

人を説得するための文章

1 相手を説得するための文章

弁護士は文章を書くことが多い。裁判所に出す訴状や準備書面、依頼者本人や証人に代わって陳述書の原稿を作成したりすることはもちろんであるが、内容証明郵便や相手方への手紙、交渉段階での法的見解や意見書作成、依頼者への報告書など、文章が書けないと仕事にならない。

弁護士のみなならず、私たちの一生は他人の説得の連続である。いかにしてこちらの思いの伝わる、名宛人が協力したくなるような文章を作成するか、日頃私なりに気を付けていることを今日は述べたい。

2 心の底から湧き上がるものを言葉に表現すること

失言がよく話題になるが、失言とは実は心の底にある本音がついて出た場合が多い。裏を返すと、本心とは違う着飾った文章や他人の文章から借りてきた文章は、一般に人の心には響かないものだ。本当に伝えたいことは、自分の心の底にある。心の底にある漠然とした思いを浄化して言葉にして表現をすることが大事だ。

3 本質を語る

心の底にある思いを文章にするには、物事の本質をついた文章を心がけることが大事になる。以前執筆・出版した「弁護士研修ノート」「改定弁護士研修ノート」の中で、「準備書面は裁判官へのラブレター」と書いたら、業界の一部で評判になった。今でも、準備書面はラブレターだと本気で思っている。もちろん、法律文書であるから、

4 簡潔でわかりやすく

法律的な論理は大事であるが、法律的論理で説得するには、事実を示し、それをどう評価するか、人生をかけた説得が必要となる。

5 書かないことで、行間で伝える

言いたいことをすべて書こうとすると、結局何が言いたいのかが伝わらない場合がある。敢えて書かないことでこちらの思いを伝える、あるいは書かないことで、相手方に想像する機会を与え、時には書いてないことでイメージを膨らませてもらうことも大事である。内容証明郵便を作成するときは、何を書かないか、行間に何を読み取らせるか、という文章作成の塩梅も一つの技術である。

6 アリストテレスの説得術の三要素

ギリシャの哲学者アリストテレスは、人を説得する技術の三要素について語っているが、彼の説得術は現代でも有効である。三要素とは、①エトス（語り手の人間性や人格）、②パトス（情熱）、③ロゴス（論理性）、である。どれを欠いても、説得や交渉は成功しない。みなさんの日常生活・職業生活のヒントになれば幸いである。



弁護士法人
パートナーズ法律事務所長
弁護士 原 和良

企業に人権意識が求められるとき

綿花栽培における人権侵害が指摘されている中国新疆ウイグル自治区の新疆綿の取り扱いが、今アパレル企業に問われています。H&Mやナイキなどは使用中止を発表しましたが、日本大手のユニクロはノーコメント、無印良品は「これまでの監査において重大な違反は確認していない」として、現時点では取引を継続する旨のコメントを出しました。使用中止を発表した企業は中国の市場で不買運動が起きたり、一方でユニクロや無印良品には対応に批判の声があがったりしています。

たとえばかつての雪印乳業や三菱自動車など、日本でも不誠実な対応や安全性への不安などが不買につながる例が多くありましたが、最近ではどちらかというと企業の人権的なポリシーへの批判から不買につながるケースが増えているようです。

昨年は（株）DHCの会長が「サントリーのCMタレントはほぼ全員がコリアン系の日本人」「当社は起用タレント含め、すべてが純粋な日本人企業」という文書を出し、人種差別だという反発が不買運動につながりました。また、『c a k e s』というネットメディアでは、DV被害を相談した女性に対し「大袈裟やウソなのでは」と回答した記事や、ホームレスの人々の生活を「異世界のよう」と無邪気にコメントした記事が人権感覚を欠くものとして炎上し、サービス退会者が続出しました。

企業に人権意識がより強く求められる時代になっています。どんな人でも苦しみを強いられずに生きられることと、会社が利益をあげることにポジティブにとらえれば、それらを両立しやすい時代になってきたと言えるのではないでしょう

