

1 この夏は、大型台風18号、19号による甚大な被害が関東、東北、長野などを襲った。台風の影響を受けて、事務所にも台風被害をめぐりいくつかの相談が来ている。

2 台風被害により自己所有の建物、自動車などが損害を被った場合、これは基本は自己責任である（公的な支援策は別として）。このような災害に備えて火災保険や賠償保険に加入しておくことが大事である。

3 問題は、自宅の屋根瓦が飛んで隣家の家屋に損傷を与えた、マンションの植栽が倒壊してマンション駐車場の自動車に損壊した、など思ってもみない被害を第三者に与えた場合である。

千葉では、ゴルフ練習場のネットが倒壊して鉄製の支柱パイプにより隣家が損壊した事例がマスコミでも大きく取り上げられた。

4 このような場合、民法上は、建築物の所有者及び占有者には工作物等の管理責任が発生する（*）。

瑕疵とは、その物が通常備えているべき性能や品質、安全性を欠いている状態（欠陥）であることをいう。

もし仮に、元々屋根瓦が外れかけているにもかかわらず、これを長期に放置していた、マンションの植栽が倒れかけていたにも関わらず管理組合はその補強を行っていなかった、ということであれば、瑕疵が存在したといえ、占有者や所有者は損害を被った第三者に対して賠償責任を負うことになるだろう。

台風による第三者被害

となりの弁護士

その瑕疵を原因とする危険がたまたま今回の台風を機会として現実化したということであれば、台風を理由に責任を免れることはできない。



弁護士法人
パートナーズ法律事務所長
弁護士 原 和良

問題なのは、通常の性能、品質、安全性は備えているにもかかわらず、未曾有の自然現象・災害によって、所有物・専有物が倒壊し第三者に損害を与えた場合は、そもそも瑕疵にあらず不可抗力として責任を負わないという結論になる。

防衛策としては、自らがこのような被害に備えて賠償保険等に加入しておく以外にはない。

災害による第三者被害は、誰もが加害者となり、また逆に被害者となるケースが考えられる。

もつとも、これだけ異常気象が続く中で、台風被害は、想定外の自然災害と言えるのかどうか、地震対策と同じように、これからは台風被害があることを想定しての安全対策が求められる時代に入っていることは確かであろう。

（*）民法717条①土地の工作物の設置又は保存に瑕疵があることによって他人に損害を生じたときは、その工作物の占有者は、被害者に対してその損害を賠償する責任を負う。ただし、占有者がその損害の発生を防止するに必要な注意をしたときは、所有者がその損害を賠償しなければならない。②前項の規定は、竹木の植栽又は支持に瑕疵がある場合について準用する。

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

第128号 2019年10月

発行責任者 鎌田 勝典

TOPIX

改正労働基準法の施行に伴い開始された「過重労働解消キャンペーン」

労使トラブル110番

休日数を増やさないと若者は採用できない

連載

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

朝ドラ「なつぞら」と過労死

NHK 朝の連続ドラマ「なつぞら（広瀬すず主演）」が高視聴率のうちに終了した。アニメーション業界における草分的存在である奥山玲子をモデルにしたドラマだった。

奥山玲子は、東映動画で、「狼少年ケン」「魔法使いサリー」「ひみつのアッコちゃん」「デビルマン」「マジンガーZ」など多くの作品を手掛けている。また、会社史上、結婚しても職場に残った初めての女性社員でもある。夫（小田部洋一）の解雇のときには、労働組合を説得し、高畑勲や宮崎駿らとともに闘い、解雇撤回を勝ち取っている。

世界でも人気の高い日本のアニメ。そこで働く若い労働者も多い。最近、発表された令和元年版「過労死白書」は、長時間労働の実態があると指摘されている一つとしてメディア業界を分析している（詳細は本ニュース2ページ「TOPICS」参照）。メディア制作、デザイナー職種の20代、30代の若い世代に精神障害を患う事案が多く、とくに自殺事案は全て20代だという。超長時間労働を時給に換算すると最低賃金割れしているという実態もあるという。

日本アニメが世界的に人気があるだけに、その存続のためにどうして解決しなければならない問題である。

編集後記

物語の効能

『82年生まれ、キム・ジョン』（チヨナムジュ著）という小説を読みました。K-POPアイドルが「読んだ」と発言しただけで大炎上するなど、韓国で社会現象を巻き起こした小説です。

