

日本の裁判官と 伊方原発差止め決定

1 2020年1月17日、広島高等裁判所は、現在点検停止中の愛媛県西宇和島郡伊方町にある伊方原発3号機について、運転を差し止める決定を出した。

おやっと思つて、調べてみたら、森一岳裁判長は、今年1月25日に65歳となり定年を迎える。定年直前だから目立つ判決を出したのか、定年直前だから初めて自分の出世を気にせずに良心に従つてこの判決を出したのか、そこはみなさんのご想像に任せるしかない。

2 ちょうど、私は、自著の出版の関係で、小説裁判官「法服の王国」（黒木亮・産経新聞出版）を読んでいる途中であつた。この小説は、裁判所版の「白い巨塔」と言われている小説である。最高裁判所を頂点とする裁判所の裁判官統制の実態を暴く、戦後の実話もふんだんに取り入れた小説で、私の知っている裁判官や弁護士なども随所に登場する。戦後自民党政府が憲法9条や基本的人権の保障をうたった現行憲法を換骨奪胎しようという動きを史実に照らして克明に告発した小説でもあり、憲法と良心のみに拘束され忠実に裁判を行おうとする裁判官たちが、冷遇され差別されている状況が描かれている。ブルー・ページと言われる負の裁判所の歴史として有名で、私が5年間、議長を務めた青年法律家協会弁護士学者合同部会は、この負の歴史の主人公でもある。

3 この小説の中では、まさに今回の広島高裁の差し止めにかかる伊方原発訴訟が舞台の一つとして登場する。



弁護士法人
パートナーズ法律事務所長
弁護士 原 和良

ドイツの裁判官
日本の公務員は、国家公務員法や地方公務員法で、政治的中立性と公正らしさが求められ、私生活も含めほとんどすべての政治的行為が禁止されている。裁判官も同様である。
他方、日本と同じ敗戦国であるドイツでは、公務員を含めすべての国民に対して、政治的自由が保障され、その市民的権利が尊重される国である。裁判官は、自分の信じる政治信条の政党に所属して活動し、また、勤務時間外には原発反対のデモや座り込みにも積極的に参加する。
個人の人權や意見が最大限保障されることが、ナチスドイツの過ちを繰り返さない最大の保障であるという国民的コンセンサスがある。

4 昨年（2019年）12月20日、オランダの最高裁判所は、オランダ政府に対し、国連が提唱している地球温暖化対策の削減目標を遵守することを命じる判決を出した。
三権分立というのは、政治部門が間違つた方向に進もうとするときに、それをチェックし、歯止めをかけるための制度である。今の日本の裁判所がその役割を十分に果たしているのか、注目をしてほしい。

編集後記

哲学は非実用的か

お正月休みは『子どものための哲学対話』（永井均著・講談社文庫）を読んでいた。「人間は何のために生きているのか？」「友だちは必要か？」といった疑問について中学二年生の少年と猫が対話する本で、文庫版は2009年発売ながらAmazon「哲学」カテゴリの売れ筋ランキングでも上位に入っているロングセラーです。哲学というと、非実用的なもののように言われます。たしかに、たつたいま心臓発作で苦しむ人の体をどうにか治そうとなると医学の方が実用的でしょうし、たつたいま外国でトイレを探している人にとっては語学の方が実用的でしょう。哲学は、そうした即効対処的な学問ではありません。哲学は「哲学は学べない。学べるのは哲学することだけである」というのはドイツの哲学者、イマヌエル・カントの言葉です。つまり答えを教えるという学問ではなく、自分で考える学問だということです。最近、新宗教の信者数は減少傾向ですが、インターネットでは神の人気のインフルエンサーたちが人生に悩む人に「簡単な答え」を与えてお金を徴収する「信者ビジネス」が流行しており、カルト宗教的なものは社会からなくなっています。生きることは大変です。選ぶことは怖いですが、あらゆるものが自動化によって便利になり、人生は延び、性別等による既成の役割からも解放されつつある今、「どう生きるか」に人々が悩むのは当然だとも思います。簡単な答えなんて決して存在しないけれど、自分の哲学があれば、安直な神話を信じなくても生きていける、そういう意味では今こそ哲学が実用として救いになると思います。

