



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5F
TEL 03-6280-3925 FAX 03-6280-3926
E-mail info@officesup.com URL http://www.officesup.com

第118号 2018年12月
発行責任者 鎌田 勝典

となりの弁護士

独断と偏見で選ぶ2018年に活躍した 弁護士・法律家ベスト10

1 **神原元弁護士** (武蔵小杉法律事務所)
人種・人権差別、表現の自由のために身体を張った
たかう弁護士。2018年12月8日に横須賀市の
「ウエルシテイ市民プラザ」で予定されていた従軍慰
安婦を取り上げた映画「沈黙」立ち上がる慰安婦」の
上映会が、右翼団体の妨害に遭遇。後援をしていた市
の教育委員会が後援を取り下げたことから、当日の妨
害行動による上映が危ぶまれる事態に。神原弁護士
は、即座に横浜地裁に右翼団体の映画上映妨害禁止の
仮処分を申請。会場の周囲300m以内付近に近づいては
ならないという決定をとり、無事上映会を成功させ
た。

2 **岡口基一裁判官**
現役の東京高裁裁判官。「要件事実マニユアル」とい
う司法試験受験生・司法修習生・弁護士のバイブル本
の執筆者である。彼は、筋肉隆々の肉体を白ブリーフ
一枚で自撮りしてフェイスブックに投稿するので、お
堅い裁判所の中ではいい顔をされていなかった。
ある愛犬家の民事事件をめぐる、裁判所は品位を害し
たとして懲戒請求され分限裁判にかけられ戒告処分と
なった。
裁判官にはめずらしく、市民感覚をもった裁判官で、
日本の司法にはなくてはならない逸材である。

3 **鴨志田祐美弁護士** (弁護士法人えがりえ法律事務所)
鹿児島の殺人えん罪事件として有名な「大崎事件」の
主任弁護士。再審無罪を勝ち取るために一年中全国を
奔走している。えん罪事件と原差し止め訴訟は、長
期間膨大な労力が費やされ、しかも経済的な見返りは
ほとんどなく使命感がなければできない訴訟である。
いつも前のめりになって事件に取り組む鴨志田弁護
士の姿には頭が下がる思いである。

4 **指宿昭一弁護士** (あかつき法律事務所)
10年前は、貧乏弁護士の典型例としてマスコミにも
取り上げられた弁護士であるが、今や外国人労働者問
題、技能実習生問題では国内での第一人者。先の国会
では、入国管理法改正問題で、国会内外で専門家とし
て引つ張り風になった。労働者のために闘う弁護士と
いうスタンスを徹底しており、国際自動車事件、
ヒューレットパッカーカード事件など著名な労働事件を
手がけてきた。

5 **南和行弁護士** (なんもり法律事務所)
LGBT(レズビアン・ゲイ・バイセクシャル・トラ
ンスジェンダー)の頭文字を取った略語)、つれあいの
吉田弁護士との「夫夫」をカミングアウトして、マス
コミの話題となった大阪の弁護士。自らも、性的マイ
ノリティの権利擁護のために活動している。自分と異
質なものを排除しようとする閉鎖的な日本社会が、本
当の意味でダイバーシティを実現しないと、新しい社
会が築けない。
今後の活躍が期待されている。



弁護士法人
パートナーズ法律事務所長
弁護士 原 和良



TOPICS パワハラ防止義務化を来年国会に 法案提出へ

駐車禁止の罰金は会社が支払うのか、 従業員が支払うのか？

- ◇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 ノーベル平和賞と男女平等ランキング110位の日本

1. 今年のノーベル平和賞は、性暴力と闘う2人の活動家に授与された。1人はイラクの少数派ヤジディ教徒で、テロ組織ISISによる性暴力の被害者でもあるナディア・ムラド。もう1人はコンゴで、被害女性の治療と支援に取り組む医師デニ・ムクウェゲ。ノーベル賞委員会の委員長(ベリット・レイスアンデルセン)は、今回の受賞者と#MeToo運動の関連を「重要なのは女性の苦しみや性的虐待に目を向けること。その意味では両者には共通点がある」と述べた。

2. 世界経済フォーラムは、12月8日、各国のジェンダー不平等状況を分析した「世界ジェンダー・ギャップ報告書2018」を発表した。ジェンダー格差が少ない1位から5位までは、アイスランド、ノルウエー、スウェーデン、フィンランド、ニカラグア。フランス12位、ドイツ14位、イギリス15位、カナダ16位、アメリカ51位、イ