女性として生きる中で受けた差別や、覚えた違和感。一つひとつは小さなものであっても、あまり気に留めなくても、声をあげてまで変えようとは思わなくても、つもりつもりでいく内に、小さなきつかけで爆発してしまう。ごく普通の、率直な女性の物語だからこそ、多くの読者が「キム・ジョンは私だ」と共感したのだと思います。

本作は女性の生きづらさを描いたものだと言えますが、私は男性の生きづらさも浮き彫りになっていると感じました。主人公の父が元同僚との集まりに行ったら、自分が一番家が広くて子ども優秀だった、俺すごい、と酔っぱらって帰ってきて、家族に無視される場面は印象的です。

読了後、夫に「女性の生きづらい社会は男性も生きづらいっていうことが感覚として分かった」と話すと、「物語にはそういうことができるんだね」と言われ、ああ、まさにそうだと思います。

「高くて硬い壁と、壁にぶつかって割れてしまう卵があるときには、私は常に卵の側に立つ」。これは小説家・村上春樹氏のエルサレム賞授賞スピーチの一節ですが、その後に彼はこうも言っています。「例えば『壁と卵』の話をいくら感動的と言われても、そういう生（なま）のメッセーじはいずれ消費され力は低下するだろう。しかし物語というのは丸ごと人の心に入る」。

インターネットを開けばいくらでも誰かの正論を読むことができる時代になり、本を読む人は減っています。でも、そんな時代だからこそ、私は社会に物語が必要だと思うのです。誰かの人生を追体験する中で、丸ごとその思考を吸収することができ、自分とは違う境遇を垣間見る中で、誰の人生にも正解はないということを知ることができる。まさにそうした物語の効能を『82年生まれ、キム・ジョン』を読んだあらためて実感しました。

釜澤 菜穂

改正労働基準法の施行に伴い開始された「過重労働解消キャンペーン」

平成31年4月1日から大企業で施行された改正労働基準法で、時間外労働の上限規制が罰則付きで規定され、来年4月1日から中小企業にも適用されるとなります。

こうした中、10月1日、政府は、過労死等防止対策推進法に基づき、「令和元年版 過労死等防止対策白書」を閣議決定しました。一方、厚生労働省は11月に実施する「過重労働解消キャンペーン」の実施要項を発表しました。

【過労死白書 建設業・メディア業界を重点分析】

今回の過労死白書では、長時間労働の実態があると指摘のある建設業、メディア業界に関する労災認定事案（平成22年1月～平成27年3月）が重点的に分析されました。

（１）建設業の労災認定事案の特徴

○技能労働者の精神障害事案：発症に関与したと考えられる業務によるストレス要因は、半数以上が労働災害による負傷等

○現場監督の精神障害事案：自殺事案が多く、発症に関与したと考えられる業務によるストレス要因は、長時間労働や業務量等の変化が多い

（２）メディア業界の労災認定事案の特徴

○精神障害事案について20代から30代の若い世代が多い。特に自殺事案では全て20代

○業種別では、広告業、放送業が多く、職種別では、営業、メディア制作、デザイナーが多い

○発症に関与したと考えられるストレス要因は、長時間労働に関連するものが多く、その他、仕事の量・質の変化や上司とのトラブルに関するものも多い

（３）他の業種も含めた7年間の労災認定事案における「具体的出来事」を男女別に分析

○男性では、「仕事内容・仕事量の変化を生じさせる出来事があった」（23.1％）が最も多く、次いで「嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」（15.9％）、「上司とトラブルがあった」（15.3％）が多い

○女性では、「悲惨な事故や災害の体験、目撃をした」（21.9％）が最も多く、次いで「セクシャルハラスメントを受けた」（19.7％）、「嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」（16.6％）が多い

【過重労働解消キャンペーン実施要項】

一方、11月の「過重労働解消キャンペーン」では、次の重点監督を実施する計画です。

（１）監督の対象となる事業場等

以下の事業場等に対して、重点監督を予定しています。

① 長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場等

② 労働基準監督署及びハローワークに寄せられた相談等から、離職率が極端に高いなど若者の「使い捨て」が疑われる企業等

（２）重点的に確認する事項

① 時間外・休日労働が36協定の範囲内であるか等について確認し、法違反が認められた場合は是正指導する

② 賃金不払残業が行われていないかについて確認し、法違反が認められた場合は是正指導する

③ 不適切な労働時間管理については、労働時間を適正に把握するよう指導する

④ 長時間労働者に対しては、医師による面接指導等、健康確保措置が講じられるよう指導する（なお、平成31年4月施行の労働安全衛生法では、1ヵ月80時間以上の残業があり、疲労の蓄積が認められる労働者を対象に医師の面接指導等を実施することが義務付けられています）