釜澤 菜穂



〒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146号 2021年4月

発行責任者 鎌田 勝典

TOPICS

令和3年度地方労働行政運営方針

労使トラブル110番

変形労働時間制における「振替」及び「時間単位年休」のルール

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

東京都練馬区 平成つつじ公園

時言

野村総研が実質的失業者・女性103万人、男性43万人と推計

1. 新型コロナウイルスが雇用に与えている影響について2つの調査が相次いで発表された。1つは、厚生労働省によるもので、雇用調整の可能性がある事業所数が累計126,612箇所、解雇見込み労働者数99,765人。業種では、製造業、小売業、飲食業、宿泊業が多い。これは「都道府県労働局の聞き取り情報や公共職業安定所に寄せられた相談・報告書を基に」集計したものである（4月2日現在集計）。

2. もう1つは、野村総合研究所が3月1日発表したもの。そこでは、パート・アルバイトの中で、2021年2月時点での「実質的失業者」は、女性103万人、男性43万人と推計した。20～59歳のパート・アルバイト就業者64,943人からインターネットアンケート調査したものからの推計数である。パート・アルバイトのうち、「シフトが5割以上減少」かつ「休業手当を受け取っていない」人を「実質的失業者」と定義し、総務省の「労働力調査」を用いて推計したものである。

3. 野村総研の調査では、「実質的失業者」の約5割が「シ

フト減でも休業手当を受け取れること」や「新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金」のことをまだ知らないという結果も明らかとなった。

4. 企業が休業させたときに休業手当を支払ったときに企業宛に支給されるのが雇用調整助成金。休業（シフト減も含む）させて企業が休業手当を支払わなかったとき、本人が申請できるのが休業支援金・給付金。厚労省の発表では、雇用調整助成金申請件数が昨年4月～今年3月の間に308万件。休業支援金・給付金の申請（7月～3月）が152万件。雇用調整助成金の方が圧倒的に多い。ところが、この3月に限ると休業支援金の申請件数が29万件で雇用調整助成金の申請件数（25万件）を上回っている。もはや企業に頼れず、生活がにっちもさっちもいかなかった人たちの実態が浮き彫りになる。

令和3年度地方労働行政運営方針

毎年4月に厚労省が発表する「地方労働行政運営方針」は、都道府県労働局、各労働基準監督署などの1年間の指針となる基本文書です。コロナ禍における方針ということもあり、例年と比べかなり異色が目立ちます。

概要は以下のとおりですが、前提となる情勢認識は、次の2つに集約されているようです。

- ① 「新型コロナウイルス感染症が社会経済活動に様々な影響を及ぼす中で、現下の厳しさがみられる雇用情勢と、労働市場の変化の双方に対応した機動的な雇用政策を実施していくことが重要である。また、…人材ニーズに柔軟に対応した人材開発やテレワークなどの多様な働き方の定着などに取り組むことも重要な課題である」。
- ② 「少子高齢化・生産年齢人口の減少の中で、労働供給の確保や生産性向上等に引き続き取り組む必要があるとともに、人生100年時代を迎え、ライフスタイルが多様化する中で、どのような生き方や働き方であっても安心できる社会を創っていくことも必要となっている。このため…働き方改革…の着実な施行等の取組についても、引き続き講じていく」。

I ウィズ・ポストコロナ時代の雇用機会の確保

(1) 雇用の維持・継続に向けた支援

- 雇用調整助成金により雇用維持に取り組む事業主を支援する
- 産業雇用安定助成金により、出向元と出向先の企業を支援し、在籍型出向を活用した雇用維持を促進する

(2) 業種・地域・職種を越えた再就職の促進

- ハローワークに新たに専門の相談員を配置する等により、業種、地域、職種を越えた再就職等の支援を行う
- 就労経験のない職業に就くことを希望する者を、一定期間試行雇用する事業主の賃金の一部を助成（トライアル雇用助成金）する