タリア70位。日本はG7の中で圧倒的に最下位の110位(全149カ国中)。中国は103位で日本より上。韓国がようやく日本より下位の115位だった。何が日本の順位をここまで下げているのか。読み書き能力や初・中等教育、出生率の分野では男女に不平等は認められていない。100位以下の指標となったのが、労働所得、政治家・経営管理職、教授・専門職、高等教育(大学・大学院)、国会議員数。その中でも国会議員数は世界130位。

3. 女性の就労者の5割以上が非正規労働者である現状、著名大学の医学部入試における女性差別、性的被害者の女性へのパッシング…。たしかに日本は遅れている。女性経営者が1割を超える企業は、営業利益率が全上場企業平均より高いという統計が発表されている(日経新聞調査)。われわれ自身が、経営者自らが、常識のズレを正す必要がある。

編集後記

生きづらさを「イケてない」で片づけないで

来期ドラマ「ちようどいいブスのススメ」が炎上しており、早くも2019年の流行語大賞ノミネートの兆しを感じています。
ドラマのホームページによると、「自己表現下手くそ女子」「融通利かない女子」「開き直り女子」という3人の登場人物が紹介され、へ共通しているのは、全員が何かしらの生きづらさを抱えていること。つまり、「現在、イケてない女子」であること。そんな彼女たちの前に、突如!「ちようどいいブスの神様」が現れ、こう突撃つきます。「あなたたちの生き方は、間違いだらけ!まずは自分が思っている以上に、自分がブスであることを受け入れなさい!」と、自分のことで、神の下で厳しい修行の日々を送る物語だそう。
ブスという衝撃的な言葉に注目しがちですが、私はそれよりも、何かしらの生きづらさを抱えている人を「イケてない」と切り捨ててしまふことに違和感を覚えました。例えば、本音ではもっと積極的になりたいし素直な恋愛がしたいけれど、周囲から浮くのが不安で行動できない女性について、「つまり、現在イケてない」「生き方は間違いだらけ」「自分はブスだと受け入れて」と言ってしまう。しかも神様という絶対的なキャラクターが、行動する人が浮いてしまふ周囲の環境や社会の課題については語られないのでしょうか。
生きづらさをその人のイケてなさや押し付け、ちようどいいブスという安易な自認で男性に選ばれやすくなることで幸せになる。ホームページからはそう読み取れます。しかし、女性の生きづらさはむしろ、「男性に選ばれること」「幸せ」という決めつけが原因となる場合も多し。このドラマが逆に女性の生きづらさを助長してしまふのではないかと危惧しています。
(執筆後にドラマのタイトル変更が発表され、ホームページもリニューアルされましたが、原作や内容が変更されたわけではないようです。) 釜澤 菜穂

(6~10は、次回に続く)

パワハラ防止義務化が来年国会に法案提出へ

職場でのパワーハラスメント防止策を取り組むよう企業に義務づける法制化方針を、来年の通常国会で労働施策総合推進法を改正して盛り込むことを、厚労省の労働政策審議会分科会（12月14日開催）が了承しました。同審議会の報告書の概要を紹介します。

【パワハラの定義付け】

職場のパワーハラスメントの定義では、「以下の3つの要素を満たすものとするのが適当である」としています。

- i) 優越的な関係に基づく
- ii) 業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により
- iii) 労働者の就業環境を害すること(身体的若しくは精神的な苦痛を与えること)

① 「優越的な関係」とは

この定義付けの元となる平成30年3月の「職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会」報告書では、i)の「優越的な関係」の定義について、「この要素に当てはまる主な例」として次のようなものをあげています。

- ・職務上の地位が上位の者による行為
- ・同僚又は部下による行為で、当該行為を行う者が業務上必要な知識や豊富な経験を有しており、当該者の協力を得なければ業務の円滑な遂行を行うことが困難であるもの
- ・同僚又は部下からの集団による行為で、これに抵抗又は拒絶することが困難であるもの

② 「業務の適正な範囲を超えて」とは

ii)の「業務上の必要かつ相当な範囲を超えた」については、「業務上の指導との線引きが難しい」という意見が出されており、最終的には総合的に判断されるものであるものの、考え方として3月報告書では「この要素に当てはまる主な例」として次のようなものをあげています。

- ・業務上明らかに必要性のない行為
- ・業務の目的を大きく逸脱した行為
- ・業務を遂行するための手段として不適当な行為
- ・当該行為の回数、行為者の数等、その態様や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える行為