（３）書類送検

重大・悪質な違反が確認された場合は、送検し、公表する

（監督指導の結果、公表された場合や、1年に2回以上同一条項の違反については是正勧告を受けた場合は、ハローワークにおいて、新卒者等を対象とした求人を一定期間受理しない。また、職業紹介事業者や地方公共団体に対しても、ハローワークと同様の取組を行うよう協力依頼している）

年金相談の現場から



特定社会保険労務士 鎌田 勝典

遺族厚生年金は短期要件請求と長期要件請求のどっちが得か？

Answer

【遺族厚生年金の受給要件】

遺族厚生年金をもらえる人は、遺族であること（配偶者・子、父母、孫、祖父母）とともに、死亡した者が以下の要件のいずれかに該当していなければなりません。

- ① 厚生年金の被保険者の死亡
- ② 厚生年金の被保険者であった間（在職中）に初診日がある傷病により、初診日より5年以内に死亡
- ③ 障害厚生年金の1級または2級の受給権者が死亡
- ④ 老齢厚生年金の受給権者または老齢厚生年金の受給資格期間を満たしている者の死亡（いずれも25年以上の受給資格期間を満たしていること）

夫は、在職中か（①の要件）、在職中に初診日があり5年以内に死亡（②の要件）のいずれかに該当しているということでしょうか。かりに、①の要件にも、②の要件にも該当していなかったとしても、年金加入歴からすると、厚生年金加入期間と国民年金保険料納付済期間、免除期間を合計すると334ヵ月になりますから④の要件（受給資格期間を満たしている者が死亡）には該当することになりますから、遺族厚生年金を請求することができます。

【短期要件と長期要件とは？】

上記①②③の要件を短期要件といい、④の要件を長期要件といいます。短期要件のうち、①②に該当する場合は、保険料納付要件もあわせて満たしている必要があります。保険料の納付要件とは、「死亡日の前日において、死亡日の属する月の前々月までの被保険者期間のうち、保険料納付済期間と保険料免除期間を合わせた期間が3分の2以上ある」か、「死亡日の属する月の前々月までの1年間に保険料滞納期間がない」か、いずれかの条件を満たすことです。ちなみに、長期要件の場合は、すでに一定の納付実績が認められることから保険料納付要件は問われません。

遺族厚生年金を請求する際、請求用紙に、短期要件で請求するか、長期要件で請求するかを選択する欄（15欄）があります。選択の仕方は、短期要件か長期要件かいずれかを選択するにチェックを入れるか、または「年金額が高い

Question

先日夫がガンで亡くなりました。障害年金の請求を開始しようと思って手続をしているさなかに急死してしまいました。52歳でした。葬儀屋さんからいただいた書類を読んでいると、遺族年金のことが書かれており、年金事務所に相談に行ったところ「短期要件の請求の方が得ですよ」と言われました。なぜそうなるのかよくわかりません。夫の年金加入歴は、厚生年金加入期間239ヵ月、国民年金の保険料納付期間34ヵ月、全額免除期間61ヵ月です。

方の計算方法での決定を希望する」の欄にチェックを入れるかという方式です。かりに選択の申出をしなければ、短期要件として自動的に計算されてしまいます。

【どちらの金額が高いか】

遺族厚生年金は、死亡した者の老齢厚生年金（報酬比例部分）の4分の3の相当額ですが、同時に配偶者が妻である場合は、中高齢寡婦加算という制度もあります。短期要件と長期要件とでは計算方法が違いますし、あなたのように短期要件と長期要件のいずれにも該当するケースでは判断が難しくなります。そこで考え方を整理しておきます。

（１）報酬比例額の計算方法の違い

短期要件は、厚生年金加入期間が300月に満たない場合には300月として計算します。一方、長期要件は短期要件のような300月みなしはなく、実際の被保険者期間で計算します。

