

3 他方、経営においては、私はナンバー1とナンバー2との間には、比較にならない大きな差異を感じることがよくある。最近も、とある上場企業の前副社長とお会いする機会があった。もちろん大手大企業の副社長まで務めた方だから相当な実力と人格・識見をお持ちの方で、私のようなヨタレ弁護士にも敬意をもって対応していただいた。特に、中小企業経営においては、そこから来るのだろうか。

4 しかし、経営の世界ではナンバー1とナンバー2とでは、雲泥の差があると感じることは多い。それ特に、中小企業経営においては、そうである。それはどこから来るのだろうか。

5 今、政府の統計によれば、中小企業の経営者の平均年齢は70歳を超えており、70歳を超えた経営者で事業を引き継いでくれる後継者が決まっている経営者は約5割で、残り半分は、バトンを引き渡せないでいる。

親族や社内メンバへの事業承継ではなく、会社そのものを第三者に売却するM&Aの比率も事業承継では増えているという。ナンバー1からナンバー2への経営の承継は、我が国の地域経渉を支える中小企業にとって避けられない喫緊の課題となっている。

1 昔、旧民主党政権下の科学技術予算に関する事業仕分けヒアリングの議論の中で放つた「一番いやなきやいけないんですか。二番ではないんですか。」という蓮舫議員の発言が話題になりましたことがある。

2 一番か二番かは、あくまでも相対評価の問題であり、結果の問題である。

3 オリンピック・パラリンピックで金メダルと銀メダルが価値にそんなに大きな差はない。アスリートにとっては、自分の全実力を出し切ることに意味があり、金か銀か銅かはその結果でしかない。メダルにどのような意味があるか、またメダルが取れなかつたアスリートにとってその結果がどうのような意味があるのか、それは努力した当事者が決める問題である。

4 中小企業の場合、ナンバー1は、すべてのリスクを背負っている。ある中小企業の社長は、「自分の自宅は、会社の事業資金を調達するために金融機関のために数億円の根抵当権を設定し事業を営んでいる。私は、根抵当権の上に布団を敷いて毎日寝ている。その経営者の気持ちがわかりますか。」と私に話したことがある。それに対して、多くの中小企業のナンバー2は、このようなりスクを背負っていないケースがほとんどである。そこに、事業への覚悟の違いが知らず知らずのうちに行動に出てくる。だからこそ、ナンバー1からナンバー2への事業の承継は、この「覚悟」のギャップを乗り越えるための壁が高く、苦労も多いのである。

5 一方、経営においては、私はナンバー1とナンバー2との間には、比較にならない大きな差異を感じることがよくある。最近も、とある上場企業の前副社長とお会いする機会があった。もちろん大手大企業の副社長まで務めた方だから相当な実力と人格・識見をお持ちの方で、私のようなヨタレ弁護士にも敬意をもって対応していただいた。

ナンバー1とナンバー2

となりの弁護士



弁護士法人
パートナーズ法律事務所長
弁護士 原 和良

ちょっと一息



鎌田 勝典



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151号 2021年9月

発行責任者 鎌田 勝典

TOPICS

2022年4月から順次施行される育児介護休業法改正～子の出生直後の男性の育休制度

労使トラブル110番

異動における人事権の濫用とみなされる場合とは



マリーゴールドの花畠

時言

トヨタ社員の労災認定判決と労災認定基準の改正

1. トヨタ自動車の社員だった男性（当時40歳）が2010年にうつ病で自殺したのはパワハラや過重労働が原因だったとして、男性の妻が労災として認定しなかった豊田労働基準監督署の処分を取り消すよう求めた訴訟の控訴審判決が16日、名古屋高裁であった。原告の請求を棄却した1審・名古屋地裁判決を取り消し、労災を認める逆転判決を言い渡した。
2. 男性が海外工場の生産準備など複数の業務を抱える過密労働があったうえ、上司に大声で叱責されるパワハラを受けていた。高裁判決は、労災認定基準の改正で2020年に新設された「社会通念に照らして許容される範囲を超える精神的攻撃」を考慮しパワハラによるうつ病発症を認定した。
3. 一方、脳・心臓疾患の過労死認定基準も、2021年9月14日付で20年ぶりに改定された。従来、監督署の過労死認定は、直前の時間外労働が100時間（直前1か月）、80時間（直前2～6か月）あったかどうかを唯一の基準とする傾向があった。今回の改定では、労働時間だけでなく「労働時間以外の負荷要因」を合わせて総合評価して労災認定するとされた。拘束時間や連続勤務、インターバルの短さ、不規則勤務なども負荷要因とされる。他にもいくつかの基準見直しがなされ、正式にリーフレット等も発表された。
4. 過労死をめぐる長期にわたる遺族たちの裁判闘争、運動がこうした改正につながったことは間違いない。今後の労務管理においてもよくよく考慮されなければならない。