③ 「就業環境を害する」とは

iii)の「就業環境を害する」又は「身体的若しくは精神的な苦痛を与える」の判断にあたっては、3月報告書では「『平均的な労働者の感じ方』を基準とする

ことが考えられる」としたうえで、「この要素に当てはまる主な例」として次の例があげられています。

- ・暴力により傷害を負わせる行為
- ・著しい暴言を吐く等により、人格を否定する行為
- ・何度も大声で怒鳴る、厳しい叱責を執拗に繰り返す等により、恐怖を感じさせる行為
- ・長期にわたる無視や能力に見合わない仕事の付与等により、就業意欲を低下させる行為

【事業主が講ずべき措置の内容】

今回、パワーハラスメントが違法であることを法律上で明確化し、加害者への刑事罰による制裁や、被害者による加害者への損害賠償請求の対象とすることまでは踏み込みませんでした。当面、事業主が講ずべき措置を明確化することにとどめ、おおよそ次のような措置の実施を求める方針です。

- ① 事業主の方針等の明確化、羞恥・啓発
 - i) パワーハラスメントの内容・方針の明確化、周知・啓発
 - ii) 行為者への対処方針・対処内容の就業規則等への規定、周知・啓発
- ② 相談等に適切に対応するために必要な体制の整備
 - i) 相談窓口の設置
 - ii) 相談窓口の担当者による適切な相談対応の確保
 - iii) 他のハラスメントと一体的に対応できる体制の整備
- ③ 事後の迅速・適切な対応
 - i) 事実関係の迅速・正確な確認
 - ii) 被害者に対する配慮のための対応の適正な実施
 - iii) 行為者に対する対応の適正な実施
 - iv) 再発防止に向けた対応の実施
- ④ ①から③までの対応と併せて行う対応
 - i) 相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な対応、周知
 - ii) パワーハラスメントの相談・事実確認への協力等を理由とした不利益取扱いの禁止、周知・啓発

【顧客や取引先からの著しい迷惑行為への対処】

流通業界や介護業界、鉄道業界などでは、顧客や取引先からの暴力や悪質なクレームなどの著しい迷惑行為などが、労働者に大きなストレスとなり無視できない状況となっています。事業主が労働者の安全に配慮する義務がある以上、何らかの対応が必要です。

もちろん職場内のパワーハラスメントと性格の違う問題でもあり、経営上の課題あるいは社会全体の問題として今後の検討が求められています。

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① 64歳でまだ裁定請求していないが大丈夫か？役員報酬と年金との調整は？

Q

会社を経営していて現在64歳です。友人から「年金の請求を遅らせれば年金額が増える」と聞いたことがあり、まだ年金請求をしていません。現在役員報酬として月40万円、年金見込額が老齢厚生年金120万円、老齢基礎年金67万2千円という通知が最近来ました。いま請求すれば全額もらえるのでしょうか。

A

【繰下げ請求して増額されるのは65歳からの年金】

「年金の請求を遅らせる」ことを繰下げ請求といいますが、この制度はあくまでも65歳からの老齢年金に適用されるもので、60歳台前半の老齢年金には適用されません。それどころか、60歳台前半の老齢年金の請求があまりにも遅くなってしまうと、時効（5年）にかかってしまいもらえない年金がもたらなくなってしまうのです。

なお65歳からの老齢年金の繰下げは、66歳以降70歳までの期間請求することができ、1ヵ月につき0.7%増額します。あなたの場合、120万円の老齢厚生年金を70歳で請求すると、「60ヵ月×0.7%」ですから42%増額し213万になり、老齢基礎年金は95万4千2百円になります。ただし、繰下げ請求している間に万が一死亡してしまったら、何にも年金をもらえないことになりますから、単純に繰下げがいいとも言えません。

【60歳台前半の年金と65歳の年金は別の年金】

あなたの年齢（昭和29年生まれ）の場合、61歳から老齢厚生年金の報酬比例部分の請求権が発生します。まだ時効にかかっていませんから、いまから請求すれば間に合います。

60歳台前半の年金請求をいまやっておくと、65歳の老齢厚生年金と老齢基礎年金の請求は簡単なハガキ形式の様式となり、

必要事項を記入して年金機構に送り返すことになります。つまり、60歳台前半の年金と65歳以降の年金は別の年金ですので、2回年金請求をすることになります。

【役員報酬と年金との調整】

厚生年金保険の被保険者として役員報酬や給与をもらっている方は、在職老齢年金制度によって一定の年金額の調整が行われます。60歳台前半の場合と65歳以降とは年金額の調整の計算の仕方が違います。