（２）中高齢寡婦加算の要件と金額

中高齢寡婦加算とは、夫の死亡当時、40歳以上65歳未満であって、遺族基礎年金を受けることができなかった妻（または遺族基礎年金をもらっていたが子がすでに18歳を過ぎたためもらえなくなった妻）を対象として支給されます。金額は年5851,000円です（平成31年度価格）。

ただし、上記④の長期要件での請求の場合、死亡した夫の厚生年金の被保険者期間が240月以上なければ中高齢寡婦加算が支給されません。

【年金事務所に計算してもらうのが一番確実です】

以上から、あなたの場合、夫の厚生年金被保険者期間が239ヵ月ですから、長期要件で請求すると中高齢寡婦加算が支給されません。また、短期要件による300ヵ月みなしで報酬比例額を計算した方が高い金額で計算されると思われます。

念のため、年金事務所で計算してもらうか、請求用紙の記入欄に、「年金額が高い方の計算方法での決定を希望する」欄をチェックするのがよいでしょう。



後見での療養看護

先日、私が後見人をしているKさんが特別養護老人ホーム（特養）に入所した。Kさんは、昨年5月に階段から転げ落ち、足を怪我して入院。精神疾患があり、妄想から激しい言動があることから精神科の病院に転院。Kさんは足のリハビリを希望していたが精神科では対応できないことから寝たきりとなっていた。

私は、昨年10月末にKさんの後見人に就任した。Kさんは妄想の精神疾患はあるが、認知症ではないため物事を理解することはできた。妄想からか他人への不信任感が強く、看護師さん達との関係もあり良くなかったが、私はKさんから「波長が合うわね」と言われ、受け入れてもらえた。

精神疾患は薬で抑えられ落ち着いてきたので、退院して施設に移ることにした。Kさんは自宅を売却すれば有料老人ホームにも入れたが、自宅は共有者がいて簡単に売却できない状況にあったため特養に入所申込をした。今年3月末に送られてきた審査結果を見ると、入所順位は210位（申込総数401人）だった。この順位の有効期限は今年9月末。期限までに入れそうかどうか問合せみると「ギリギリ入れるかどうか」という回答だった。

7月に入ってKさんの様子を見に病院に行った。ずっと寝たきりのせいか、かなり弱っているように見えた。看護師さんに様子を聞

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/>



いたところ「この状態で特養は難しいのではないか」と言われた。Kさんは私が声をかけても反応がなかった。私が誰かわからなくなったんだろうと思った。

9月初旬、特養から「空気が出たのでKさんと面談したい」と連絡が入った。看護師さんに特養は難しいと言われたのでどうしようかと思ったが、一旦は特養の判断に委ねてみようと思いの日程を調整した。面談後、特養から「入所可能です」と回答があった。

面談した特養の相談員さんは、Kさんと会話もしたとのことだった。病院では寝たきりのまま食事をしているが特養ではそれができないなど、いくつかハードルはあるが大丈夫でしょうと言われた。安堵はしたが、自分が面談した時とのギャップに驚いた。

特養への入所当日、私は特養でKさんの乗った介護タクシーの到着を待った。待っている間に入所契約を済ませ、リハビリ計画の説明を聞いた。リハビリをしたいというKさんの希望が叶えられることにホッとした。

Kさんが到着してベッドに横になったところで声をかけた。「(特養に)移れてよかったですね。これからリハビリできますよ」と言ったら、Kさんが小さな声で「ありがとう」と言った。うれしかったが、申し訳なさが勝った。



JAZZでほっと一息

アドバンスト・ソフト 小柳 忠章

Take The "A" Train A列車で行こう

Jazzを知らない人でも知っている曲ですね。テレビやラジオ番組のテーマ曲だったり、高校生プラスバンドの定期演奏会の定番だったりいろいろな場所で使われています。1939年にビリー・ストレイホーンによって作曲されました。ビリーはペンシルベニア州ピッツバーグでクラシック音楽を学び、ミュージカルを書いたり、地元のラジオ放送局でトリオでピアノを演奏していました。1938年12月デューク・エリントン楽団がツアーでピッツバーグを訪れた時、ビリーは楽屋にエリントンに会いに行き、曲のアレンジなどの意見を交換します。ビリーのアレンジを気に入ったデュークは、旅費を渡し、ニューヨークに呼ぶ手筈を整えました。この時ハーレム近郊の高級住宅地シュガーヒルにあるデュークの自宅への道順を記したメモも渡しました。そこにTAKE A-TRAINと書かれていました。A列車とはニューヨークの地下鉄路線のひとつです。同じ路線を別の列車も走っていてD列車では目的地のシュガーヒルには行かず、ブロンクス止まりとなる。だからA列車に乗るようにと念を押したようです。シュガーヒルは上流階級の白人が住む街、黒人でも成功者が住んでいたそうです。この時すでにエリントンは成功者だったわけですね。

