に署名押印がほとんどだが、自筆証書遺言は、一人で書いて、書いた人が亡くなった後に出てくる文書のため、本人の意思であることを証明するために筆跡がとて大切になる。ただ、不動産の詳細(所在、地番、地目、地積等)や預金口座の詳細(銀行支店名、口座番号等)をまとめた財産目録は遺言者の負担も大きいことから、新法ではパソコンによる作成や通帳の写しの添付も可能となった(ただし財産目録に署名押印が必要)。

自筆証書遺言を法務局で保管する制度も新設され、新制度では法務局に自筆証書遺言の保管を申し出ると、法務局が形式のチェックをするため無効となる可能性が減り、また法務局で保管された遺言は、遺言者の死亡後に家庭裁判所での検認が不要となる。

法改正で遺言のハードルが大きく下がったというわけではないが、揉め事を残さないように遺言は書いて欲しい。子供たちが、自分で築いたわけでもない親の遺産を平等だ何だと言って揉める姿は見ていて虚しい。

休職期間満了時に復職できなかった者は、自動退職か解雇か？

弊社の就業規則では、私傷病により休職した者に対して休職制度を設けています。休職規定では、「休職期間満了時まで復職できなかった場合は解雇する」としています。

最近、解雇の有効性をめぐる裁判が起きてしまったのですが…。

A

【休職制度は法律的には「解雇猶予措置」】

労働基準法その他労働各法のどこにも休職制度に関する条文は存在しません。もともと労働契約とは、労働者には労務提供義務を、使用者側には賃金支払義務をそれぞれ有する契約です。したがって、労働者が私傷病により労務提供義務を履行できない場合、普通解雇の理由となります。それを一定期間猶予する、その猶予期間に治療等に専念させる制度が休職制度と言えます。休職制度とは法律的には解雇猶予のための措置と言えます。

解雇猶予している期間になお休職の原因となった事由が消滅しない場合は、労働契約の原則に立ち返って労働契約を解消すること、すなわち退職を議論すべきなのです。

【「解雇する」という規定は新たな紛争を呼ぶリスク】

一部の会社の就業規則では、「(休職期間満了時までに復職できなかったときは)解雇する」としているものがあります。しかし、「解雇」とした場合、労働基準法20条により30日前の予告手続が必要となり、予告なき場合は予告手当を支払うのかという問題がまずおきます。また、労働契約法16条によりその解雇が社会通念上相当であるかという議論も正面からなされる可能性も生まれます。ご相談のケースはそれが裁判にまで発展してしまったようです。

もちろん「自動退職」あるいは「当然退職」という規定にしたからトラブルがなくなるというわけではありませんが、「解雇する」と規定するよりも、そのリスクは低減されることは確実です。

【復職基準と復職手続を詳細に決めておくことが大事】

さらによりトラブルリスクを低減させるためには、復職基準と復職手続を就業規則で詳細に定めることが大事になります。

① 復職基準について

復職とは、私傷病が治癒していることが前提とな

ります。治癒とは、一般に「従来の業務を健康時と同様に通常業務遂行できる程度に回復する」ことを意味します。その際、休職期間満了時には治癒していないものの、一定期間を経過すれば治癒が見込まれるような状態であるときには柔軟な対応が求められるでしょう。また、会社規模や職種転換の可能性も考慮して復職させるという判断もあり得ます。最高裁片山組事件判決では、従前の現場監督業務には就けないものの事務職として復帰できること、一定期間を経過すれば治癒することが見込まれることなどを理由に復職させるべきと判断しています。もちろん小規模会社で柔軟な対応ができない場合や、そもそも職種転換の余地がない場合にまでこのような対応が求められるわけではありません。

② 復職手続について

一般に「医師の診断書の提出を求める」という規定が多いようですが、主治医は必ずしも会社の業務内容等を知っているわけではありませんし、また労働者やその家族の意向に基づき診断書を書く場合も多いと言われています。したがって、主治医の診断書だけで正確に判断することはできません。主治医と会社が面談する、その面談に従業員が協力する旨の規定や、会社が指定した医療機関での受診を求める規定も併せてあった方がいいでしょう。なお、復職の判断は医師が行うものではなく、あくまでも会社が行うものであることは明確にしておく必要があります。