60歳台前半の場合、標準報酬月額相当額（標準報酬月額と直近1年間の賞与の1ヵ月分を足した額のこと）と老齢厚生年金の月額を足した額が28万円を超えたときに少しずつ年金額が調整（減額）され、65歳以降の場合は、上記の額が46万円を超えたときに調整が開始されるというシステムです。

あなたの場合の現在の年金支給停止月額「総報酬月額相当額40万円+年金月額10万円-28万円」×1/2=11万円となりますから、年金は全額支給停止となります。65歳以降もいまの報酬のままだとすると、「40万円+10万円-46万円」×1/2=2万円ですから、月額8万円の老齢厚生年金と5万6千円の老齢基礎年金を受給できます。これはあくまでも概算ですので、詳しくは年金事務所に聞いてください。

相談② 74歳で障害(2等級相当)となった場合、障害年金はもらえるか？

Q

74歳で障害等級に該当する障害となりました。障害年金はもらえるものなのでしょうか。

A

【障害年金の受給要件】

障害基礎年金も障害厚生年金も共通して、初診日要件、障害認定日要件、保険料納付要件の3つを満たすかどうかで判断されます。

①初診日要件とは

障害基礎年金：国民年金の被保険者であるか、60歳以上65歳未満で国内に住所有する者

障害厚生年金：初診日に厚生年金の被保険者であること

②障害認定日要件とは…認定日とは初診日から1年6ヵ月を経過した日（又はそれまでに治った日）のことで、その日に障害等級に該当していること

障害基礎年金：1級又は2級の障害

障害厚生年金：1級、2級、3級の障害

③保険料納付要件とは…初診日の前日において、初診日の前々月までの保険料納付が、納付済期間・免除期間の合計が3分の2以上、又は当面過去1年間の滞納期間がないこと

【事後重症】

仮に障害認定日までに障害等級に該当しなかった場合でも、その後症状が悪化し、65歳までに障害等級に該当すれば年金を受給することができます。

以上の要件からすれば、65歳までに障害に該当しない場合は障害年金の対象となりません。唯一、74歳であっても初診日が厚生年金に加入し続けている（高齢任意加入被保険者）場合に限って認められる可能性があるということです。



意識改革元年

先月、新たにYさんという方の成年後見人になった。一人暮らしだったYさんは、階段から落ちて大怪我をした。身寄りが無く、幻覚や妄想の精神疾患もあり自立が難しいことから社会福祉協議会の支援により成年後見の申立てとなった。

成年後見人になってまずやるのは、行政や金融機関への後見人就任の届出。各窓口で後見人として手続きができるように届け出る。Yさんは「悪い人がお金を奪いに来る」という妄想があったようで、銀行のカードや通帳を廃止していた。銀行から届く郵便物で預金のありそうな銀行はわかったが、口座番号がわからなかった。後見人の届出と通帳の再発行をするため、預金口座があると思われるS銀行とY銀行に行った。

S銀行には口座があり、私が後見人として預金の管理をできるように届出の書類を書いた。しかし、S銀行は紙の通帳を発行しないとのこと。ネットバンキングはあるが後見人は見れないと言われた。口座のある支店でないと振込できない、キャッシュカードは郵送はダメで窓口でしか渡せないと言われた。支店は銀座にあり「銀座に来た際にお立ち寄り頂ければ」と言われたが、物流やネットのインフラが整った社会でそんな言葉は全く響かない。残高は1,500万円ほどあったが、解約することにした。

Y銀行に行く。「口座番号がわからないと通帳もカードも再発行ができない」と言われた。じゃあどうするかというと、口座の有無を照会する申請をして、Y銀行の集中センターから回答書を送るからそれを持ってまた窓口に来いとのことだった。

Y銀行以外の第三者が証明した書類が足りないと言われるならまだわ

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/>



かる。Y銀行の窓口で回答しても、集中センターで回答しても、どちらも同じY銀行である。こちらがY銀行に見せる書類も窓口でもセンターでも同じ。内部の管理の問題だけ、負担を顧客に押し付けている。

手間と時間がかかり過ぎると不満を述べると、窓口の後ろから上司まで出てきてただ同じ説明を繰り返したあげく「キャッシュカードとか口座番号のわかるものがあればいいのですが、お持ちでないでしょうか?」と質問され、呆れ果てた。