エリントンはビリーに作曲を依頼しますが、ビリーは作った曲のアレンジがあまりにもフレッチャー・ヘンダーソン風だったので、一度ゴミ箱に捨ててしまいます。ビリーはヘンダーソンの熱烈なファンだったのです。捨てられた楽譜を見つけたのは、エリントンの息子マーサーです。レコードが世に出たのは1941年。以後楽団のテーマ曲になりました。歌詞は1944年、なんと当時20歳だったジョヤ・シェリルによって追加されました。彼女は17歳からエリントン楽団の歌手をしていました。

A 列車でに乗るんだよ
ハーレムのシュガーヒルまで行くにはね
A 列車を逃すと、
ハーレム行きが一番早い列車に乗り遅れるということ
急いで！列車が来るよ
もうレールのきしむ音が聞こえているよ
皆さん乗車してください！A 列車が到着です
ハーレムのシュガーヒルまですぐ到着です

戦後、日本にジャズが入ってきたころ日本人はこの曲を聴いたのだと思います。なんと美空ひばりが歌っています。当時は日本語が歌詞に入っていないと売れなかったのでしょうか。まったく関係のない歌詞が付いています。ちょっと笑えます。

窓に笑顔
あーロマンス列車よ "A" Train
甘い夜風
バラ色の夢をのせ汽車は出てゆく

ハーレムは当時「ハーレムルネッサンス」と呼ばれ、文化の香りがたかい芸術家の集まる町だったそうです。戦後、公民権運動の高まりにつれて、ハーレムも暴動の多発する荒れた街へと変貌しますが、現在のハーレムはふたたび昔の活気を取り戻しています。

ビリーはエリントン楽団でアレンジャー、作曲家、時折ピアニスト、共同研究者として癌で亡くなるまで働いていました。エリントンが「ビリー・ストレイホーンは私の右腕であり、私の左腕である。また私の頭の後ろの目であり、私の脳波は彼の頭の中に、そして彼の脳波は私の中にあった」と述べているほど二人は良い関係にあったようです。

ビリーは公民権運動にも参加し、デモに参加することもあったようです。エリントンより先に亡くなりましたので、エリントンが70歳の誕生日にホワイトハウスに招かれたとき、サンキュースピーチで故ビリーのことに触れ、彼の「精神の自由」と題する4つの箇条書きを読み上げ、時の大統領ニクソンを困惑させた、というエピソードもあります。

1. 憎しみ (hate) からの自由 (無条件で)
2. 自己憐憫からの自由 (精神的苦痛や悪い知らせなどから)
3. 恐怖からの自由
4. 傲慢からの解放

うーん、よく分かりません。彼はゲイだったので、人種差別以外にも差別されることがあったのでしょうか。ビリーの死の知らせを受けたエリントンが壁に頭を打ち付けて嘆き悲しんだと伝えられています。