(3) 非正規雇用労働者の再就職支援

- ハローワークに専門の相談員を配置し、担当者制による求職者の個々の状況に応じた体系的かつ計画的な就職支援の強化を図る
- 職場情報総合サイト（しょくばらば）や職業の様々な情報が手軽に入手できる職業情報提供サイト（日本版O-NET）を活用し、求人・求職の効果的なマッチングを図る

(4) 女性活躍・男性の育児休業取得率の推進

- 不妊治療のための休暇制度・両立支援制度の利用促進に取り組む中小事業主に対する助成金の利用を促進し、不妊治療を受けやすい職場環境の整備を推進する
- 女性活躍推進法の行動計画策定義務対象企業が101人以上に拡大されることを踏まえ、中小企業事業主に対する女性活躍推進アドバイザーによる個別支援等を行う
- 子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みの創設等を内容とする、育児・介護休業法の改正案が成立した際には労使団体等と連携して改正内容の周知に取り組む

II ウィズコロナ時代に対応した労働環境の整備、生産性向上の推進

(1) 「新たな日常」の下で柔軟な働き方がしやすい環境整備

- 良質なテレワークの普及促進を図るため、テレワーク相談センターによる働き方改革推進支援センターと連携した個別相談対応やセミナーの開催等により、テレワークを実施する中小企業への支援を行う
- 人材確保や雇用管理改善の観点から効果をあげた事業主への支援（人材確保等支援助成金の支給）を行う

(2) ウィズコロナ時代に安全で健康に働くことができる職場づくり

- 職場における感染防止対策の取組を推進するとともに、新型コロナウイルス感染症に係る労災補償については、迅速かつ的確な調査及び決定を行う
- 勤務間インターバル制度の導入促進（働き方改革推進支援助成金）、月80時間を超える時間外労働等時間数の事業場への監督指導の実施、長時間労働につながる取引環境の見直し、年次有給休暇の時季指定義務の周知徹底、時間単位年休の導入促進
- 法定労働条件の確保と重大・悪質事案に対する司法処分含めた厳正対処

(3) 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

- 「同一労働同一賃金」などにつき、働き方改革推進支援センターによるワンストップ窓口において、労務管理等の専門家による個別支援を実施する
- 賃金引上げや非正規雇用労働者のキャリアアップを図るため、各種助成金の活用も含めた支援を行う

年金相談の現場から



特定社会保険労務士 鎌田 勝典

Question

昭和33年6月誕生日です。年金事務所から年金請求書が送られてきました。大学卒業後いままですうっと今の会社に勤務してきました。厚生年金基金に加入してきたため、基金の年金見込額と年金機構の年金見込額の両方があるのですが、結局私の年金額はいくらになるのか2つの見込額の見方を教えて下さい。

また、昭和39年10月生まれの妻と同居しています（子はいずれも就職して自立しています）が、加給年金額は支給されるのでしょうか？

Answer

【基金加入者の老齢厚生年金額は】

あなたの生年月日ですと63歳から特別支給の老齢厚生年金が支給されますので、6月の誕生日以降に年金請求をすることになります。長く厚生年金基金に加入していた方（原則10年以上加入していた方）は、当該基金と年金機構の両方に年金請求をし、両方から支給されます。

ご質問の基金の年金見込額と日本年金機構の年金見込額の関係ですが、基金は、基金の加入期間に相当する代行部分（報酬比例部分の一部を代行して支給するという意味です）と基金独自のプラスアルファ部分（基金による独自の制度で、基金によって違います）を上乗せした額を支給します。一方、日本年金機構からは平均標準報酬額の再評価分と物価スライド分が支給されます。再評価分とは当時の賃金水準を今日の賃金水準に再評価したもの、物価スライド分とは物価スライドを反映したもののことです。

ですから基金から支給される額と年金機構から支給される額とを合算した額が63歳から支給される老齢厚生年金の額となります。大卒後長く基金に加入しておられたようですので、多分、基金から支給される代行部分の額が大半を占めることと思います。

