



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160号 2022年6月

発行責任者 鎌田 勝典

となりの弁護士

「朝日新聞政治部」と日本の凋落

1 知人のジャーナリストである鮫島浩さんが朝日新聞を昨年退社し、フリーのジャーナリストとして出版した「朝日新聞政治部」（講談社）という本がベストセラーになっていく。

鮫島さんは、朝日新聞を代表する政治部出身の記者で歴代の大物政治家のバンキシャを務めた政界通の敏腕記者であった。

2 彼の人生が狂ったのは、3. 11の福島原発事故である。鮫島さんは、事故後に政府がひた隠しにしていた福島第一原発の吉田所長の「調書」を入手し、スクープ記事として発表する。東日本消滅の危機が迫っていた中で、吉田所長の指示とは裏腹に作業員の大半が第一原発から退避してしまったというショッキングな事実を暴露するもので、大きな反響が朝日新聞社には寄せられた。

表現の不正確さについては、鮫島氏は後日釈明記事を出すことを提案したが、功を焦る会社は、これを拒否する。そのことが命取りとなり、当時不祥事として騒がれていた従軍慰安婦をめぐる「吉田証言」問題、その対応を批判した池上彰氏の評論記事の不掲載問題などで社会的批判を受ける中で、スクープゴートとして鮫島さんは「誤報」記事の責任を取らされることになる。

3 同じような体験をしたという辻野晃一郎氏（グーグル日本法人元代表）の書評はまさに的を射た論評である。

朝日新聞の凋落は、他人事ではなく、日本企業いや国家を含めたあらゆる組織が凋落する理由が、鮫島さんの本には描かれていると論評する。凋落の本質は、自滅であり、変わるべきタイミングで変わることができない存在は、それが企業だろうが国家だろうが個人だろうが例外なく滅びゆく。辻野氏は、別の言葉でこれを「日本病」と呼び、①過去の成功体験から抜け出せないまま過度に失敗を恐れて現状変更を嫌い時代の変化についていけなくなること、②個人が組織や主君に滅私奉公するトップダウン型の関係性の中で染み付いた受け身体質・自己犠牲体質とそれに伴う個人の萎縮や思考停止の慢性化、がその特質だと指摘する。



弁護士法人
パートナーズ法律事務所長
弁護士 原 和良

4 国の責任を免罪した最高裁判決

2022年6月17日、福島原発事故についての国の規制責任不行使の責任が問われた4つの原発被害者訴訟の裁判で最高裁判所第二小法廷は、「事故は防げなかった」と国の責任を免罪する判決を下した。誰もが国敗訴を予想していた事件である。

日本の凋落をまた見せつけられた瞬間であった。



TOPICS

中小企業も2023年4月から、月60時間を超える時間外労働の割増賃金率が50%に

労使トラブル110番

「退職届」は撤回できるのか？

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 原発事故被害訴訟で最高裁がスルーしたこと

17日の原発事故被害の集団訴訟（4訴訟）の最高裁判決は、国の責任を否定した。津波の予見可能性は「判断せず」、仮に「予見した津波に基づいて対策しても、実際に来た津波による電源喪失は防げなかった」とした。

マスコミ各紙も、「『津波予見性』踏み込まず」「原発事故『防げず』」（読売）、「対策命じて『防げず』」（朝日）とほぼ同じ報道をした。国策として原発を推進してきた国が、東日本大震災で重大事故が起きたにもかかわらず、安全のための規制、そのための権限を国は行使すべきだったのかという一番問われた点を最高裁はスルーしたのである。

この最高裁判決は、今後の同様の訴訟の判決の方向を決定づけることになる。唯一の救いは4人の裁判官のうちの一人（三浦守裁判官）が意味のある反対意見を述べたことだ。判決文の半分からはこの反対意見が展開されている。

よく考えてみれば、この最高裁判決の論理は、第二次大戦時、さらには現在のロシアのウクライナ侵略において取った政府やロシアおよび軍部の論理と同じである。戦争の原因も被害の拡大も、決して自然現象ではなく、因果関係があるのであり、「防げなかった」では片づけられないはずである。

編集後記

他人には他人の時間が流れている

赤ちゃんというのは日に日に成長するので面白いものです。生後9カ月の我が家の赤ちゃんは、最近、抱っこしてほしいときは叫んでアピールしたり、ミルクがもらえると予想したのにも関わらずと怒ったり、こちらが寝かせようとすると意図を察して眠ろうとしてくれたり。なんとなくコミュニケーションが成立するようになってきました。

