



オフィス・サポートNEWS

〒169-0075 東京都新宿区高田馬場2-14-2 新陽ビル507号室
TEL 03-6280-3925 FAX 03-6280-3926
E-mail info@officesup.com URL http://www.officesup.com

第167号 2023年1月

発行責任者 鎌田 勝典

となりの弁護士

がんばってもうまくいかないとき

成長のS字カーブ

1 人生がんばってもうまくいかないときがある。おそらく、生きていればどんな人でもそんな経験をしたことがあるだろうし、毎日がその連続かもしれない。

2 脳科学的には、人間の脳というものは、努力と成長・成功は正比例の関係で、直線的に成果をどうしても期待してしまいうらい。しかし、実際には、努力の成果は、正比例するものではなく(正しい方向で努力していればだが)、はじめはゆるやかなカーブで上昇していき、ある時急激に、成果が見えるようになる。S字型の成長をする。S字の上り坂を上っている時は、脳の頭在意識と実際の成果との間にギャップが、脳にとっては大きなストレスとなるのである。

4 特に私は、弁護士という勝負のかかった事業を取り扱っているため、日々困難にぶちあたる。それは、司法制度の壁であったり、個々の裁判官の問題であったり、依頼者・相手方その他事件の関係者の問題だったりもするが、その根底には自分の能力不足が必ず潜んでいる。

そのような壁にぶちあたったときは、S字型成長の曲線を思い浮かべ、努力するしかない。この点はどこかで線につながると思っていて、突破口を見つけることに力を傾注する。そうするとどんなに出口の見えないような難題も、打てる策は何通りもあることに気が付くことも少なくない。

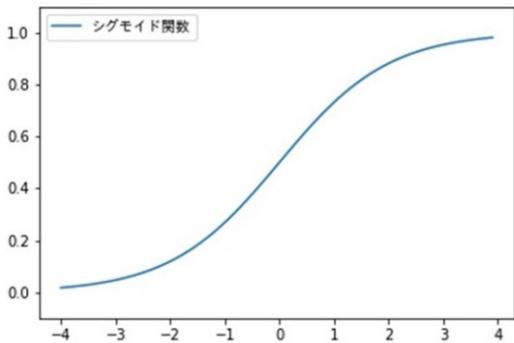


弁護士法人
パートナーズ法律事務所長
弁護士 原 和良

3 アップルの創始者である故スティーブ・ジョブズは、2005年、スタンフォード大学の卒業式でのスピーチで「connecting dots to line」という自らの体験を通じた演説をしてい (https://youtube.com/watch?v=5yIGq1G0)。

「将来をあらかじめ見据えて、点と点をつなぎ合わせるなどできません。できるのは、後からつなぎ合わせるだけです。だから、我々はいまやっていることがいずれ人生のどこかでつながって実を結ぶだろうと、なにかを信じるしかないのです。点と道をつなぐと信じていけば、あなたはあなたの心に従う自信を得られるでしょう。」

このジョブズのスピーチも、成果につながるよう見えた「失敗」や挫折、いわば寄り道が、あとから振り返ると、ちゃんと点と点が一つの線につながっている、今の自分を形成している、ということを伝える。