③ 復職のためのシステムがある場合

メンタルの病が理由で休職する場合、一定の復職プランを作り、例えばまず出勤することから始め、徐々に復職できるようにしていくシステムを用意している場合があります。この場合でも、点数化して「●点以上」を取得しなければ復職できないなど、お互いに疑問の余地のないプランを作ることが望ましいといえます。

1A77でほっと一息

アドバンスト・ソフト 小柳 忠章

「Two Different Worlds 二つの異なる世界」

二つの異なる世界

僕たちは二つの異なる世界に住んでいる
でも彼らに見せてあげよう
日なたを僕たちが一緒に歩くことで
二つの世界が一つであることを

宗教・思想・社会体制・国家・民族・言語・人種・肌の色・家柄。二つの異なる世界が何を意味するのか明確な解説はありませんから分かりませんが、恋する二人がそれを乗り越えていくということなのでしょうね。国が異なる者同士が結婚することも大変なこと。同じ民族で同じ言語を話していても、戊辰戦争のしこりで会津の人と薩摩の人が結婚できなかったり、田圃に引く水路の奪い合いから隣の村と仲が悪かったり、いろいろあります。

インターネット上で検索していたら、朝鮮戦争で韓国に派兵された兵士が韓国人の女性と出会って結婚、アメリカに帰国しているんがあることがあり、自分たちはこの曲の通りだとブログに書いているのを見つけた。いろんな障害、障壁があるから二人の愛は強くなるのかもしれない。

世の中、紛争やもめごとだらけ。アメリカ一國主義による貿易戦争はエスカレートする一方です。中国の世界戦略も目が離せません。中東の火種もくすぶり続けています。

ディズニー・ランドのイツ・ア・スモールワールドの中で流れている曲「小さな世界」の歌詞「世界は同じ、世界はひとつ」を思い出しました。

二つの異なる世界

僕たちは二つの異なる世界に住んでいる
だって、皆が言うのさ
僕たちのような恋はあり得ないって

かけ離れ過ぎているのさ

皆が言う かけ離れ過ぎていると
これ以上運命を変えることは出来ないって

いつか彼らも学ぶだろう

心に境界線を引くことは出来ないってね
全然問題ないよ もし僕が君のものなら
また君が僕のものならね

失敗しない就業規則の作成・改定のポイント③⑩

MORI 社会保険労務士・行政書士事務所
代表 森 慎一 (<http://office-mori.biz/>)



第30回:働き方改革法①～時間外・休日労働～

労基法の改正などを含む働き方改革法が7月に成立・公布され、9月には労働時間や安衛関係の政省令、告示等の公布と通達が発出されました。そこで、今回から法改正にともなう就業規則の見直しについて考えていきます。初回は、時間外・休日労働（労基法36条関係）に関する内容を取り上げます。

1. 時間外・休日労働に関する改正の概要

「労基法制定以来の大改革」と政権が自賛する今回の改正ですが、従前の施行規則や限度基準告示を法律に格上げした部分も少なくありません。ここではそのような部分は必要に応じて触れることにします。

今回の改正の目玉は、何と言っても時間外・休日労働に上限規制が定められたことです。改正前は限度基準告示により月45時間、年360時間などの限度時間が設けられていましたが、これには強行的な効力はありませんでした。また、「特別条項」を定めることにより、限度時間を超える時間外労働も可能であり、その長さに法令上の制限はありませんでした。

これが、改正法により、告示の限度時間が法律に格上げされ、さらに①1か月について時間外+法定休日労働を100時間未満、②2ないし6か月について時間外+法定休日労働を月平均80時間以内、③1年について時間外労働を720時間以内とすることが義務付けられました。これにより、特別条項を定めても超えられない時間外・休日労働に上限キャップがはめられたこととなります。