メガバンクのような大きな組織で手続きをコロコロと変えられないのはよくわかる。出来ないことがあるのならば、それは仕方ないことであり、こちらは別の選択をすればいいだけのことである。窓口業務の人たちは、出来ないなら出来ないで「お客様のご意向もわかるけど、組織が大きく管理が難しいのでごめんなさい」と言えばいい。それで納得する。でも、ほとんどは一边倒の説明や無意味な質問で顧客の不満をかわすことしかせず、自分のいる組織の状況と自分の役割を理解していない。

テクノロジーの進化により、遠からず窓口業務は無くなっていく。その時、マニュアル通りのことしか出来ず、顧客が納得する対応が出来ない人たちは、リストラはされなくても必要とされないまま会社に居続ける状況が予想される。

不満はあるが、それよりもこのままだと日本は不幸な社会になるという不安が大きくなった。新年から暗い話で申し訳ないが、2019年を「意識改革元年」としたい。誰かのせいではなく社会全体の問題である。



駐車禁止の罰金は会社が支払うのか、従業員が支払うのか?

従業員が駐車禁止のところに会社の車を停めていて罰金をとられることになりました。いままで罰金を会社が支払っていたのですが、あまりにも多いので今後は従業員本人の負担にしたいと思います。可能でしょうか。



【労働者の損害賠償責任の考え方】

労働者が業務を遂行する途上で使用者に損害を与えた場合、どのような考え方で臨む必要があるのか、その法律的考え方をまず整理してみましょう。

① 労働者が労働義務又はその付随的義務に違反して使用者に損害を与えた場合、債務不履行に基づく損害賠償責任、労働者の行為が不法行為であった場合は不法行為に基づく損害賠償責任を法律上免れることはできません。さらに、労働者の行為によって第三者に損害を及ぼしたときは、使用者責任を前提にして、使用者は労働者に求償権（使用者が果たした賠償額を労働者に請求すること）が認められています。

② 一方、裁判例は、労働契約の特質（使用者の指揮命令下の労働者の労働により使用者が経済的利益を得ている）を考慮して、信義則に基づく責任制限法理を形成してきました。すなわち、「損害の公平な分担という見地から信義則上相当と認められる限度」においてのみ、労働者に対して損害の賠償又は求償の請求をすることができるという考え方です。

③ 使用者と労働者がどのような割合で賠償額を分担するのかの判断基準は、「労働者の帰責性（故意・過失の有無・程度）」、「労働者の地位・職務内容・労働条件」、「損害発生に対する使用者の寄与度（指示内容の適否、保険加入による事故予防・リスク分散の有無等）」によって求められるとされています。

具体的には、労働者に注意義務違反はあるものの重大な過失までは認められないケースでは、その他の事情（使用者によるリスク管理の不十分さ等）を考慮して使用者による賠償請求を棄却しています。

他方、背任など悪質な不正行為や社会通念上相当な範囲を超える行為があった場合は、全額労働者の責任としているなどです。したがって、上記の判断基準を考慮しながら、ケースバイケースで判断されなければならないということです。

【交通法規を守るのはドライバーの責任】

業務上の車の運転でも、重大な過失がない事故により第三者に損害を与えた場合や自損事故に遭った場合などは責任制限法理により労働者に全額損害賠償したり、求償権を行使することはできないでしょう。

しかし、一般に、信号や制限速度を守る等の交通法規に基づき運転するのはドライバーが当然に責任を負うものと言えます。駐車禁止地域に車を駐車させないのも当然です。したがって、駐車禁止の罰金を全額会社が支払う義務もありません。

【前例を変更するためには】

もう一つ検討しなければならないのは、貴社ではいままで駐車禁止の罰金は会社が支払ってきたという前例があることです。労働者もいままでの会社の措置を当然のものとして受け止め、会社に請求しているのではないのでしょうか。そうした前例を変更するためには、その旨の通知を行う必要があります。

従業員の誰もが見える形で、「今後は交通法規に違反した場合の罰金は従来の扱いを変更し本人負担とします。会社の車を使用した業務を遂行する際は、必ず交通法規を守るようにしてください」というようなことを張り紙や、一人ひとりに宛てた文書で周知するようにしてください。