【加給年金額の支給について】

加給年金額の支給要件は次のとおりです。

- ① 厚生年金保険の被保険者期間が240月以上あること

- ② 受給権を取得した当時、その受給権者によって生計を維持されていた65歳未満の配偶者または18歳到達年度の末日までにある子（または、20歳未満の障害等級1級または2級の障害状態にある子）がいること

※生計維持の基準は、年収850万円以上の収入が将来にわたって（概ね5年）得られないことが認められること

※60歳台前半の老齢厚生年金においては、定額部分が支給されるとき（報酬比例部分のみであるときは65歳）に、老齢厚生年金に加算されて支給されます。

あなたの場合、配偶者が年収850万円未満の収入であれば、65歳以降に配偶者を対象にした加給年金額（224,900円＋特別加算額166,000円）が支給されます（子は社会人になっていますので子を対象とした加給年金額は支給されません）。支給期間は配偶者が65歳になるまでの期間です。配偶者が65歳になって一定の要件を満たせば配偶者の老齢基礎年金に振替加算として支給されることがあります（但し、配偶者自身の厚生年金被保険者期間が240月以内である場合に限られます）。年金請求の際に、配偶者の収入を証明する書類（源泉徴収票または(非)課税証明書）を添付する必要があります。



【10年に1度】

先日、A社から「取締役を1名増やすので登記をして欲しい」という依頼があった。A社の現在の登記情報をオンラインで取って確認したところ役員全員の任期が切れていたのでA社に伝えたら、会社の役員に任期があるということをあまり認識していないようだった。

役員には任期がある。株式会社ならば、取締役は2年、監査役は4年だが、平成18年5月施行の会社法改正で最長10年となった(自社に適用できるかは専門家に確認して欲しい)。なお、他の種類の法人だと、一般社団法人は理事が2年で監事が4年、有限会社と合同会社に役員の任期はない。

この数か月、任期切れを気づいていない会社からの依頼はA社以外でも数社あった。傾向として共通しているのは、平成19年頃に役員再任の登記をして、それ以降は何も登記をしていないという状況である。おそらく平成18年5月の法改正までは「2年置きに登記する」ということが頭の中で管理できていたのだろうけど、法改正以降は管理ができなくなり、任期があることすら忘れてしまったのだと思う。法改正の頃、司法書士の業界誌で任期管理ができなくなることが懸念されるという記事があったが、現実となった。

任期管理できていないことのリスクは2つある。一つは過料(罰金)が科される恐れがある。登記事項に変更があった場合、そ

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/>



の変更から2週間以内に登記をする必要がある。役員が再任したら2週間以内に登記が必要であり、期限を超えると過料が科せられる場合がある。過料を科すか否かは法務局の判断で決められ、実際に科せられるケースは少ない。確率の低いロシアンルーレットの様な感じである。

過料の決定は裁判所が行う。過料の金額は数万円の事が多いが、裁判所から「会社法違反事件」と書かれた通知が代表者の自宅に届くので、実際に届くとかなり驚くと思う。

2つ目のリスクは「みなし解散」である。最後に登記をしてから12年を経過している株式会社は「休眠会社」と見なされ、法務局が解散登記をする可能性がある。任期を忘れて登記していないと解散させられてしまうかもしれないということである。平成26年以降、法務局は毎年休眠会社の調査をしている。令和2年は10月15日に調査があり、全国で31,516社が休眠会社と見なされた。

10年に1度のことを管理することということを自分事で考えると難しいが、周年イベントと紐づけるといいかもしれない(ジャストアイデアだけ)。



JAZZでほっと一息

アドバンスト・ソフト 小柳 忠章

Willow Weep for Me 柳よ泣いておくれ

1932年アン・ロネルが作詞作曲しました。27歳の作曲ですが、遅咲きの女流作曲家と思いましたが、アメリカでさえ女性が社会進出するのは、第二次世界大戦がきっかけとなったそうですから、ずっと温めていた曲なのかもしれません。ラドクリフ・カレッジを卒業した才女です。因みにこの大学は女子大です。ハーバード大が男子しか入学できなかった時代にマサチューセッツ州のケンブリッジ(ボストン市)に存在し、21世紀直前にハーバード大に吸収されました。駐日大使を務めたキャロライン・ケネディもここの卒業生です。