これにともない、三六協定届の様式も改定されました¹⁾。内容の変更点としては、たとえば、時間外時間を定める期間が、従前は①1日、②1日を超え3か月以内の期間、③1年とされていたところ、②については1か月で定めるものとされた点などがありますが、厚労省が公開した新三六協定届の記載例を見る限りでは、改定前の記載内容をおおむね踏襲できる内容といえます。

新様式の中で目を引くのが、特別条項を使う場合に定めることが必要となった健康福祉確保措置です（労基則17条）。ここに記載する内容は、新たに定められた36協定指針8条に掲げられている、①医師による面接指導、②深夜業の回数制限、③勤務間インターバル、④代償休日・特別休暇の付与、⑤健康診断、⑥年休連続取得等の促進、⑦心とからだの相談窓口設置、⑧配置転換、⑨産業医等による助言・指導や保健指導の中から選ぶことが「望ましい」とされています²⁾。ここは去年と同じ

というわけにはいかないもので、事前に過半数代表者も交えて協議しておくのがよいでしょう。

2. 就業規則の改定

以上の内容をふまえて、就業規則の見直しについて検討します。まず、時間外の上限キャップについては、もちろん規定を加えてもよいですが、多くの就業規則では、時間外・休日労働について「労使協定の範囲で」という趣旨の文言が含まれているため、あえて追加しなくてもよいと考えます³⁾。

一方、健康福祉確保措置については、講じる措置の内容に応じて検討が必要ですが、前述の①～⑨の内容は始業・終業時刻や休暇、安全衛生に関する事項も多いので、規定の追加等が必要になる場合があります。まずは、現行の規定で対応できるかどうか確認するのがよいでしょう。「労使協定で定める措置を講じる」というような委任規定で済ませられる場合もあります。一方、⑧のような異動を伴う措置は、規定を追加する必要があると考えます。

なお、新労基法36条は2019年4月1日（中小企業⁴⁾は2020年4月1日）以降の期間のみを定めている三六協定に適用されます。

- https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuitebunya/0000148322_00001.htmlを参照。
- 新三六協定届では、「その他」として①～⑨以外の措置を定めることができるようになっているが、36協定指針に掲げるものから選ぶのが一般的になるだろう。
- このほか、月の限度時間を超えられる月数が6回以内とすることも法定されたため、一部では法定休日を「日曜日」など特定することを勧める解説もある。しかし、社員からすれば「日曜日に働くくらいなら残業したい」と考えるのが自然で、このような改定をすることは備えとして必要があるとしても、実際には法定休日労働命令を多用するのは難しいのではないだろうか。
- 中小企業事業主とは、次のいずれかに該当するものをいう。

業種	資本金の額または出資の総額	または	常時使用する労働者数（企業全体）
小売業	5,000万円以下		50人以下
サービス業			100人以下
卸売業	1億円以下		300人以下
その他	3億円以下		

新シリーズ 会社を強くする『経営の切り口』

<http://www.vcon.jp>

経営コンサルタント 野澤 周永（株式会社Vコンサル）



第66回:環境マネジメントシステム

【環境マネジメントシステムとは】

「環境マネジメントシステム」をご存知ですか？別名をISO14001といい、JISQ14001として、日本工業規格（JIS）にも規格化されています。環境ISOという言い方もします。認証制度はありますが、環境配慮という点では認証取得が必須ではなく、普段の事業活動の中で、企業としてその社会的責任として実践していく必要があります。客先や近隣住民からの要請がなければ、あまり意識されていない経営者の方もいらっしゃるかと思いますが、「コンプライアンス（法令順守）」という言葉は良く最近では聞かれるのでご存知かと思いますが、組織でも個人でも、今の世の中、誰かが不正で得をするということは、別な誰かがその分不利益を受けることとなります。つまり、社会全体の便益・利益の総量は決まっているので、だれかが利益を得れば、その分誰かが利益を失うことになります。それは、水や空気といった地球環境といった面でも同じです。製造業の会社が、工場からの騒音や振動・臭気などを周りにまき散らせば製品を販売して利益を得ますが、近隣の住民は、安眠な生活を乱され、騒音・振動・臭気などに悩まされます。それは逆の立場になれば、当然「権利を害された」と言うことになるはずですが。