司法書士の業務つづれ帳 第64回

人口減少社会の未来予測

今月、朝日新聞デジタルに「未登記で27年、土地所有者が10倍超の395人に 国東市が提訴へ」という記事があった。

内容は、大分県国東市が、27年前に温泉宿泊施設の建設のために買った土地の登記をせずにいたところ、登記簿上35人だった土地所有者が相続で395人に膨れ上がり、問題の解決のために民事訴訟を起こすというもの。前所有者は山林共有組合で、組合員の共有名義で登記されていたので元々の所有者も多かったが、27年で所有者は約10倍に膨れ上がった。

このような「所有者不明土地」の問題は以前にも書いたが、現在、所有者不明土地は全国で約410万ヘクタールの面積を占めると推計されている。これは九州本土を大きく上回る面積で、2040年には国土の2割、北海道本島の面積に迫るとの試算もある。

この課題に対する改正民法が今年4月に成立した。内容は、①所有者不明土地に特化した財産管理制度を創設する。裁判所が選任した管財人が所有者不明土地を売却したり(裁判所の許可が必要)、管理することができる。②共有地の一部の共有者が不明の場合に、裁判所の関与の下で、残りの共有者の同意で共有物の変更行為や管理行為を可能にする制度を創設する。また、不明な共有者の持分の価額に相当する金銭を供託して、不明な共有者の共有持分を残りの共有者が取得する仕組みを創設する。③ライフライン(水道、ガス、電気等)を自己の土地に引き込むための設備を他人の土地に設置する権利を明確化し、隣地所有者の不明状態にも対応できる仕組みも整備する。などがある。

JAZZでほっと一息

Li'l Darlin' リル・ダーリン

1957年カウント・ベイシー楽団のためにニール・ヘフティが作曲しました。翌年ジョン・ヘンドリックスが歌詞を付けています。スローテンポの曲で1970年前後の大学生の間でダンスパーティが盛んだった頃、この曲はラストダンス用に演奏されたと言います。パーティで出会った男女が「この後、食事でも行く?」なんて耳元で囁きながら踊ったらしいです。こんな時バンドマンは、楽器を片付けることと、部室まで楽器を運ぶことを想像しながら演奏していました。目の前で可愛い娘が他の男と帰っていく姿を見るのは辛いものです。

金ピカの宮殿なんていらない
銀行が持っている以上のお金もいらない
愛していると感じたから
多くは求めない
優しいダーリン、愛をくれるの
彼は私を愛している
彼は私を愛している

真夜中まで私を追いかけないで
私、グラマーな体型でもないし
リル・ダーリンもハンサムでもない
あなたが知っている誰かさんのようにね

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/>



労使トラブル110番

労働相談メール roudou@officesup.com

異動における人事権の濫用とみなされる場合とは

Question

この間、3名の労働者の異動案件を抱えています。1人目は本人の希望による異動で、それに伴って役職も降ります。2人目は、会社として異動させる、かつそれに伴い役職の解任を伴う案件です。3人目は、この間産休・育休に入っていた方が復職される案件で、産休に入る前に就いていた役職を他の方がすでに担っており、復職後就く役職がないため困っているという例です。人事異動に伴うこれらの措置に関する留意点を教えて下さい。

Answer

【一般に異動は人事権に属する】

人事といった場合、異動(配置転換)、出向(在籍出向)、移籍があります。このうち、出向は就業規則等に出向に関する規定があり、過去に出向がしばしばあるような場合は、労働者との間で出向に関する基本的合意があるものとみなされ、使用者は比較的の裁量の範囲で自由に行うことができるとされています。これに対して移籍は、会社を辞めさせ、他の会社に籍を移すことですから、労働者との合意(自由な意思での合意)がなければできません。

では異動・配置転換はどうでしょうか?会社を経営していれば、どの部署に人手が不足しているかとか、経営上どの部署を強化する必要があるなどをその都度判断する必要があります。それに伴う人事異動は日常的な業務として広く使用者に裁量権が認められています。

【人事権の濫用とみなされる場合】

しかし、裁判例等から異動が人事権の濫用とみなされる場合があることに留意する必要があります。次のようなケースです。

- ① 職種特定の合意があった場合
- ② 業務上の必要性がない場合
- ③ 命令に不当な目的がある場合
- ④ 労働者に通常受忍すべき程度を著しく超える不利益を負わせる場合