この曲がヒットした後、彼女は映画音楽を担当するようになりました。『三匹の子ぶた』の中で歌われる「狼なんか怖くない」の歌詞も作りました。

柳よ泣いておくれ
柳よ泣いておくれ
地面に向かって伸ばした枝で私を包んでおくれ

私の願いを聴いて
よく聞いて泣いておくれ
私の愛の夢は去った
愛おしい夏の夢

私をここに残して行ってしまった
涙は川に沿って流れ
深く悲しむ
柳よ聴いて、私のために泣いて

風にささやいて、言って
愛が心に傷を残して行ったと

そして独りで泣いていると

暗闇につぶやく
星の灯りから彼女を隠して
私のため息には誰も気づかない
独りで泣いている

しだれ柳よ
同情して泣いているね
地面に向かって伸ばした枝で私を包んでおくれ

私の願いを聴いて
よく聞いて泣いておくれ
柳よ 柳よ泣いておくれ

ビリー・ホリデイの歌った歌詞です。エラ・フィッツジェラルドが歌った歌詞とは若干異なりますが、意味は大体同じです。サラ・ボーンのライブ版の録音では、ピアノのアドリブに続いてテーマに戻ろうとして、マイクロフォンを倒しかけ、「私はこの歌をほんとうにこわしてしまったので、私は止めようと思うけれども、つづけてくれというので私は歌います・・・」と歌詞に織り込んで歌い終わります。観客の反応も録音されていて面白いですよ。コロナ禍で外出できないから、5月連休中はYouTubeで3人のWillow Weep for Meを聴き比べるのも良いですね。

柳の木を不吉ととらえたり、幽霊と結びつける人もいますが、上海旅行で出会ったガイドさんの名前が「柳」でした。私の名前(姓)を見て「同じだ」と喜んでくれました。彼女が言うには、女性に多い名前だそうで、いつも綺麗な緑の葉をつけているから「麗」と同じように美しさを表す漢字なんだそうです。



労使トラブル110番



労働相談メール roudou@officesup.com

変形労働時間制における「振替」及び「時間単位年休」のルール

Question

弊社は1年単位の変形労働時間制を採用していますが、休日振替について、1日の所定労働時間の長い日の振替と、短い日との振替の対応の仕方、割増賃金の発生なども含めて教えて下さい。また、変形労働時間制の場合、半日単位の年休や1時間単位年休の取得の仕方、1日の所定労働時間の算出の仕方も教えて下さい。

Answer

【むやみな振替変更ができない変形制】

変形労働時間制は、あらかじめ労働日及び労働日ごとの労働時間を具体的に特定することが要件となっています。したがって業務の都合によって任意に労働時間を変更するような制度は変形労働時間制に該当しないとされています。通達でも、「例えば貸切観光バス等のように…あらかじめ労働時間を定めておくことが困難な業務又は労使協定で定めた時間が業務の都合によって変更されることが通常行われるような業務については、一年単位の変形労働時間制を適用する余地はない」(平6.1.4基発1号)としています。

しかし、予期しない事情が発生し、やむを得ず休日の振替を行わなければならないことはあり得ることで、それまで認めないとはされていません。

【変形制における振替の要件】

その際の要件は次のとおりです。

- ① 就業規則等において休日の振替を必要とする場合に休日を振り替えることができる旨の規定を設け、これによって休日を振り替える前にあらかじめ振り替えるべき日を特定すること。この場合、できる限り、休日振替の具体的事由と振り替えるべき日を特定することが望ましいこと。
- ② 対象期間(特定期間を除く)において連続労働日数が6日以内となること。
- ③ 特定期間においては一週間に一日の休日が確保できる範囲内であること。