成長にもいろんな成長がありますが、私としては、自分と他人の区別がつかうようになることも重要な成長だと思えます。まだ我が家の赤ちゃんは、自分の好きなものと他人の好きなものが違うということを分かっているかと思えますが、1〜2歳になると少しずつ分かってくるようです。

昔、私の弟が「6歳になったら姉ちゃんに追いつけると思ったのに、その時には姉ちゃんも8歳になっていて、いつまでも追いつけない。そのことから、他人にも時間が流れていると分かった」と言っていました。

その人にはその人の時間が流れていて、好きなことがあって、嫌いなことがあります。よく「自分がされて嫌なことは他人にしない」と言いますが、自分がされて嫌ではないことでも、もしかしたら相手は嫌だと思ってしまうかもしれません。そのことを理解して、相手が嫌がることはしなくていい、相手が喜ぶことをしてあげる、というのが思いやりではないでしょうか。

大人にも難しいことですから、0歳児には高度かもしれないと思いますが、少しずつ一緒に成長していければいいと思います。

金澤 菜穂



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/>



違いを生かして強くなる

先日、私が所属する中小企業家同友会の全国行事があり、これに参加するため島根に行ってきた。この全国行事は女性経営者の交流会であったため(男性経営者も参加可)、参加者は女性が大半を占め、日常とは違う環境に身を置くこととなった。この交流会は「違いを生かして強くなる」をテーマに複数の分科会と全体会が開催された。

分科会のグループディスカッションではファシリテーターを務めた。女性たちは感性のままに自由闊達に意見を述べる。ファシリテーターは、まとめ役でもあるが、意見はまとまらない。

でもそれがとても良い。何が良いかというと、男性中心の議論に比べて「同調圧力」が極端に低いことが良い。男性中心の議論は、型にはまった意見が多い。そこには「正しさ」という同調圧力がかかっている。グループディスカッションの結果を発表すると、コピペかと思うほど同じ意見ばかりが出てくる。そこにイノベーションはない。

歴史を振り返れば、女性は社会的地位が低く、労働環境も悪かった。制約された環境の中で創意工夫をして自らの道を開いてきた女性達のカ・女性達の活躍が未来を切り開くと言っても過言ではない。またこれも既に古臭い意見であり、次の世代は男女関わらず創意工夫で開拓を始めている。昭和に活躍した世代は、次世代を見守って欲しい。

全体会では島根県知事のスピーチがあった。途中何度か、

言葉を慎重に選ぶ場面があった。吉野家の常務取締役の発言が炎上した事件が象徴的だが、少し前まではウケた発言が今は一発アウトとなる。特に影響力の大きい立場の人は薄氷を踏む思いであろう。

県知事はスピーチの中で「島根は人口減少と高齢化の最先端を行っている」と言っていた。閉会後に松江市内を歩いたが、街に人がいない。ビルや建物は並び、シャッター通りという感じもしなかったが、とにかく人がいない。立ち寄ったカフェの店主に聞いてみると、人がいないのを当たり前と感じているようだった。

帰路、人がいなくなったらどうするのだろうかと考えた。例えば朝起きて、街から誰もいなくなっていたらどうするのだろうか。必死に誰かを探して、見つけたら肩寄せあって生きていく画が浮かんだ。

人口減少といっても、日本はまだ1億2550万人程いる(昨年10月時点)。自分の街に人がいなくなっても、通販・オンラインを駆使すれば売先はある。しかし、日本は昨年1年間で64万4千人減少しており、減少幅は比較可能な1950年以降過去最大となった。ちなみに島根県の人口は約66万人であり、昨年1年間で島根県がなくなったとも見れる。

78年後の西暦2100年の人口予測は5060万人、西暦2200年は1380万人と推計されている。遠からず「肩寄せ合う」時代は来る。違いを生かして強くなることは必須だ。



JAZZでほっと一息

アドバンスト・ソフト 小柳 忠章

Blue Velvet ブルーベルベット

1951年作曲家のバーニー・ウェインがリー・モリスと共作した曲でトニー・ベネットが歌いました。1963年こんどは、ボビー・ヴィントンが歌い再度ヒットしました。YouTubeではボビー・ヴィントン版が聴けます。若いころ図書館でストロベリー・ジャズというタイトルのカセットを借りてこの曲を聴きました。日本語で歌っていましたね。