1A77でほっとー島

アドバンスト・ソフト 小柳 忠章

「リリー・マルレーン Lili Marleen」

ジブリのアニメ映画「紅の豚」に登場する美女ジーナの歌（加藤登紀子）を聴いていると、リリー・マルレーンを連想します。これってジャズなのと訊かれたら、「そうじゃないかも」と答えるしかない。スウィングしていないし、アドリヴもない。でも百万ドルの脚線美と言われたマレーネ・デートリッヒのCDのジャンルはジャズに分類されています。

まず、リリー・マルレーンという曲ですが1937年にハンス・ライプが詩を発表しました。ハンス自身が1915年に第一次世界大戦で召集され東部戦線へ出征した時の経験に基づいています。1938年ノルベルト・シュルツェが曲をつけ、1939年ララ・アンデルセンの歌でレコード化されました。売れたのはたったの60枚とか。ドイツはヒトラーが支配し、周辺国にじわじわと侵攻が始まっていました。売れ残ったレコードは前線慰問用に2枚だけが紛れ込んでいきました。紛れ込ませたレコード店の店員は在庫処分のつもりだったと思

います。だって戦意高揚とはならない歌詞だから。この店員の偶然的な行為がなかったら、曲がヒットすることはなかったかもしれない。

1941年の秋、ドイツ占領下のベオグラード（セルビア共和国、かつてのユーゴスラビア）の放送局から北アフリカ戦線の戦場に向け毎日21時57分にこの曲が放送されました。兵士たちは故郷と別れた恋人を思い涙を流した。ドイツ語の歌なのに対峙するイギリス軍の兵士たちもこの曲を聴き涙した。21時57分になると砲撃音が止み戦場は静寂に包まれた。どちらの軍の兵士もラジオのダイヤルをベオグラードの放送局に合わせ、リリー・マルレーンを聴くのが日課になっていた。やがて両軍の司令官は放送を聞くことを禁止し、歌手のアンデルセンは歌手活動を禁止され、レコードの原盤は廃棄された。

次に登場するのがデートリッヒです。ドイツ人でありながらハリウッドの女優となり、ヒトラーの帰国命令に逆らい連合国の慰問団に参加。そこでこの曲がイギリス兵に大人気であることを知り、レパートリーに加えた。デートリッヒが作詞した英語バージョンもありますが、やはりドイツ語の歌が良いです。二つの大戦を経験したこの歌は、ナチの占領から解放され連合軍が凱旋するヨーロッパ各都市で戦車や軍用トラックから流された。ベルリン陥落と同時に連合軍兵士が原盤のララ・アンデルセンのレコードを求めて販売店に集まったというエピソードもあるそうです。

明日の命も分からない戦場であって、砲弾や機関銃よりも大切なものを思い出させた音楽の力は凄いです。当初は行進曲風だったアレンジもバラード風になり、大戦後も朝鮮戦争、ベトナム戦争と紛争が起こるたびに平和を願う歌として流されました。

デートリッヒは私の父や母の時代の人です。彼女の細い眉の描き方は今でも化粧品会社の教科書に載っているとのこと。お正月休みはマレーネ・デートリッヒの映画を探して観ます。ドイツ語歌詞の日本語訳はWikipediaより拝借しました。

兵営の前、門の向かいに
街灯が立っていたね
今もあるのなら、そこで会おう
また街灯のそばで会おうよ
昔みたいに リリー・マルレーン

だから俺たちお別れを言った
君と一緒にいるべきだったのか
リリー・マルレーン

もう長いあいだ見ていない
毎晩聞いていた、君の靴の音
やってくる君の姿
俺ゴツキがなく、もものことがあったなら
あの街灯のそばに、誰が立つんだろう
誰が君と一緒にいるんだろう
リリー・マルレーン

たまの静かな時には
君の口元を思い出すんだ
夜霧が渦を巻く晩には
あの街灯の下に立っているから
昔みたいに リリー・マルレーン

もう門限の時間がやってきた
「ラッパが鳴っているぞ、遅れたら営倉
3日だ」
「わかりました、すぐ行きます」

失敗しない就業規則の作成・改定のポイント③

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32回：働き方改革法③～フレックス制Ⅱほか～

今回は、前回触れることができなかったフレックスタイム制（以下「フレックス制」）の時間外手当に関する規定（労基法32条の3、同条の3の2関係）と面接指導に関する改正（安衛法52条の2関係）を取り上げます。

1. フレックス制の割増賃金

清算期間が1箇月以内の場合には、従前のおり、労働時間の総枠を超えた時間が割増賃金を支払う義務のある時間外労働となります。たとえば、31日の月では177.7時間（＝40時間÷7日×31日）を超える時間です。