①のケースは、労働契約で職種特定を合意している場合とか、国家資格をもって採用された者などが該当します。職種を特定されて採用された者に職種変更を命じる権限は原則としてありません。もちろん特定された職種を遂行する能力に問題があり、その職種のままでは解雇せざるを得ないなどの事情があるときは、合意の上で職種変更するときはあり得ることですが、それは特殊な事情によるものです。

②のケースは、業務上の特段の必要性がなく、その従業員を異動させる特段の合理性もないとして異動が否定された裁判例などがあります。

③のケースでよくあるのは、使用者が労働組合を敵視するため行われるような異動です。

【受忍すべき程度を著しく超える不利益】とは

④に該当するかどうかはまさにケースバイケースとなります。異動の中でも転勤を伴うか伴わないかは大きな違いがありますし、役職の低下または廃止、給与減を伴うかどうかでも違ってきます。

転勤を伴う場合では、最高裁の東亜ペイント事件(昭和61.7.14)判決がリーディングケースとなっています。判決では、「会社の労働協約及び就業規則には、…業務上の都合により従業員に転勤を命じができる旨の定めがあり、…全国に十数カ所の営業所を置き、その間において従業員、特に営業担当者の転勤を頻繁に行っており、…労働契約が成立了際にも勤務地を大阪に限定する合意はなされなかったという前記事情の下においては、上告会社は個別の同意なしに被上告人の勤務場所を決定し、これに転勤を命じて労務の提供を求める権利を有するものというべきである。」と転勤を肯定しています。

役職及び賃金の低下等を伴う場合でも、それが合理的の理由があるのか、本人との合意があるのか、賃金低下の緩和措置の有無等を総合的に考慮されることになるでしょう。

【産休・育休明けの復職に伴う

「不利益取扱い」の禁止】

ご質問の3人目のケース(産休・育休明けの役職廃止)は、辞めるべきでしょう。ご承知のように、2014.10.23最高裁判決では、男女雇用機会均等法9条3項の「妊娠、出産、産休の請求、産前産後の休業(育休含む)又は軽易業務への転換等を理由として解雇その他不利益な取扱いをしてはならない」という条文は「強行規定(当事者が合意しても変更できない規定)」であること、この場合の「理由として」の解釈も形式的に「他の理由がある」という理由付けは許されず、「(産休・育休等を)契機として」行われた措置をいうとされました。したがって、厳格な判断が求められ、よほど事情がない限り違法な措置とされます。

失敗しない就業規則の作成・改定のポイント⑯

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65回：通勤手当

通勤手当は日本の多くの企業が支給している手当ですが、会社ごとにルールが細かく異なる場合も少なくありません。そこで、以下では通勤手当を規定するうえで注意したいところなどを述べます。

1 通勤手当の支給対象者と支給額

諸手当に関する規定を定める場合は、最低限、対象者と支給額を定める必要があります。通勤手当では、対象者を通勤距離が2キロ以上の者としている場合が多いのですが¹⁾、そのほかにも、前回取り上げたマイカー通勤を許可制としていたり、自宅から最寄り駅までバスを利用する場合は一定の距離以上であることを条件としていたりする会社もあります。

次に支給額については、通勤手当の場合は、通勤の手段によって支給額の計算方法が異なるのが一般的です。たとえば、電車やバスのような公共交通機関の場合、実費（フルタイムであれば定期券代）による支給とするのが一般的ですが、1か月定期代ではなく、3か月または6か月の定期券代を、それぞれの期間ごとに支払っている会社もあります²⁾。

一方、マイカー通勤等の場合は、実費といつても厳密に計算することはできません。そこで、理論的に「(1リットルあたりのガソリン価格 ÷ 1リットルあたりの燃費) × 往復距離 × 出勤日数」という計算式で算出することも考えられますが、ガソリン価格や燃費は時期や車種によって大きく変わりますので、実際には、もう少し簡略化した計算式を作っている会社が多いです。たとえば距離以外の変数をまとめてしまって「単価（例：500円） × 片道距離」のような計算式の場合です。

ところで、以前テレワーク規程の回でも触れましたが、最近テレワークが増加したこととともに、通勤手当を実際に出勤した日数分の実費を支払う取り扱いをしている事例があります。しかし、單に「〇か月分の定期代を支給する」とだけ定めてあって、そのような取り扱いはできないと解される場合もありますので、実費支給が可能と読めるか、よく確認するようにしてください。