彼女はブルーのベルベットを着ていたんだ
ベルベットよりも青い夜だった
サテンより柔らかく軽かった
星から来たのさ

彼女はブルーのベルベットを着ていたんだ
ベルベットよりも青い目をしていた
5月より暖かな彼女の優しい溜息
愛は僕たちのものだった

その愛をしっかりと抱きしめた
喜びが大きく膨れ上がり
まるで明るく燃える炎のようだった
でも、彼女は行ってしまった
もっと大きなものを残して

彼女はブルーのベルベットを着ていたんだ
でも、僕の心にずーっと残っている
大切な温かい思い出は永遠に
僕はまだ、ブルーのベルベットを見ることができると
涙を通してね

120曲以上もスタンダードナンバーについて書いてきました。100曲を超えた辺りから、前に書いたかもしれないと悩むようになりまして。同じ曲について書いても歌詞を書かなければ、別の表現方法もあるのかなとも思います。振り返ると、今まで書いてきた曲はほとんどが演奏したことのあるものです。レッスンの課題曲だったり、ライブの発表曲であったりします。1曲を3分で演奏しても、120曲で6時間もかかります。体が持ちませんね。

ついでにライブのお知らせ。7月16日(土)14:00から吉祥寺のSmileというお店で、団塊の世代の4人組がライブを開催します。お問い合わせを頂ければ、ご案内します。



「退職届」は撤回できるのか？

Question

従業員から退職届が提出され、事業所としても退職を了承して諸手続きする予定でしたが、突然、従業員本人から「退職届を撤回したい」という連絡がありました。経過からみて退職届は本人の自由な意思によるものと判断しており、このまま退職の手続きを進めたいと考えているのですが、退職届の撤回に応じなければならぬのでしょうか。

Answer

【退職届は「辞職の意思表示」なのか、「合意退職の申込み」なのか？】

もし退職届が本人の辞職の意思表示であるならば撤回することはできません。しかし、合意退職の申込みであったとするならば、使用者がそれを承諾したという意思表示が本人に到達するまで、撤回できることとなります。

したがって、「退職届」という形式だけで「本人の自由な意思による」辞職の意思表示であると判断するのは早計です。例えば、退職届の内容が「いくら慰留されても退職の意思は変わりません」などと書かれている場合であれば、本人の辞職の意思表示とみることはできるでしょう。逆に、何らかのトラブルやハラスメントなどが背景にあって、使用者側にも責任がある場合、あるいは使用者から解雇理由がないにもかかわらずあるかのように言って、「退職届を出せば退職金も満額出る」などという強迫行為があったときに提出された退職届は、必ずしも「本人の自由な意思による」意思表示とは言えないでしょう。

ご相談のケースでは、本人が退職届を撤回したいと言っているわけですから、もしトラブルに発展した場合、そういうさまざまな事情を主張してくることを想定した方がよいと思います。

【合意退職の申込みととらえて対応することが肝心】

上記のような視点で考えると、退職届に対しては、トラブルを避けるため、原則として「合意退職の申込み」ととらえて対応することが大事です。

では「合意退職の申込み」に対して、退職の効果はいつ発生するのでしょうか。それは、使用者がそれを承諾し、承諾した旨を本人に伝えたときです。承諾権者は、労働契約を締結する権限を持つ者と同じですから、会社の規模やシステムに応じて判断してください。社長である場合もあれば、一定規模の会社であれば人事部・労務部のような部門が権限を持つ場合もあります。そのシステムに応じた承諾権者が、承諾した意思表示が本人に到達したならば、合意退職の効力は発生し、退職が確定することとなります。その後は退職届の撤回はできません。

【さらにトラブルを避けるために】

以上が原則的な考え方ですが、より円満な解決のためには、本人がなぜ退職届の撤回を申し出てきたのかを考えておく必要があると思います。一般的に、従業員にとって退職後の生活、再就職の見通しに対する不安があるものです。もし、病気などの事情があるのであれば、健康保険から支給される傷病手当金の支給の相談に乗ってあげた方がいいでしょう。在職時に条件がそろえば、退職後も受給し続けることができますので、配慮が必要です。また、再就職のためには一定の余裕期間が必要ですので、有給休暇の取得の見通し、雇用保険からの給付の見通しなども示し、できるならば再就職先のあっせんの相談にも乗ってあげた方が円満な退職につながると思います。