【まず環境法令の遵守から】

まず第1歩としては、組織が自らの事業に関連する環境法令を遵守することから始まります。その前提の中で、経営者が「環境方針」として、会社としてどのような形で地球環境保護のために、CO2削減など環境への負荷を低減していくのかを決定し、それを守っていけるしくみを作り、運用していくことです。以前は工場から有害物質など公害をまき散らす企業を中心にそういった環境を意図した経営を求められていました。しかし、今はあらゆる企業が環境への配慮を行い、一組織として地球環境保護のためにできる取組をしていくことが求められていますし、それができない企業は、市場から退場を余儀なくされることになります。

環境への配慮が必要である点は、企業の規模は関係ありません。企業が事業活動を行っていくためには、環境配慮は、車が道路を制限速度で走る義務があるのと同じように当然事業活動の中で意識し、行っていなければなりません。では、どのような環境ISOを実践していけばよいのか、そして何ができるのか考えてみましょう。環境負荷は大小問わず、減らせるものは最小限にとどめる必要があります。「紙・ゴミ・電気」といえば、分かりやすいと思います。企業の事業活動のなかで、紙の無駄をなくそうとか、ゴミを分別して減量化するとか、節電を心掛けようといった取組は小なり大なり実践しておられることと思います。それらが環境経営の第1歩であり、私たちがま

ずできる環境マネジメントシステム（環境ISO）です。ただ、思い出したように一斉清掃をしたり、場当りの「節電しよう!」とか「ゴミを分別しよう!」というキャンペーンを行うのではなく、普段から環境負荷を削減できるようなしくみを事業活動の中で作り、実践していく事です。

【業務の手順や活動から洗い出し】

そのような身近な取組から一歩進んで、企業として環境影響を与えているものがないかを普段の業務の手順や活動から洗い出してみることが大切です。環境影響の大小は業種や使用する車両や機械の規模や仕様によっても異なります。例えば、工場なら環境影響を与えているものはなにか、騒音・振動・油交じりの汚水の排出・・・などでしょうか、営業系の会社であれば、営業車両の排気ガスの過剰排出（アイドリングストップ不徹底）や、事務所の電気の節約不十分（LED化が必要）などでしょうか？そして、蛍光灯などの水銀系の廃棄物の分別（平成29年から法制化）などでしょうか？そのような事業活動のなかで「著しい環境側面」といって環境影響のある要素や活動を洗い出して、影響度を評価し、影響度の高いものに重点的に環境影響の管理をおこなっていくことが重要になります。その「著しい環境側面」のある企業として、経営者が「私たちの会社は地球環境保護のために・・・します!」と環境方針を打ち立て、それを事業活動の中で、社員全員が意識し、環境負荷削減のための活動計画を決めて実践し、その取組を検証して改善していくことです。それこそが環境マネジメントシステムであり、環境ISOということなのです。

【企業が取り組む意義】

何か面倒なことに感じるかもしれませんが、節電すれば、その分利益になります。廃棄物を増やさぬように、不良品を減らしたり、環境整備として整理整頓 清潔清掃を心掛ければ効率のいい仕事ができ、ミスも減り、職場環境が良くなりモチベーションも上がります。環境マネジメントシステムは面倒なことである以上に、企業として取り組む価値があり、その社会的責任としても取り組んでいく義務があります。それと同時に環境への取り組みは利益やマインドアップにもつながります。決して嫌なことばかりではありません。その取組は、周囲や社会からも評価されます。駅から会社までの道のりを揃いのジャンパーを着て、社員総出で掃除して、環境への貢献を考える企業さんも増えました。今日からでも認識を持ち、あなたの会社も環境マネジメントシステムに取り組んでみませんか？