なお、支給額に上限を設ける場合は、その上限額を規定するのを忘れないようにしましょう。

2 よくあるケースは規定をしておくべき

前の節で、諸手当の規定は、最低限、支給対象者と支給額は必要と述べましたが、実務的にはもう少し細かい計算ルールを決めておいた方がよいと筆者は考えています。というのも、筆者は会社の給与計算業務を受託することがあるのですが、給与規程を見ても計算の仕方がわからないということが少なくないからです。そうなると、受託当初は社長や担当者に頻繁に問い合わせなければならなくなってしまいます。また、外注しない場合でも、担当者が変更となつた場合に、新担当者が計算の仕方がわからず困ってしまうことも考えられます。そのため、少なくとも典型的なケース、たとえば入退社した月や引っ越しした月の計算方法くらいは定めておきたいものです。

給与計算期間の途中で入退社した場合の通勤手当の計算方法については、1か月定期代を日割り計算するのが簡単なのですが、（定期の有効期間を給与計算期間と合わせるために）途中入退社の月は、その月だけ往復運賃 × 出勤日数で支払っている会社もあります。

また、引っ越し等により通勤手当が変更になる場合では、たとえば、引っ越しした日を基準に前後の期間で定期代を日割り計算するケースもありますが、日割り計算はせずに、簡単のため変更日の翌月分から新定期代に切り替えるケースもあります。

このように、計算の仕方も一つではありませんので、ある程度頻繁に発生することが想定できる事由に関しては、具体的な計算方法を規定しておく方が便利だと思います。

1) これは、もちろんマイカー等で通勤する場合、片道の通勤距離が2キロメートル未満の場合は全額課税になるためであろう。

2) 3か月または6か月定期代を支給している場合、支給のタイミングを全社で統一するのか、入社月から3か月または6か月おきに支払うのかなど、支払方法もいくつか考えられる。

新シリーズ 会社を強くする『経営の切り口』

経営コンサルタント 野澤 周永 （株式会社Vコンサル）

<http://www.vcon.jp>



第101回：医療の質

ては「IAレポート」は年間数千件にも及びます。

「えっ！そんなにミスが起きてるの？」と驚く方もいるかと思いますが、実際です。

多くは投薬ミスであったり、点滴忘れであったり、ベッドからの転倒転落、指示漏れが発生したりといった様々な項目があります。決して、ほめた話ではなく、場合によっては命に係わることもあり、看過できないことだと思われることでしょう。これらのインシデントを表面化させ、今後の同様なミスを発生させないために「IAレポート」による報告を行って対策することは、極めて重要な改善プロセスであり、これらの努力で以前のような重大な医療事故はめったに起きることがなくなっています。

【コロナ禍におけるクラスター対策】

最近のコロナ禍でも病院では、感染防止委員会を組織し、院内でのコロナの陽性者発生やクラスター発生防止のための取組を行っていますが、ウィルスを引き込まれやすい環境にあるのが病院なので、その発生リスクの程度に合わせた感染対策が求められます。しかし、もし陽性者発生やクラスター発生などのインシデント・アクシデントが発生した場合、まずは感染拡大の処置が必要です。その上でクラスター防止などの確実な再発防止が求められます。発生したことが事実であれば、原因を追求し、処置手順を考え、拡大防止のための濃厚接触者への対応や、発熱者の来場に対する「水際作戦」による入場ブロックなどを行い、徐々に発生時の対応マニュアル等を整備していきます。

これらのしくみづくりは、製造業の生産現場で行ってきた生産管理上の品質管理システムの考え方で大いに役立っています。5Sを基本にして、コミュニケーションや情報共有を確実に実施し、指示漏れがないように作業指示書を共有して各プロセスを実施し、各プロセスの検査を確実に行うといったフロー＆マニュアルの実行です。マネジメントシステムは製造現場の品質管理からスタートしていますが、今や、命を守る医療の質の向上のために大いに役立っています。

私も経営コンサルタントとして、建設業や製造業以外にこういった医療機関や介護福祉施設のマネジメント指導による、「医療の質」の確保により命を守る業務も全国でコンサルタントとしての使命感を持って行っています。

【「インシデント・アクシデント」レポート】

「インシデント」をご存知ですか。簡単に言えば、医療のプロセスでミスは発生したが人に害を及ぼすまでには至らなかった、医療行為のミスを指します。製造業や建設業でいう「ヒヤリハット」と近い意味です。これが更に人に影響を及ぼすミスを「アクシデント」といい、病院ではこれらのインシデントやアクシデントの再発防止の報告は、これらの頭文字をとって、「IAレポート」と呼んでいます。病院の場合は、これらの医療ミスを隠ぺいすることは許されず、「IAレポート」はそのミスの程度をランクに分け、報告する義務があります。大病院の場合は、その規模によつ