【変形制の枠が崩れない範囲での

カレンダー表の変更】

振替は年度当初に労使協定で定めたカレンダー表の変更となりますから、前記の連続労働日数の基準を守れることを前提に、カレンダーの変更として事前に労働者代表の同意を得て振り替えることになります。

では、割増賃金の発生はどうなるのでしょうか。一週間の所定労働時間の総枠の範囲内であるならば、休日の振替につき1日8時間を超える日と休日との振り替えであっても、時間外労働とはなりません(安西弁護士)。こうしたルールを超えた随時変更だと、変形制そのものの要件にも関わり、また時間外労働も発生します(8時間を超える部分が時間外労働となる)。

【半日年休と1時間単位年休の法律上の違い】

年休は1日単位で取得するのが原則です。その原則の中で、通達で半日年休を取得できるとされました。一方、1時間単位年休は、平成22年4月施行の改正労基法で導入手続(労使協定によってはじめて可能となる)を含めて定められた法律上の制度です。したがって、半日年休はあくまでも1日単位を前提とするものであり、時間単位年休制の中に半日単位年休が含まれるものではありません。ですから、例えば、労働時間の途中の4時間(その前後に労働時間がある)というのは、あたかも休憩時間の延長的なものになってしまうため、本来の1日年休の趣旨から逸脱してしまうことになり、半日年休とはなりません。こうした場合、時間単位年休として取り扱うこととなります。

では半日とは何を指すのでしょうか。通達では、「『半日』については、必ずしも厳密に一日の所定労働時間の二分の一とする必要はないが、その場合には労使協定で当該事業場における『半日』の定義を定めておくこと」とされています。多くの企業では、午前半日(始業時刻から昼食休憩まで)、午後半日(昼食休憩後から終業時刻まで)を意味するものが多く、その結果、午前半日は3時間、午後半日は4時間となるなど半日の労働時間が異なっても半日年休の取得として取り扱うこととなります。

【時間単位年休の1日の時間数】

改正労基法は時間単位年休についていくつかのルールを定めています。

- ① 労使協定によって初めて導入が可能となる。その際、対象とする労働者の範囲も定める。
 - ② 取得できる単位は「整数」(1時間未満の単位の取得はできない)。
 - ③ 1日の所定労働時間が1日7時間半など1時間未満の端数が生まれる場合は、1日=8時間分の時間年休として端数を切り上げる
 - ④ 年5日分までが取得の限度。
- ご質問の、1日の所定労働時間数が日によって異なる場合(変形制や曜日によって勤務時間数が違うなど)には、1年間における1日平均所定労働時間数で、取得単位時間数を決めることとなります。

失敗しない就業規則の作成・改定のポイント⑥

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60回：定年制

この連載も今回で60回目となりました。60といえは定年ですので、今回は定年制度についてみていくことにしましょう。

1. 定年制

「定年制」とは従業員が一定の年齢に達したことを原因として自動的に退職または解雇となる制度で、一般的には定年制は前者の自動退職として規定されます。定年制を設ける場合には、「退職に関する事項」として就業規則に必ず定めなければなりません（労基法89条3号）。

定年に関しては2つの法令による規制があります。

- ①定年年齢は60歳を下回ることができないこと（高年法8条）
- ②性別を理由に差別取扱いをすることができないこと（均等法6条）

です。このため、60歳定年制が現時点でのスタンダードといえます。

ちなみに「定年」を60歳とする場合でも、具体的な退職の時期をいつにするのかはいくつか方法があります。多いのは、

- ①60歳に到達日（誕生日の前日）¹⁾
- ②60歳の誕生日
- ③①または②の直後の賃金締切日
- ④①または②の直後の年度末

などです。

①や②は日割り計算になることが多いので、③が比較的多いと思いますが、④だと定年後に再雇用制度で継続雇用する場合は、契約更新のタイミングを社内で統一できるので管理しやすいメリットがあります。