最近の大学では、哲学や文学などの学部を再編・縮小するのが時流になっているようですが、私としては、むしろそれらの学問こそ現代的で実用的であり、拡充されていいのではないかと考えています。

釜澤 菜穂

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131号 2020年1月

発行責任者 鎌田 勝典

TOPIX

高齢者雇用策等の法改正案の概要

労使トラブル110番

競業禁止義務違反が問われる範囲と限界

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

長野県 車山高原スキー場

時言

大規模「早期・希望退職」募集の背景

1. 東京商工リサーチによると、2019年に早期・希望退職を実施した上場企業は延べ36社、対象人数は11,351人。社数、人数は過去5年間で最多を更新した。多い順に、富士通（2,850人）、ルネサスエレクトロニクス（1,500人）、東芝（1,410人）、ジャパニーズディスプレイ（1,200人）と続く。2020年以降の実施では、食料品、消費財、小売業の業界大手が予定しており、製造業ではデータ解析やマーケティングなどの専門領域の人材確保のための中途採用を増やす一方、営業社員などをリストラする。製薬業などは増収増益の中での「先行型」のリストラ計画を進めている。

2. 朝日新聞によればベテラン社員がやる気を失っている現実を取り上げ、「働かない」中高年のことを若者たちは「妖精さん」と名付けているらしい。若者たちは「働きに見合わない給与をもらう社員がいると社内で不公平だ」「会社にとって無駄で、コストを上げている」と思っているようだ

（デジタルアンケート結果）。世代間対立の意識である。

3. 政府の「働き方改革」の目的はもともと2つある。一つは労働時間を抑制する施策、もう一つは労働時間規制の柔軟化。2つ目の目的が掲げられた背景には、就業者全体の約5割がホワイトカラー化している現実から、「労働時間ではなく成果で処遇すべき」という使用者側の命題がある。中高年者に対してしきりに「セカンドキャリアの形成」「社外組織での活躍」と呼び掛けるのはそのことである。

4. しかしヨーロッパ諸国のジョブ型雇用（仕事で雇用されるシステム）と、日本のメンバーシップ型雇用（企業に人生をささげる雇用の仕方）との違いを踏まえた議論になっていない気がする。振り回されるのは中高年齢就労者である。

高齢者雇用策等の法改正案の概要

政府の労働政策審議会に出された雇用保険法等の一部改正案、労働基準法の一部改正案が諮問、答申が行われました。また、年金制度改革案もほぼまとまったようです。高齢者雇用対策、残業代の請求時効の延長等企業に与える影響は大きくなります。

1 70歳までの雇用確保の努力義務化

まだ法案化されてはいませんが、すでに政府は「職業安定分科会雇用対策基本問題部会」に案を発表（2019年11月15日）し、近く法案としてまとめるとしています。

高齢者雇用に関する現在の法律上の枠組みは、①定年は60歳を下回らないこと、②65歳まで何らかの形（定年引上げ、定年廃止、定年後の再雇用のいずれか）で雇用すること（大半の企業は定年後再雇用という形をとっています）となっています。それを70歳までの就業機会を確保するため、当面、65歳～70歳までの就業機会確保を努力義務とし、次のステップとして義務化することを検討しています。当面の就業機会確保措置の選択肢として次の7つを示しています。

- (a) 定年廃止
- (b) 70歳までの定年延長
- (c) 継続雇用制度導入（現行の65歳までの制度と同様）
- (d) 他の企業（子会社・関連会社以外の企業）への再就職の実現
- (e) 個人とのフリーランス契約への資金提供
- (f) 個人の起業支援
- (g) 個人の社会貢献活動参加への資金提供

2 週20時間未満の65歳以上複数就業者の雇用保険特例加入

次に掲げる要件のいずれにも該当する者が、申し出た場合には、雇用保険の高年齢被保険者となることができる制度で、2022年4月施行予定です。

- ① 一の事業主における1週間の所定労働時間が20時間未満であること
- ② 二以上の事業主の適用事業に雇用される65歳以上の者であること
- ③ 二の事業主の適用事業における1週間の所定労働時間の合計が20時間以上である