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74回：内部通報規程③(完)

今回は、前々回の「2 会社のとるべき措置の概要」の表中の2(3)の内容を中心に解説します。

1 従業員等に対する教育・周知

指針では、公通法および内部公益通報対応体制について、労働者等に対して教育・周知を行うこと、また労働者等から寄せられる、内部公益通報対応体制の仕組みや不利益な取扱いに関する質問・相談に対応することとされています。

特に、刑事罰をとともう守秘義務が課される「従事者」¹⁾は、不安を感じていることも考えられるので、十分な教育を行う必要があるでしょう。

ところで、改正法で保護対象とされることになった退職者も、指針では教育・周知の対象とされていますが、実際どのように行えばよいのかは悩ましい問題です。しかし、今回の法改正で行政に対する通報のハードルが下がるなど外部への通報がしやすい環境になりつつあることをふまえると、なるべく自社の窓口への通報を選択するように働きかけるためには、退職者に対しても教育・周知も適切に行うことが大切です。

2 是正措置等の通知

指針では、内部公益通報を受けた場合において、是正に必要な措置等をとったときはその旨を、適正な業務の遂行および利害関係人の秘密、信用、名誉、プライバシー等の保護に支障がない範囲において、通報者に速やかに通知することとされています。

実際、通報者に対して是正措置を行うまでには何も連絡しないと、通報者は会社が通報に対応してくれているのか疑問や不安に駆られて、行政やマスコミ等への通報も考えるようになるかもしれません。公通法では、公益通報が行われた日から20日以内に会社から調査を行う通知がない場合には、マスコミ等への通報も公通法の保護の対象になり得ますので、誤解や行き違いを避けるためにも、通報者とコミュニケーションを適切にとることが大切です。そのため、規定では、是正措置後の通知だけでなく、通報を受け付けた後の対応方針の通知を「20日以内に行うこと」も併せて規定するのがよいでしょう。

なお、通報者に不利益取扱いが行われていない

かを確認するため、後日状況を確認することを義務付ける規定例もあります²⁾。

3 記録の保管、見直し・改善、運用実績の開示

指針では、①内部公益通報への対応に関する記録を作成し、適切な期間保管すること、②内部公益通報対応体制の定期的な評価・点検を実施し、改善を行うこと、③内部公益通報に関する運用実績の概要を、適正な業務の遂行等に支障がない範囲において労働者等及び役員に開示することとされました。

規定を作るうえでは①の「適切な期間」をどのように設定するのが問題となります。これについて、消費者庁のQ&Aでは、見直し・改善や評価・点検のサイクル、内部・外部監査・業所管省庁等の検査・監督上の要請、個別案件処理に当たっての必要性、関係法令等を総合的に検討した上で、適切と判断する期間を指すとされており、具体的な年数は各事業者委ねられています(内部公益通報対応体制の整備に関するQ&AのQ39)。

次に、③の「運用実績の概要」とは、指針解説で、過去一定期間における通報件数、是正の有無、対応の概要、内部公益通報を行いやすくするための活動状況などが例示されています。

さて、今回取り上げた3つは、消費者庁の規程例でも、あまり具体的な内容には触れない条文となっていますが、内部通報制度を機能させるためには、重要なポイントとなります。

今は、大企業以外では、窓口があっても通報実績が皆無であるという企業も少なくありませんが³⁾、内部通報制度が機能すれば、自社のコンプライアンス違反を未然防止・被害の拡大阻止のチャンスに繋がるメリットもあります。今回の改正を機に、積極的に取り組むようにしてください。

-
- 1) 「従事者」については、本連載第71回
 - 2) 中原建夫ら「内部通報に関する内部規程例(遵守事項版)」(消費者庁HPに掲載)
 - 3) 消費者庁の調査では、全体では「0件」が41.6%で最も高かったが、規模により差も大きく、3,000人超規模では、0件は11.9%だった。

<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110回：中小企業のデジタル化は急務！

私は、経営コンサルタントになる前、大手と中小の建設会社に都合23年在籍し、その後、経営コンサルタントに転職しました。今でも建設会社の経営コンサルティングは多くお引受けしていますが、現在は、全業種対応で経営コンサルティングを行っています。そんな経営コンサルティングの場面で最近よく出る話は、「デジタル化」だといえます。テレビの「楽々精算」のCMで横澤直子さんが昭和の時代のオフィスにタイムスリップする設定で、紙の山に押しつぶそうになりながら、「今時、紙って！『昭和か！』つつうの！」と叫んで、つい笑いを誘われます。他人事のようにみえますが、中小企業のオフィスの現状をみれば、笑い事ではなく、どこでも「当たり前にあること」というのが現実です。