2. 有期労働契約には定年は不要ですが…

有期労働契約の場合、契約期間の満了で自動的に退職するわけですから、定年制を設ける必要はありません。むしろ、定年制があることにより、長期雇用への期待が生じるとも考えられますので、そのような意図がなければ定めるべきではありません。

しかし、今は無期転換ルール²⁾があることにも留意する必要があります。中小企業では、無期転換後も、転換前と同じ就業規則を適用する場合がありますが、その場合、定年がないと、合意退職か解雇事

由に該当するまで雇用関係が継続することになります。そこで、無期労働契約転換後の従業員にも定年制が適用できるように、たとえば「無期労働契約のパートタイマーの定年年齢は、60歳とする」などのような規定が考えられます。

3. 定年の見直しが進む

現在、65歳未満の定年を定めている場合、65歳までの安定雇用を確保するため、

- ①定年の引き上げ
- ②継続雇用制度（再雇用制度・勤務延長等）
- ③定年の廃止

のいずれかの措置を講じなければならないとされています（高年法9条1項）。

これらの中で、多くの企業が採用しているのが継続雇用制度³⁾で、中でも定年後に労働条件の見直しを行う再雇用制度を採用している企業が大半です。しかし、昨年名古屋地裁で、再雇用後の基本給について、定年退職時の基本給の60%を下回る部分について違法と判断された事件⁴⁾があったことなどから、これまで定石だった再雇用制度も曲がり角にきているといえます。同一労働同一賃金や次回取り上げる予定の高年法の改正も、この動きに拍車をかけるでしょう。

実際、企業が定年の引き上げ、さらには定年制を廃止したとの報道も近年相次いでいます。大企業では選択定年制のように、本人の希望にあわせて定年を延長するような仕組みを導入している事例もみられます。このように、今後は、従業員の高齢化にともなって、定年制の見直しが迫られる企業がますます増えていくと思われます。

1) 法令上は60歳になるのは60歳の誕生日の前日（の夜12時）であるため、誕生日の前日が退職日でも高年法8条違反とはならない（年齢計算二関スル法律）。

2) 無期転換ルールは後述する継続雇用制度でも適用があるが、所定の計画書を作成し、労働局長の認定を受けた場合には、定年後引き続いて雇用される有期雇用労働者については、その事業主に雇用される間、無期転換権が発生しない（有期特措法8条2項）。忘れられていないか心配。

3) 継続雇用制度の場合、原則として希望者全員を対象としなければならないが、就業規則に定める解雇・退職事由（年齢に係るものを除く）に該当する場合には、継続雇用しないことができる。この場合は、「本人が希望し、解雇事由又は退職事由に該当しない者については、65歳まで継続雇用する」などのように、規定上明記しておくべきである。

4) R2.10.28名古屋地判「名古屋自動車学校事件」。なおこの事件は旧労基法20条に関する事件である。

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）



*ホームページを7月にリニューアルしました！

第96回：事業のコンプライアンス

【交通規制では】

世の中は、日々進化しています。その進化に歩調を合わせて、私達の日常生活でも、これまで目をつぶってもらってきたことが許されなくなってきたという現実があります。

例えば交通規則一つとっても、20年前は「ゆるい」時代で、それこそ朝車で通勤してくる人のうちに酒好きがいれば、結構アルコールの匂いをプンプンさせて出社する人もいた時代でした。現在は、運転中にうっかり携帯電話を受信して、電話受けした所をパトロール中の警察官に目撃されれば、“一発免停”になるほど規制が厳しくなっています。最近でいう“あおり運転”もちよっと前までは、結構見かける状況であったといえますが、今はすぐに逮捕に至る行為といえます。

このように、時代の進化が私たちの日常生活にコンプライアンス（法令遵守）を求めてきています。事業についてもしっかりです。今日、経営コンサルタントの仕事の多くの割合で、事業のコンプライアンス上の対応のアドバイスをしているのが実状です。