3 高年齢者雇用継続給付の引下げ

現行の高年齢雇用継続給付は、定年後の給与と定年時の給与とを比べて75%未満の場合に支給され、61%未満だと最大額の「対象月の賃金×15%」が支給されます。これを2025年4月以降は半減、その後廃止も検討

しています。高齢者の賃金設定に大きな変更を迫るものです。

これと関連して、2020年8月以降の被保険者期間の計算方法が、賃金の支払基礎日数が11日以上であるもの又は賃金の支払いの基礎となった時間が80時間以上であるものを1ヵ月として計算することとなります。

4 賃金請求権時効を5年(当面3年)に延長する

いままで賃金請求権の消滅時効は2年でした。民法改正により消滅時効が5年に統一されたため、これに合わせるのかどうか議論されてきました。その結果、当分の間、3年とすることとなりました。施行日は2020年4月です（法律施行後5年を経過したとき検討を加えるとされました）。

残業代トラブルが発生した場合、いままでよりも1年長い期間にわたって請求されることとなります。なお、残業代とともに請求される付加金については消滅時効5年とされました。

5 年金制度改革案の概要

(1) 在職老齢年金制度の見直し

在職中に老齢厚生年金の受給権が発生したとき、給与（総報酬月額相当額＝標準報酬月額＋その月以前1年間の標準賞与額の総額÷12）と基本月額（＝老齢厚生年金の月額）との合計額が、支給停止調整開始額を超えたときに、年金額を全部又は一部支給停止する制度のことを在職老齢年金制度と言います。いままで、支給停止調整開始額は、60歳台前半の場合28万円、65歳以降は47万円でした。これを60歳台前半について28万円から47万円となりました（65歳以降は現状通り）。就労意欲を増進させるためのものということです。

(2) 繰下げ制度の見直し

65歳以降の老齢基礎年金及び老齢厚生年金を繰下げることによって、1ヵ月当たり0.7%増額されるのが繰下げ制度です。従来はその選択肢が66歳～70歳まででしたが、最高75歳まで選択できるようになります。その結果、仮に75歳まで繰下げると65歳から受ける場合と比べて年金額が1.84倍に増えます。

(3) パート等短時間労働者の厚生年金保険・健康保険の適用拡大

現在501人以上の企業に勤務、週20時間以上勤務、賃金月額8.8万円以上などの条件を満たす短時間労働者が対象のところ、従業員数の要件を段階的に引き下げます（2022年10月から101以上の企業、2024年10月から51人以上の企業に対象を拡大）。

年金相談の現場から



特定社会保険労務士 鎌田 勝典

Question

現在、私（妻）は66歳、夫は69歳です。夫は会社を経営しており、現在老齢厚生年金と老齢基礎年金を受給中です。私は、老齢厚生年金と老齢基礎年金をもらう権利はあるのですが、両方とも繰下げをしている最中です。

私が65歳になるまでの期間は、夫の老齢厚生年金に加給年金が支給されていたと思うのですが、昨年から突然支給されなくなっていました。どういうことですか？

Answer

【加給年金と振替加算】

加給年金とは、厚生年金保険の被保険者期間が20年以上ある人が、生計を維持している65歳未満の配偶者、または18歳到達年度末までにある子（1・2級の障害状態にある子は20歳まで）を対象に、老齢厚生年金に加算されて支給されるものです。年額で配偶者を対象としたものとして「224,500円＋特別加算（あなたの場合は165,600円）＝390,100円」、子を対象としたものとして「第1・2子224,500円、第3子以降74,800円」（いずれも平成31年度価格）が支給されます。

ところで配偶者を対象とした加給年金額は、配偶者が65歳に達し、老齢基礎年金をもらえるようになると支給されなくなり、代わりに加給年金額相当額が配偶者自身の老齢基礎年金に振替加算として加算されることとなります。ただし、生年月日に応じて減額され、かつ特別加算は振替えられません。したがって、あなたの生年月日ですと振替加算額は年額6万円前後になると思います。