休日数を増やさない若者は採用できない

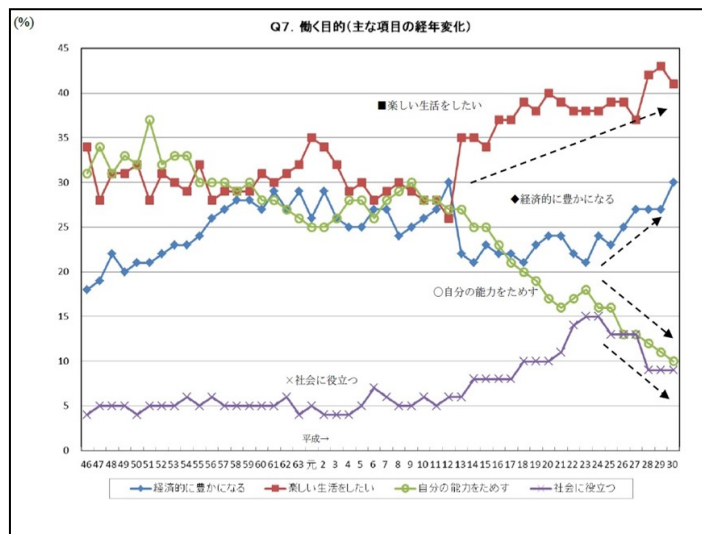
Question

電気工事を中心とする建設業です。いままでは2、3月と12月が繁忙期だったので、1年単位の変形労働時間制を導入し、休日日数は法律上ギリギリの年間85日（うるう年は86日）でカレンダーを作成してきました。最近仕事が増えて年中繁忙となったため1年変形制が実態に合わなくなってきました。また、ハローワークに求人票を出したところ、ハローワークから「こんな休日数では若者はまず採用できませんよ」と指摘されました。どう対応したらいいのか、アドバイスをお願いします。

Answer

【ワークライフバランス志向を強める若者】

ここ数年、若者のワークライフバランス志向が急速に強まっています。日本生産性本部が新入社員を多少に行った「働く目的」に関する意識調査の結果を紹介します。「楽しい生活をしたい」「経済的に豊かになる」と答える若者が増える一方です。



ハローワークの「休日数を増やさない若者は採用できない」という指摘も理があります。

【週休2日制に移行する覚悟】

建設業とくに下請の場合、一般の企業と違って曜日を固定して週休2日にする（例えば土曜・日曜休日）のは非現実的です。また、1日の所定労働時間を7時間以内に抑えて週40時間以内に設定するというのも無理があります。そうすると法定労働時間内に所定労働時間を収めるためには、各人別のシフト制によって週休2日制としていくしかありません。例えば、日曜日を休日とし、もう1日の休日をシフトで一人ひとり（あるいはグループごとに）決めるやり方です。

【さまざまな工夫をしている例】

建設業でも所定労働時間を法定労働時間の枠内に収めるためにさまざまな工夫をしているところがあります。

ある会社では、正社員の勤務時間を短縮するために、20人程度のアルバイトを組織しています。会社近くの劇団の青年たちは、公演期間以外の期間はアルバイトをしています。

彼らにあらかじめアルバイトをできる日を提出してもらい、マッチングした日に働いてもらうというやり方です。中にはその中から正職員に雇用する例もあるそうです。

別の会社では、当初、遠い現場に出かけるため会社の車に乗り合わせ、帰日も会社の車で帰社する形態でした。その結果、勤務時間が長くなってしまいうという悩みがありました。そこで、帰りの移動方法は自由にし帰社して報告する義務をなくしました。前日の業務報告は翌日の朝に行うという業務改善を図り、残業時間はかなり削減できました。

また、もともと下請の業務は元請からの無理な注文に応えなければならないため長時間労働になりがちです。仕事を地域中心に自前で受注できるスタイルに徐々に変えることによって労働時間の大幅削減に成功している例もあります。

こうした例に積極的に学ぶことも大切です。

【若者の採用の独自の努力】

労働時間の削減や休日日数を増やすという努力とともに、若者採用にはもう一歩の独自努力が必要です。いくつかの視点を提案します。

(1) 給与体系の見直し

建設業は日当制（日給制）を採用している会社が多いです。これはももとの成り立ちが、職人さんを「日当いくら」という形で雇うという形態から始まった歴史の名残りもあろうかと思えます。また、実際日給制にすることによって“休まず働いてくれる”という会社にとって都合のいい体系となっているという面もあります。

しかし、若者にとって日給制はなじみづらい面があります。決まった給与がまず保障され、残業があれば残業代もきちんと支払ってくれるという給与形態を望んでいる人が多いのです。日給制を残したとしても、若者に対しては月給制を採用するという給与体系を採用することも検討した方がよいでしょう。

(2) リフレッシュ休暇などの設定

週休2日制と年次有給休暇は決まった休日として保証されますが、併せて年末年始・夏季休暇、冠婚葬祭などの特別休暇、さらに一定の勤続年数に達すればリフレッシュ休暇があるなどの魅力ある休日制度も検討します。

(3) 退職金制度の設置

建退共や中退共など無理のない形で退職金制度を設けることも若者にとっては魅力となります。

失敗しない就業規則の作成・改定のポイント④

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42回：退職

退職に関する規定は、あまり会社ごとに違いのない部分ですが、それゆえにチェックされていないように思われます。そこで、今回は改めて退職規定について考えていきたいと思います。