デジタル化の波はここ10年、ここ5年、さらにはコロナ禍の緊急事態宣言の開始した2020年4月以降は急激に進展しています。ここでも、大手の資本力と中小の資本力の脆弱さの差が際立っていると言えます。大手は、コロナ禍でステイホームが余儀なくされた時、一斉にステイホームに対応すべく、リモート化・クラウド活用を整えました。それはいわば事業継続(BCP)の対策そのものであったと言えます。そのころ、中小企業はどうだったかと言えば、結局「うちには仕事持ち返ってもできないし、ムリだね・・・」といったステイホームが単なる「自宅待機」にしかならないといったケースが続発しました。また、お客様の所に行けない、会議ができないという点については、リモート会議をZoomやTeamsで行うスタイルを大手の場合は短い期間で達成し、すぐに当たり前になりました。その点、未だにリモート会議も「うちの商売には関係ない」と取組まないことを正当化するだけの言い訳となっている中小企業もあります。

このコロナ禍が後押しになったことは事実ですが、過去10年、5年を見た時に多くの総合病院が紙カルテから電子カルテ(電カル)に切り替わったのもこの時期です。大病院では、これが大変な情報共有につながり、例えば院内の薬剤師がお医者様からの投薬指示内容が変わったかを病棟まで聞きに行かなければわからなかったものが、電子カルテを見ればすぐ情報共有ができるようになったとのこと。その効率化を喜んでいました。この情報共有は、デジタル化の大きなメリットの一つであり、例えばスケジュール共有や、日報管理、決済のワークフローや掲示板、そしてチーム内でのチャットやチーム、リモート会議、社外招待など共有の輪を広げれば、判断のスピード化を図ることができ、また意見の

突合せ(カンファレンス)も容易にできることで、結論の最適化を図ることもできます。

そして、デジタル化の大きなメリットとしては、データの使いまわしであり、ミス防止や分析の容易さにより「見える化」を図ることができることで、主観にとらわれることなく客観的な評価が可能になる点です。ミス防止という点では、「エクセルを使ってIT化が図られた」などと言いますが、単なるIT化は標準化やデジタル化とは似て非なるものです。エクセルは計算もしてくれる優れものですが、結局は打ち間違いや資料間の不整合は発見しにくく、単体ではスピードアップが図れるものの、ミスが多発する手作業ソフトと言わざるを得ません。

また、マスター登録というのは、デジタル化の基本であり、マスター登録でコード化された情報は検索も容易ですし、またコードに紐づけて統計分析も可能になる、デジタル化・標準化の根幹をなすものです。例えば、建設業の場合は、年間多数の工事があっても、コードやキーワードで検索すれば、たちどころにその現場の原価や利益が表示されます。また、工事工種ごとの予算と原価実績の対比も容易にできますし、更に品種品名ごとの単価の推移や、予定数量以上に工事原価がかかっていることが表示できることから、工事原価のPDCAを回すことが簡単にできます。建設業では製造業のような予定原価に対し、実績原価のブレがないケースと違い、天候条件や労務効率等で予定原価に対する大きなブレが生じます。この点で、その予算との差異を早期に把握し、早期に対策を策定・実行する意味でもデジタル化のデータ使いまわし可能という状況が大きな力を発揮します。

今やデジタル化は中小企業にとっても早期に実現しなければ、同業他社に乗り遅れてしまうこととなります。事業管理・会計管理そして現場の日報実績管理などは一つの統合システムとして実現できれば、大きく同業他社に差をつけることができます。そして、IT導入補助金等を使って、根幹的な情報共有システムやリモート化、テレワーク化を実現するところから始めるとよいです。とりわけ、社内サーバーにデータを保存するだけでは災害に対するBCPとして脆弱です。設備投資額の山を崩す意味でも、またバージョンアップ対応を考えてもクラウド化を進めていくことも当然ながら課題となります。それにはどうすればよいか？まずはリーダーである経営者が食わず嫌いにならず、デジタル化を経営者自身のミッションとすることです。