【繰下げ期間中は振替加算はない】

あなたは老齢厚生年金と老齢基礎年金の両方を繰下げておられます。繰下げている期間中は、老齢基礎年金に加算される振替加算は支給されません。仮に老齢基礎年金の繰下げをやめて請求手続をとれば、老齢基礎年金に振替加算が加算されることになります。ただし、繰下げによる振替加算の増額はありませ

ん。一般に繰下げ請求による増額は1月当たり0.7%ですから、1年間で8.4%の増額、5年間で42%の増額となります。満額780,100円（平成31年度価格）もらえる方と仮定した場合、1年繰下げれば老齢基礎年金額は845,628円に、5年繰下げると1,107,742円に増額されます。振替加算をもらうのと、繰下げによる増額率と比較考慮してみてください。なお、繰下げによるメリットは増額されたまま亡くなるまでもらえることですが、それはデメリットとして早く亡くなってしまうと損をしてしまうことでもあります。後悔のないよう判断してください。

年金生活者支援給

付金制度が始まり

ました

Question

現在90歳です。昨年夫が亡くなったため生活が大変です。周りの友人たちは月5,000円の給付金をもらっていると聞きましたが、私はもらえないのでしょうか？

Answer

【年金生活者支援給付金をもらえる人】

昨年10月の消費税率アップと同時に年金生活者支援給付金制度が始まりました。これは低額年金の方の生活を支援する制度で、以下の3つの要件をすべて満たした人に月額5,000円を基準に（支払った保険料や免除期間によって額は変わります）、年金支給日に年金と併せて支給されるものです。

① 65歳以上の老齢基礎年金の受給権者であること

② 前年の公的年金等の収入金額とその他の所得との合計額が、老齢基礎年金の満額（年額で約78万円）以下であること

③ 同一世帯の全員が市町村税非課税であること

この要件に該当する人には昨年秋にハガキで通知が来ているはずです。該当しているかどうかかわらず、前年の所得の確認が必要な人は年金事務所に請求手続をしなければなりません。

【遺族厚生年金をもらった方がいいのでは】

あなたにハガキが来なかったのは、多分、夫が存命中であったときの世帯収入が基準を上回っていたため、住民税課税対象となっていたからではないでしょうか？昨年夫が亡くなられて現在生活が大変だということは、今後その給付金がもらえるようになる可能性があります。その手続き等は年金事務所に問い合わせてください。

また、あなたの場合、もし夫が老齢厚生年金を生前受給しておられたとするならば、あなたは遺族厚生年金をもらう資格があります。支援給付金と遺族厚生年金の額のいずれが高いのか、もし遺族厚生年金の方が高いようだったらその請求手続も含めて年金事務所に相談に行った方がいいでしょう。



子ども食堂

先日「子ども食堂」にボランティアで参加した。子ども食堂は、子どもやその親、また地域の人たちに無料または安価で栄養のある食事や楽しい時間を提供するボランティア活動として日本各地でその活動が広がっている。民間団体の「全国こども食堂支援センター・むすびえ」の発表によると、日本全国に少なくとも3,718か所あり、東京が488か所と一番多いとのこと。

以前このコラムでも書いたが、日本では6人に1人が「相対的貧困」と言われている。また、子どもがいる現役世帯は7人に1人が相対的貧困、ひとり親世帯では2人に1人が相対的貧困と大人が2人以上いる世帯に比べて高い水準となっている。こういった子どもの貧困の問題は、平成20年頃から社会的に注目されるようになったそうで、2013年には「子どもの貧困対策の推進に関する法律」が成立し、子どもの貧困対策として様々な事業が日本全国で増え始めたようだ。

ただ、その活動の目的は地域や団体によってそれぞれ違いはあり、貧困対策や孤食の解決ばかりではない。子ども同士の繋がり、子どもと大人(高齢者)の繋がりなど、地域コミュニティの連携の有効な手段としても使われている。

今回開催した地域は港区。当日聞いた話では、品川区や豊

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/>



島区は活発に行われていて毎週開催されているところもあるようだが、港区は少ない。ネット検索で分かった範囲だが今回の開催は3か所目のようだ。港区は、平成30年度から子ども食堂への支援を行っているとのことで、当日は区役所や社会福祉協議会の職員も参加していた。