一般的に退職規定としては、①辞職、②合意退職、③定年、④休職期間満了、⑤有期労働契約の期間満了、⑥死亡、⑦行方不明などがあります。今回は①と②の関係と⑦を中心にみていくことにします。

1. 辞職と合意退職に関する規定

社員が一方的な意思表示により退職することを「辞職」といいます。これに対して、社員と会社が合意して退職することを「合意退職」といいます。「辞職」については、無期労働契約の場合には、完全月給制¹⁾の場合を除いて、辞職の申出から2週間経過した日に退職できると定められています（民法627条1項）。これに対して「合意退職」についてはこのような制限はありません。

さて、ここからが本題なのですが、「辞職」に関して、就業規則に、「自己都合により退職しようとする場合には、遅くとも30日前²⁾までに所属長に退職届を提出しなければならない」などのように、民法の規定よりも早く申し出ることを義務付けている場合があります。これは、2週間では十分な引き継ぎを行うことはもちろん、人手不足の昨今では要員補充もほとんど不可能なためだと考えられますが、このような規定は有効なのでしょうか。

結論をいえば、民法627条1項の規定は一般的に強行規定と考えられており³⁾、就業規則でこれを修正することはできません。つまり、就業規則に辞職の申出を30日前までと定めたとしても、それは効力を有しない訓示的な定めすぎないということになります。

しかし、それでも30日前までに退職届を提出するというルールを定めたい場合は、次のように整理するのが良いと考えます。まず、30日前ルールは、辞職ではなく合意退職の条件と位置付けます。つまり、このルールを守れば、会社は社員の希望日で退職することを承諾するものとするのです（実際、運用ではこのようにしている企業がほとんどだと思いますが。）。筆者は、この点を明確にするために、「原則として退職希望日の30日前までに退職を申し出た場合には、会社は当該退職を承認する」というように、希望日に退職できるというところまで規定上明確するようにしています。

そして、これ以外の場合を辞職として、退職届の提出日から2週間を経過した日に退職と規定するようにします。このようにすれば、民法との関係で問題は生じないことになります。

なお、有期労働契約の場合には、期間途中の辞職は「やむを得ない事由があるとき」にすることができる（民法628条）とされているので、上記のような問題は生じません。したがって、基本的には合意退職で対応すればよいのですが、就業規則に30日前までに申し出れば辞職できると規定している場合は、それに従うものと解されます。

2. 行方不明による退職規定

行方不明による退職規定とは、たとえば「社員が行方不明となり50日を経過した場合には、当該経過した日に退職したものとみなす」というものです。現実問題として、社員がある日突然来なくなり、連絡もとれなくなったというケースが、まれに発生します。このような場合に無断欠勤を理由に（懲戒）解雇しようとするれば、その意思を相手に伝えなければなりません。行方不明の場合はそれができません。公示送達という手段も考えられますが、手続きの手間を考えると現実的ではありません。

そこで、このような条項を定めておくことで、行方不明になってから一定の期間後（上記の例では50日）に退職として扱うことにするというわけです。この規定がないと対応が困難となることも考えられますので、定めておくようにしてください。

ところで、実際には本当に行方不明になるという場合より、居場所はわかっているが連絡がとれないという方が多いのですが、この条項を後者の場合にも使おうとするケースが見られます。しかし、それは厳密には行方不明ではないのですから、電話やメール、LINEだけでなく、現地訪問や手紙の郵送で退職届の提出を求めるなど、しかるべき対応は最低限とるべきです。

1) ここでいう「完全月給制」とは、遅刻、欠勤などがあっても賃金控除をしないものをいう（菅野和夫「労働法」[第11版]」弘文堂）。
2) 「30日前」は一例だが、実際多くの場合1か月程度で定めている。
3) 水町勇一郎「詳説労働法」東京大学出版会

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）



* ブログとFACEBOOK始めました！HPIにリンクしてご覧ください。



第78回：業務プロセス改善その2

前回に引き続き、今回は成果（パフォーマンス）の出る「業務プロセス改善」の進め方について考えてみます。前回ご紹介した「業務プロセス改善」の5つのステップを解説していきます。