一方、清算期間が1か月を超える場合（複数月フレックス）は少し複雑になり、i) 1か月ごとに区分した各期間（1か月未満の端数の期間が生じた場合は期間）とii) 清算期間のそれぞれについて計算が必要です。そして、i) については、1週平均50時間を超えた時間に対して割増賃金の支払いが必要となります。これは、31日の月では、221.4時間（＝50時間÷7日×31日）を超えた時間ということになります。

本来のフレックス制の趣旨からいえば、ii) の計算だけで足りるはずですが、過重労働防止の観点からi) の計算が導入されました¹⁾。もちろん、二重払いをする必要はありませんので、i) で支払った割増賃金は、ii) の計算では差し引くことができます。以下、計算例です（簡単のため小数点以下は切り捨て）。

3月：法定総枠時間177時間、実労働時間242時間
⇒週平均50時間超の21時間（＝242時間 - 221時間）
については、25%以上の割増で支払う
4月：法定総枠時間171時間、実労働時間151時間
5月：法定総枠時間177時間、実労働時間177時間
法定総枠3か月計525時間、実労働計570時間（45時間オーバー）
⇒24時間（総枠超45時間－既払い分21時間）に割増

このように、複数月フレックスを導入する場合には、原則として、上記i) とii) の2つの割増賃金の計算を規定する必要があります。

なお、月60時間超の時間外労働について5割以上の割増賃金の支払いが義務付けられている会社²⁾の場合、1週平均50時間を超える労働時間が月60時間を超えた場合には、その超えた時間について5割以上の率で計算した割増賃金の支払が必要³⁾です。

2. 清算期間途中で退職した場合の清算と小括

清算期間途中で退職するなど複数月フレックス制で就業した期間が、清算期間よりも短い場合は、1週間平均40時間を超えて労働させた時間について割増賃金を支払うものとする、清算規定があります。

以上のように複数月フレックスの時間外手当については、結局清算期間だけでなく、毎月の労働時間のカウントも必要となります。また、中途退職者については清算規定がありますので、こうした「手間」もふまえて導入の可否を検討する必要があります。

3. 過重労働防止のための面接指導

過重労働防止のための面接指導とは、週40時間を超える労働時間が「一定の時間」を超え、かつ疲労の蓄積が認められる労働者が申し出た場合には、医師等による面接指導を行うことを義務付ける制度です。この「一定の時間」が従前は「月100時間」だったところ、改正により「月80時間」に引下げられました。面接指導については、就業規則に規定している会社が多いと思われるので、その条項については数字を修正する必要があります。

なお、会社には、80時間を超えた社員に対して、超えた時間に関する情報を通知すること、また、産業医に対してその労働者の氏名等を通知することが義務付けられました。このこともふまえて、面接指導を適切に実施するための体制も、施行日（2019年4月1日）までに整備する必要があります。

- 1) 50時間というのは、法定労働時間40時間に1週平均10時間の時間外労働であれば、31日の月でも、10時間÷7日×31日＝44.2時間で45時間を下回ることから、これを過重労働の抑止効果を発動（＝割増賃金が発生）する基準とされた。
- 2) 現在適用が猶予されている中小事業主も、2023年4月1日からは対象となる。
- 3) H30.9.7基発0907第1。なお、清算期間を通じての「60時間」の考え方は、労政審の議論では、月60時間「相当」の時間を超えた部分については、単月で支払った部分を差し引いて5割以上の支払いが必要となるとの担当者の考えが示されている。今後の通達やQ & Aなどで細かい計算方法等が明らかになるとと思われる。

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68回：勤務環境改善を始めよう！その1
～認識付与から目標設定まで～

来年4月から時間外労働の上限規制を始めとする「働き方改革関連法」が順次施行されます。経営者としてこの法改正の機会をネガティブにとらえることなく、社員のモチベーションアップの機会として前向きにとらえ、「いつまでも働いていたい会社」に改革していきましょう。今回から二回にわたって「勤務環境改善」の進め方をご紹介します。

(1)「勤務環境改善」の取組準備 <認識付与と体制構築>

① トップからのメッセージ【方針表明】

「勤務環境改善」キックオフ大会を開催し、「勤務環境改善」を会社全体で組織的に取り組むことについて、トップメッセージとして発信し、全スタッフにその重要性和意義の理解を求める。すなわち