大々的にアナウンスをした訳ではないので来てくれるかなと心配していたが、2時間ほどで用意していたカレーライス50食は完売。主催者の関係者もいたが、多くの地域住民が来てくれたようだ。今回の参加者はすべて親子連れで、孤食の解決と見受けられる参加者はいなかった。

今回ボランティアで参加したのは知人が主催していたものがあるが、どういう人たちが参加したり関わっているかを見ることで地域の現実や課題がわかると思ったから。港区というハイブランドなイメージのある地域だが、カレーを作ってくれたのはいかにも「おふくろの味」を作ってくれそうなおばちゃん達だったし、港区育ちでなくても地域の役に立ちたいと行動している人もいた。子どもを連れてきた母親たちには息抜きになったのではないだろうか。この体験を社業にもフィードバックして活かしていきたいと思う。



JAZZでほっと一息

アドバンスト・ソフト 小柳 忠章

マイ・シャイニング・アワー My Shining Hour

1943年ハロルド・アーレンが作曲しジョニー・マーサーが作詞しました。ロマンチック・ミュージカル映画「The Sky's the Limit」の挿入歌です。第二次世界大戦中に「私の輝ける時間」とは何だったのだろうかという疑問がわきました。

映画を見たのではないので、正確な話は分かりませんが、フライング・タイガーという太平洋戦線で活躍する戦闘機部隊のエース・パイロットと新聞社のカメラマンの彼女の恋物語です。エース・パイロット フィルとその友人は10日間の休暇を与えられて国に戻ります。休暇は国威掲揚の目的もありましたが、フィルはそこを抜け出してニューヨークに行きます。バーで彼女と知り合い、恋に落ちます。休暇中の軍人であることを隠して付き合いますが、どうも職を探している訳でもなさそうな彼に職業を紹介したりして、ちぐはぐな関係になります。彼女はセブena人の写真を撮るのにうんざりしています。できれば戦争で頑張っている人の写真を撮りたいと願っている。さらに上司から結婚を迫られてもいるという関係です。

途中、戦友たちと再会したりというドタバタがあり、休暇を切り上げて戦地に戻る羽目になり、恋は成就しません。彼女は上司の告白を断って、しょうがないから飛行場に戦場に戻るエースパイロットの写真を撮りに行きます。そこで軍服を着た彼と再会し、謎が解けます。フィルは彼女を愛していたと告げ、抱き合ったあとと去っていくという筋書きです。

この時間
1分1秒も
空に輝きを残す
時間が経っても消えることはない

これは私の輝ける時間だ
穏やかな幸せと輝きに満ちた時間
夢にあなたが現れ満開の笑みで
この夜の闇を打ち破ってくれる

私の前に広がる故郷の明かりのように
また、私を見守る天使のように
これは私の輝ける時間だ
あなたと再び過ごせる迄は

アカデミー賞のベストソングにノミネートされますが、受賞は逃します。エラ・フィッツジェラルド、ナンシー・ウィルソン、サミー・デイヴィス・ジュニア、ライザ・ミネリ、フランク・シナトラなど有名歌手が録音しています。インストものではコルトレーンが演奏しています。

第二次世界大戦中の英国市民に向けたウィンストン・チャーチルの演説を意識したタイトルだとのこと。チャーチルはこの曲ができる2年前に英国の首相になります。「血と苦難と涙、そして汗以外私が提供するものはない」と議会で演説し、ヨーロッパで荒れ狂うナチズムとの徹底抗戦を閣僚や議員に迫ります。市民向けには「大英帝国とその連邦が1000年続かならば、後世の人はあの時が最高の時間だったと言うだろう」と呼びかけました。英語ではFinest Hourと言っています。ジョニー・マーサーは多少反戦のニュアンスを込めて、Shining Hourとしたのだと思います。ちなみに「ヒトラーから世界を救った男/ウィンストン・チャーチル」という映画のタイトルはDarkest Hourです。