【有期事業の規制】

有期事業の工事現場での施工管理を例にとりましょう。ご承知かと思いますが、建設業は発注者との間で工事請負契約書を締結し、発注者と契約した元請会社からそれらの工事を各専門工事業者の工事範囲に分割して工事を注文し、注文書注文請書を締結します。当たり前のように感じるとは思いますが、発注者と元請の間で、工事追加変更分の契約がなされていないとか、元請と下請の間での少額工事（数万円～数十万円）では、注文書注文請書が取り交わされていないといったことは、建設業界ではこれまで日常茶飯事でした。昔でいう『どんぶり勘定』であり、これらはいずれも工事金額の不払いに繋がりますといえます。建設業法では、1円以上、つまり工事の実態があれば契約締結が必須になっています。

また、下請けとされる専門業者に監督官庁である国土交通省から求められるのは、作業員全員の社会保険加入と、工事発注者による社会保険料である法定福利費の見積書提出時の明記です。社会保険料というのは、通常、半額は本人負担であり、残りの半額は会社負担となり、経営者からすれば、雇用による直接並びに間接人件費の総額が10～15%上がることになります。また、雇用される作業員からすれば、本人負担分である保険料の1/2相当額が“減額”されるような気持ちになることから、これまで社会保険未加入といった作業員は相当数存在していました。

しかし、そのような状況を鑑み、社会保険の適正加入による国民福祉の充実、社会保険制度の浸透を図る意味で、下請けである専門工事業者の社会保険加入は工事受注条件

というのが定着しつつあります。社会保険未加入という“アウトロー”は排除されることになるということです。

【産業廃棄物処理規制】

また、工事現場から出る産業廃棄物の処理ですが、不法投棄防止という意味で、廃棄物処理法で処理手続きのルールがあります。つまり排出事業者である工事業者→収集運搬業者→中間処理業者→最終処分業者に至るまで、全てのプロセスにおいてマニフェスト伝票に日付押印して、最遅でも180日以内にこれらの全てのマニフェスト伝票を排出事業者の元に捺印して返送することが法令で定められています。ちょっと厄介な事務手続きに見えますが、最近では電子マニフェストにより、書類の返送といった事務手続きの簡素化が進んでいる都道府県もあります。

そして、これらの各運搬・中間処理・最終処分の各業者に都道府県の認可を受けている必要があり、また、排出前の産業廃棄物は場内に60cm×60cm以上の保管する産業廃棄物の種類や管理責任者等を明記した看板を固定するといった保管ルールがあり、また最近では水銀を含んだ製品は他の産業廃棄物と区分して専門業者に排出するといった明確なルールもあります。同じ環境配慮といった観点では、フロン排出抑制で、現場事務所に設置する業務用のエアコン等も容量によって管理区分があるものの小容量のエアコンでも、3か月に1回の自主点検義務があるなど環境法による規制が明確になってきています。

【ジェンダー問題・SDGs】

最近、オリンピック組織委員会の会長辞任要否を巡って、「ジェンダー」の問題が取り沙汰されましたが、工事現場でも女性の進出が進んできており、女性用の仮設トイレの設置を行う所も増えてきました。つまり、工事現場が男女の分け隔てなく働ける場とするためです。これはいわゆる法規制というものではなく、広い意味でのコンプライアンス（守るべきこと）と言えます。更には、国際的にも提唱されている、差別・貧困他17のゴールを持つSDGs（エスディーゼズ）への取組を積極的に行う工事業者も増えていきています。

工事現場での建設業の有期事業を取り上げましたが、これらは製造業でもサービス業でもあらゆる事業において、適用される法規制等に若干の相違はあっても同様な状況にあります。事業の売上や利益を目指すのは当然としても、今日では、それらの前提に『事業のコンプライアンス』があります。その意味で、当社の事業上、コンプライアンス（法令遵守・まもるべきこと）の抜け落ちがないかを再点検する必要があります。