- 1) 「勤務環境改善」の実現による社員の安全と健康の確保は、顧客サービスの質向上につながり、当社の「顧客満足度」向上ひいては将来的な「経営の安定化」につながることの重要性。
- 2) 「そのために勤務が回らなくなる」とか「工夫はムリ！」といった目先の判断でなく、長期的視点に立って会社全体の様々な部門がそれぞれの立場から協力・連携して推進することの意義等を全社員にきちんと理解してもらう。

② 社員向け説明会・職場ミーティングの開催【認識付与】

キックオフだけでは理解できない職員のために、職員向け説明会や職場ミーティングを補足的に開催する。これにより全員が勤務環境改善の重要性和意義について「腹落ち」した状況でスタートする。そのためには、「やらされ感」ではなく、これが実現できれば、「家族も喜ぶ」「心身共にいい状態で仕事ができる」という「期待感」を持てるような説明や話し合いの場づくりが重要になる。

③ プロジェクト推進体制の構築【体制整備】

- i) (全員参加) 勤務環境改善のプロジェクトは、各職種から責任ある発言ができる人をメンバーとしてチームに引き入れ、経営トップが関与して会社全体としての取組とする。
- ロ) (決定遵守) あくまでプロジェクトチームで決定したことは、全員が守り、実現に努力できる状況をつくる必要がある。
- ハ) (業務維持と予算) チームメンバーの現在の業務との兼ね合いでチーム活動中の業務代行体制や、想定されるプロジェクト予算作成と承認を事前に得る。
- ニ) (情報共有) 社内イントラネットなどのネットワークを活用し、そこに「勤務環境改善コーナー」サイトを準備し、常に最新の活動状況や事例公開、皆の意見の情報コーナー、トピックスなどによる情報発信とその共有の仕組みづくりを行う。

(2) 勤務環境の現状分析と目標設定

① 現状分析の進め方

勤務環境の現状分析には定量的な客観分析と定性的な意識調査-ヒアリング分析がある。

イ) <定量的分析>

自社の経営指標や離職率、年次有給休暇取得率等、その他残業時間や休日出勤の実態分析は自社の規模や課題の実態を踏まえて調査する指標やツールを選定する。

ロ) <定性的分析>

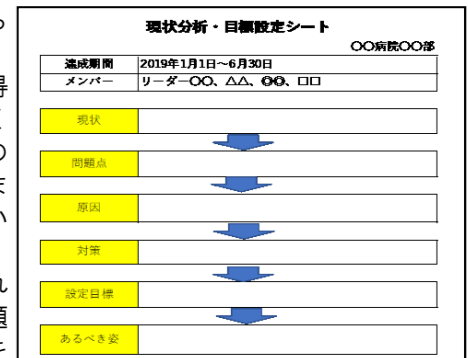
ア) 自らの勤務環境に対する実情とそれに対する思い（大変、辛い、楽しい、辞めたい・・・などなんでも）を引き出すための意識調査の質問リストである「勤務環境セルフチェックリスト」を作成、勤務環境に関する課題を把握する。

イ) 一人20～30分の個別面談を通じて、それぞれの悩みや要望、職場の雰囲気など、アンケートでは把握できない内容を直接意見収集する。

これらア及びイにより、現状の課題を抽出する。

② 目標設定の進め方

現状分析から明らかになる問題点は、勤務時間や休日取得から健康維持、働く環境（物理的なものやメンタルなものまで）そして働きがいに関するものまで、多岐にわたる。これらから優先する課題を抽出し目標設定を



していくことが必要になる。すべての問題解決を目指して「計画倒れ」になることよりも、まずは第1段階として、重要性が高く、かつ実現可能な目標設定を手始めに、テーマを絞って行うことが必要だと考える。例えば、「現在サービスの現場社員の残業時間が月平均60時間ありこれを40時間（約1日当たり1時間削減）とする」という目標設定などが考えられる。アンケートの結果で残業原因が「始業の準備業務」や「書類作成などの周辺業務」にあったとしたら、書類の簡素化や業務フローの標準化などの方法で6か月の期間を決めて実行する。この場合は、定量的な目標設定であることから目標達成のためには取組やすい状況にあると主張する。そして、第二段階として、少し達成のための打合せや環境づくりが必要なコミュニケーションの問題などの目標設定へと移行する。これには、図のような現状分析・対策立案シートを作成して、現状→課題（設定目標）→原因→対策→あるべき姿をシンプルにまとめたワンシートを作成することで可視化することができる。

今回は勤務改善計画策定からその実行の進め方をご紹介します。