競業禁止義務違反が問われる範囲と限界

Question

建設業を営んでいます。親会社（建設ブローカー）が弊社の従業員に対して、弊社に断りもなく勝手に連絡し、現場に直接動員するようなことが続いています。その建設ブローカーはこの10年近く単価も据え置かれたままで不信感を持っています。一方、その従業員も、弊社内の他の従業員に声をかけ、新会社を設立する動きが生まれています。親会社とその従業員それぞれに対してどのように対応すればいいでしょうか。アドバイスをお願いします。

Answer

【建設ブローカーとの縁を切る】

どうも不穏な動きの背景にはその建設ブローカーの動きがあるようです。もしその会社と縁を切っても、他から仕事が入るような条件があるとすれば、長期的にみて縁を切った方がよいように思います。契約書を拝見すると、「外注雇用契約書」となっていますが、「外注雇用」などという法律関係は存在するはずもなく、あくまでも貴社はその会社に協力しているという対等平等な関係です。会社間の対等平等な関係において、相手先が信用を裏切る行為をしている以上、協力を打ち切る旨の通告をすれば解決する問題です。

配達証明で、取引停止の通告書を送ればいいでしょう。

【在職中の従業員の競業禁止義務】

問題はその従業員にどう対応するかです。

在職中の従業員には競業禁止義務があります。これは在職中という条件のもとにおいては、特別の約束や就業規則の規定がなかったとしても、競業他社の運営に関与することは、営業秘密の漏えいや顧客の奪取によって使用者の正当な利益を不当に侵害する（またはそのおそれが高い）行為ですから、それを控えることは、信義則上当然とされるからです。

まして競業他社の設立を、他の従業員を引き抜いたりして会社に打撃を与える行為は、競業禁止義務違反として懲戒処分の対象となり、それによって会社に打撃を実際に与えた場合は損害賠償責任も発生します。

日本コンベンションサービス事件（最高裁平成12年6月16日の判決）は、まさに労働契約継続中の競業禁止義務違反の事件です。この事件では、従業員が在職中から同種の事業を営む新会社の設立準備を進め、新会社を設立し、他の労働者を勧誘してこれらとともに退職し、その直後から競業行為を行いま

した。会社はその従業員を懲戒解雇するとともに、損害賠償を請求したわけですが、最高裁は懲戒解雇処分を妥当とし、かつ、400万円の損害賠償請求を認めました。

【退職後の競業禁止義務】

これに対して退職後の競業禁止義務については、より厳格な制約が課されます。退職後の競業禁止義務は、守秘義務と異なり、労働者の職業活動それ自体を禁止する義務であり、職業選択の自由（憲法22条1項）に対する制約度が極めて高いことから次のような厳格な審査の対象となります。

第一に、誓約書なり就業規則なりの明示の根拠が必要であること。

第二に、競業禁止義務の要件として、①労働者の地位が義務を課すのにふさわしいかどうか（役職員などと一般従業員とでは自ずと義務が違ってくる）、②正当な秘密の保護を目的とするなどの必要性があるかどうか（中枢技術者と一般従業員とでは違いがある）、③対象職種・期間・地域からみて職業活動を不当に制約しないこと（5年などは長すぎるなど）、④適切な代償が存在すること（退職金の増額など）の4点が総合的に判断されます。その結果、職業選択の自由を不当に制約し公序に反するので無効とされた裁判例も多いです。

【厳しく戒めることが肝心です】

ご相談のケースは、在職中の従業員が、他の従業員も誘って、新会社を設立しようと動いているわけですから、それをやめなければ懲戒解雇処分とせざるを得ないことを通告し、直ちに中止するよう戒めることが肝心です。

失敗しない就業規則の作成・改定のポイント④5

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45回:BYOD

スマートフォン（スマホ）やタブレット端末などの普及にともない、個人所有のスマホ等を業務使用するケースが増加しています。このように、私有端末を業務で使用することをBYOD（Bring Your Own Device）といいます。

BYODは、社有スマホの貸与に比べるとコスト削減が図れることや、社員にとっても慣れた端末を使用できるため業務の効率化ができるなどのメリットがある一方、セキュリティ上の問題や公私の境目があいまいになり長時間労働の発生しやすくなるといったデメリットがあります。特に、中小企業では、上記のリスクに関してなんらの対策もとらないままな崩壊的にBYODになっており、問題が生じかねない状態になっているケースも散見されます。