【ステップⅠ マインドの醸成】 「プロセスの完全性を目指す必要性について関わる社員達がそのマインドを持つ。」

- ①業務プロセス改善WG（ワーキングチーム）の編成
 - ・業務プロセス改善ワーキングチームを編成する。原則として、職場の各実務グループ（課や係など）から自薦・他薦にて「改善」に意欲的に取り組む気持ちのある社員を選抜して、編成する。お互いに議論できるように6～7人程度がベスト。
 - ・まずは、業務についての話合いの場を持つ。テーマは以下の通り
- イ. 業務上発生したミス・ロス・クレーム（不適合とします）の洗出し
- ロ. それぞれの不適合の発生原因と再発防止策について
- ハ. 再発防止と現状以上のお客様の満足を獲得する方法について

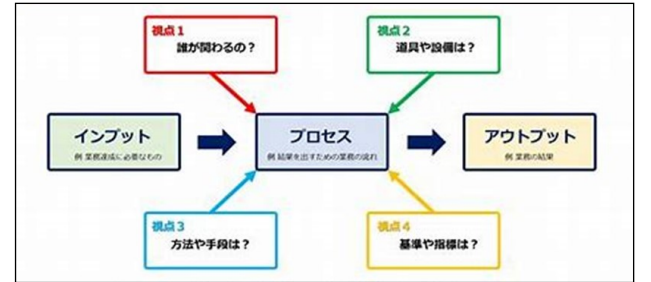
- ②これから進める「業務プロセス改善」の必要性和実行プログラムのレクチャー

上記の話合いから、

 - ・業務上の不適合が多数発生し、報告遅延もあること。
 - ・それらの再発防止の徹底が不十分であること。
 - ・業務プロセス改善の必要性和お客様満足獲得の重要性。を確認し、「業務プロセス改善」の実行プログラムについて理解する。

【ステップⅡ 業務フロー&プロセスの棚卸し】 「現状の業務フローを明確にし、ミスが発生するリスクがどこにあるか掘り出す。」

- ステップⅠにおいて理解した、「業務プロセス改善」の必要性の理解を元に、実際の改善活動に入る。
- ・現状の業務フローとそれぞれのプロセスを棚卸しして、現状の業務フロー&プロセスである「現行業務マニュアル」をまとめる。その手順は、
 - イ. 現状の業務フローを「可視化」して、検証する。
 - ロ. 業務フローの各プロセスの進め方（5W1H）をまとめる。
 - ハ. 各プロセスに必要な資源（力量・ツール・個別手順書）とプロセス完了の基準、そして各プロセス着手時のインプットと次のプロセスに引き渡すアウトプットを明らかにする。※右上図のタートルモデル参照



【ステップⅢ 発生リスクの洗出しと最適業務マニュアル作成】 「リスクが顕在化しないように想定されるあらゆるリスクに予防策を確実に打つ。」

- ・現状の業務フローの各プロセスで発生した不適合を可能な限り、洗い出す。
- ・まだミス・ロス・クレームとして顕在化していない、未然の不適合で心配されるミス・ロスも可能な限り洗い出す。
- ・発生不適合、未然の不適合のリストを引き起こさないために具体策（再発防止策や予防策）を業務フローの各プロセスの5W1Hとタートルモデルに織り込んで、現在考えられる「最適業務マニュアル」を作成する。

【ステップⅣ 新たな発生ミスロス・クレーム活用による改善システムづくり】 「それでも顕在化したリスク(ミスやクレーム)の原因と対策を考え、実行する」

- ・「最適業務マニュアル」を構築しても、大なり小なりの想定外のリスクは顕在化する。そこで、新たに発生したミス・ロス・クレームに対する再発防止策は、不適合の処置をした翌日には、原因追求⇒再発防止策の立案⇒その実行まで行う。
- ・そして、その翌日までには、「最適業務マニュアル」の改訂を行う。即ち、『即応』。

【ステップⅤ ミス・ロス活用による改善システムの運用・定着と顧客満足実現】 「ミスが完全に消えるまで、どこまでも改善サイクル(PDCA)を繰り返し行う。」

- ・不適合は、繰り返し「モグラ叩き」により、撲滅を図る。しかし、人間が行うことに完全はないので、ミス・ロス・クレーム0に撲滅するのは実際には不可能。しかし、どこまでも繰り返す。
- ・しかし、守る一方で攻める。即ち、お客様が喜ぶ知恵を働かす。それが差別化。ミスをカバーするのは、顧客への気配り。それが信頼につながる。
- ・業務プロセスの改善は、PDCAの究極を目指すことにとどまりません。人が人に施す製品やサービスは、最後は、お客様への思いがお客様の心に伝わることに他なりません。