中でも情報セキュリティに関しては、万が一の場合には深刻な事態になりかねないものですので、規模の小さい企業ではなかなか対策に予算が割けないという事情もあったとしても、以下にみるような、最低限のルールは作成し周知しておくべきです。

1. BYOD導入時のポイント

BYODを管理するうえでは、まずはBYODを利用している社員を把握する必要があります。そこで、BYODを許可制（＝原則禁止）とし、次のようなルールを順守することに同意させたいうえで、認めるのが適当です¹⁾。ルールを決めたら、就業規則や別規程（BYOD規程）にも規定するようにしてください²⁾。

- ① 一定のセキュリティ対策を行うこと³⁾
- ② 個人端末に保存できる情報のルールを順守すること（ファイルの保存を禁止する場合もあります。）
- ③ アプリのダウンロードは「公式」に限ること
- ④ 信頼できないアクセスポイント、無料Wi-Fi等に接続しないこと
- ⑤ 端末を第三者に利用させないこと
- ⑥ 端末の改造、ルート化⁴⁾等をしないこと
- ⑦ 必要がある場合に会社による利用状況の確認、端末の調査に同意すること
- ⑧ 退職時には、業務に関連する情報をすべて削除することに同意すること
- ⑨ 紛失・盗難時には会社に報告し、やむを得ない場合にはリモートロック、リモートワイプ（データの消去）等を行うことに同意すること

- ⑩ 規定違反の場合は、懲戒処分・損害賠償があること

このように、ルールのなかには社員にとって抵抗のあるものもふくまれています。⑦などは社員のプライバシーとの関係で問題となりますし、⑨にいたっては端末内の情報をすべて消去してしまうという厳しいものです。しかし、私物のスマホは社有スマホよりもセキュリティリスクに晒されやすいため、ルールを守ることと同意した者に限ってBYODを認めるのが適切です。

2. 実効性を担保するための対策を

そうはいつても、あまりルールを厳しくしすぎると、BYODが普及しなかったり、無断で業務利用（シャドーIT）が行われたりすることが想定されます。これに対しては、会社としてBYODのメリットを重視して広げていきたいのか、逆に抑制したいのかで対応が変わることになりますが、すでにBYODが広まってしまっている場合は、一方的に制約を課すよりも補助や負担軽減措置を合わせて実施して受け入れられやすくする工夫も必要でしょう。たとえば、セキュリティソフトの費用補助や定額の手当等を支給することなどが考えられます。ちなみに「公私分計」とよばれるサービスを利用して、業務にかかる通信料のみが会社へ請求される仕組みとすることも可能です。

また、ルールを策定した後は、短時間でも定期的に研修を実施するようにします。特に、社員にとって不利益と感じられる部分については、背景や必要性も含めて理解してもらえるよう努めましょう。チェックシートを作成して定期的にルールをチェックさせることなども有効です。

- 1) BYODにより個人データ（個人情報保護法2条6項）が端末に保存されることになれば、同法で定める安全管理措置義務等が生じることにも留意が必要である。
- 2) 規定例については（一社）コンピュータソフトウェア協会「私有スマートデバイス取扱規程サンプル<第2版>」などを参照。
- 3) たとえば、ウィルス対策ソフトのインストール、画面ロックのパスワード等の設定、OS等を常に最新の状態にしておくことなど。
- 4) 「ルート化」とは、簡単にいえばandroid端末で本来はアクセスできない領域にアクセスできる状態にすること。iPhone等では「ジェイルブレイク（脱獄）」とよばれる。

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）



* ブログとFACEBOOK始めました！HPにリンクしてご覧ください。



第81回:会社の成長発展を目指す（その1）環境づくり

【成長へのマインド】

会社の経営者の大多数は、多かれ少なかれ、5年後10年後には、売上げを増やし、社員を増やし、利益を上げてもっと大きな規模で、財務状況のいい会社になりたいと願っています。しかし、会社の規模が大きくなり、組織が拡大した時には、今までと同じ環境、同じシステム、同じ経営資源（人・モノ・金）では対応できません。つまり、会社の成長や発展を願うならば、環境を改善し、しくみ（システム）を構築し、そして資源の価値向上を実現させる必要があります。もちろん、「会社はいまのままでもいい。現状維持でいけばいい。」という経営者もいます。しかし、間違いないのは確実に外部の環境が変化していくということです。すなわち、外部の環境が変化すれば当然、当社に対するお客様のニーズも変化していくことになります。つまり現状維持でいいといっても何もなくてよいということにはならないのです。企業の成長や発展を願わずとも、黙っていればじりじりと他社に出し抜かれ、事業が地盤沈下していくことになります。ですから、現状維持をめざすにも、「成長・発展」のために経営改革を行っていくことは必要なのです。もっと言えば、何とかしたい、成長したいというマインドの高い経営者と、現状維持を目指す経営者がバトルしたら、どちらが勝つかは明白です。成長へのマインドを持ち、人を継続雇用し、社会を生き抜く組織となることは、経営者にとって必須事項と言えます。今回は企業を成長させるために第一に何が必要かを考えていきます。

【環境改善から始めた経験】

地方で盤石な機器販売事業を構築してきたA社社長は、中央である東京地区への展開を意図し、都内で関連の機器販売事業会社をM&Aで手に入れました。しかし、本社とは社風も社員風土も違うことから、M&Aで会社の譲渡を受けた時点から数年間は、本社の運営をNO.2以下に任せ、譲渡した先に常駐しました。譲渡した会社の経営がやっと回ってきた数年後、任せてきた本社によりやく復帰しました。そこで驚いたことは、会社が以前のような環境でなく、整理整頓も悪くなり、人間関係もギスギスし出して陰湿なムードが漂っていたのです。当然業績も下降線をたどっていました。

これではいけない、このままでは業績悪化にとどまらず、下手をすると事業そのものが破綻の方向に向かってしまうかもしれないと危機感を募らせた。そこで社長はまず片付けから始めたのです。社長自ら率先して断捨離を行い、環境改善を始めたのです。次に行ったのは、これまで古く汚れたPタイル（塩ビタイル）の上を電気やLANの配線が足元にまとわりつくように走り回っていましたが、二重床にして下に配線を通し、社員が作業場から戻った時には泥やほこりを落としてオフィスに入るルールに変えることでした。今まで擁壁のように聳え立っていたスチール棚の間仕切りも撤去して、オフィスをワンルーム形式にリフォームしたのです。こうなると、片付いていない所や乱雑に貼っていた掲示物が目立つようになり、「トイレを洋式に変えよう」とか「倉庫に棚札をつけ地番管理して、取り出しやすくしよう」、「クロスもそろそろ貼り代えたい」などという環境改善に向けた多くの意見が出るようになりました。

そうはいつてもお金のかかること。毎年、予算を組んで5年程度をかけ少しずつリフォームや5Sのしくみ改善による環境改善に取り組んでいきました。するとどうでしょう。5年後には見違えるようなオフィス環境になったのです。そのせいか、朝晩の挨拶も張りのあり元気のある言い方になってきました。採用面接でも、ほこりや汚れも消えて「女性の働きやすい環境」になったせいか、求人もしやすくなり、内定辞退者も減ってきました。そして、明るい女性の声が聞こえる会社では、男性社員もそれに呼応して身だしなみを考えるようになったり職場全体が明るい雰囲気になったのです。

環境それ自体は何も生産しません。水や空気と一緒に。しかし、水や空気が清涼で美味しければその環境に生きている社員は当然生き生きとし、これまで以上に高い生産性を発揮してくれます。これまで場末の古く清掃が行き届いていないようなビルで事業をしていた会社が、高層の洗練したニューオフィスに移転して、社員のモチベーションが一気に上がったというケースは決して珍しくありません。会社の成長発展を願うならば、しくみや資源も価値向上はもちろんですが、前提として、社員が働きやすく、モチベーションがあがる、そして更なる改善を目指せる環境づくりが必須条件なのです。