謹賀新年

TOPICS

自動車運転者の「改善基準告示」改正案が固まる

労使トラブル110番

過半数以下の労働組合との「協定」の意味と効力

連載

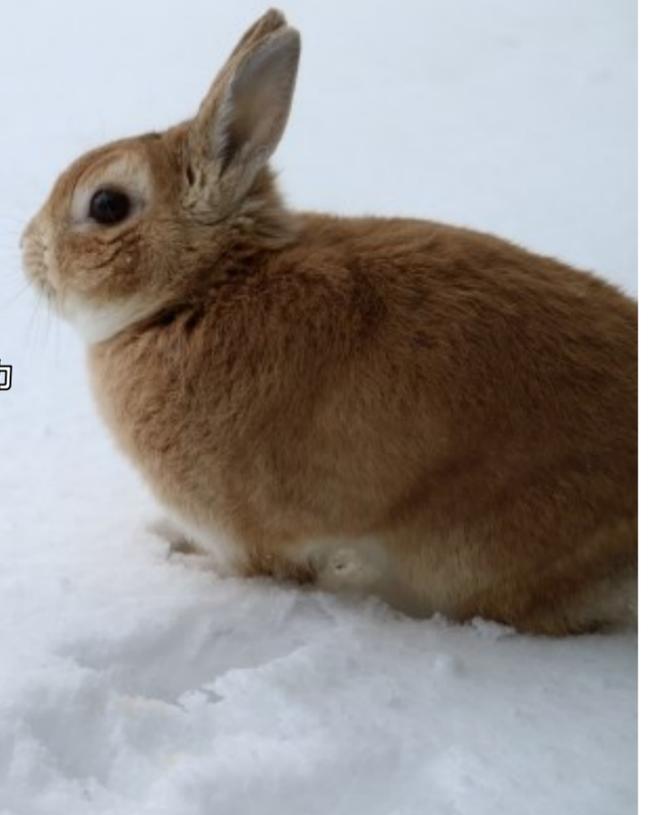
失敗しない就業規則の作成・改定のポイント

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



編集後記

動画沼

我が子のお気に入りの番組がユーチューブで配信されていたので、このところ毎日テレビ画面で観ていたのですが、次から次へと素人配信のアニメもどきのような番組がおすすめとして表示されるようになり、1歳児が動画沼に引きずりこまれてしまいました。楽しく集中して観ているならまだいいのですが、少し観てつまらないとリモコンを持つてきて「チャンネルを変えてくれ」とアピールすることの繰り返し。普通のテレビ番組であれば、他番組もまわしてみても全部気に入らなければ電源を消すしかありませんが、ユーチューブの番組は無限にあるので、いつまでも終わらず。親も疲れたので翌日は「テレビ壊れたよ」とうそをついてしまいました。

再生回数に応じて配信者が広告収入を得られるユーチューブ。面白いものも多くありますが、誰でも配信できる分、マスメディアのような質は担保されていません。かわいいキャラクターが出ていても、途中から暴力的・性的なシーンに転換して子どもにトラウマを植え付けるものもあり、問題になっています。動画がいくらでも観られる便利な時代ですが、その分コントロールが難しくなっていると思えました。子どもだけでなく、例えばテレビやスマホを買い替えてユーチューブを視聴できるようにになった高齢者が、たまたま流れきた陰謀論の動画を信じ込んでしまうといったケースもあるようです。

動画を諦めた我が子と昨日は台所を探検し、野菜をさわったり缶詰を積み上げたりして遊びました。こういうことでも子どもにとっては刺激的で面白いようです。この情報過多の時代に上手く情報に折り合いをつけ、バランスを取って生きていくのは大人でも難しいことですが、だからこそさらに必要なスキルになっていくでしょう。

金澤 菜穂

時言 ユニクロの賃上げ

- ファーストリテイリング(ユニクロの運営会社)が、3月から国内正社員の賃金を40%アップする、初任給を25万5千円から30万円にするという大幅賃上げを発表した。海外の社員と同一水準にするというものだから、今まで日本の社員がいかに低賃金を強いられてきたかということでもあるのだが。
- 12月の実質賃金(名目賃金から物価上昇率を差し引いたもの)はマイナス1.9%。これで10カ月連続の実質賃金マイナスである。国民の消費支出もマイナスとなっている。このマイナスのスパイラルを抜け出さなければ、「貧しい日本」は、土地も、技術も、国民の頭脳もますます海外の食べ物にされるであろう。貧困のスパイラルである。
- 岸田首相もさすがに大幅賃上げを呼び掛けている。それに応える企業も少なからず生まれるだろうが、日本の企業の大半を占める中小企業は賃上げの体力がないのが大半だろう。その対策を抜きにしてはマイナスのスパイラルからは抜け出せない。
- 賃上げた企業には、増加分の最大40%分を法人税から差し引くという。しかし、黒字の中小企業は数少なく、この恩恵にあずかるのはわずかしかない。助成金とかも一時的な恩恵でしかなく、いつきのうま味で大幅賃上げが進むとも思われぬ。賃上げをすれば当然社会保険料等の企業負担も増える。社会保険料の減額措置も含めた抜本策が必要となっている。

自動車運転者の「改善基準告示」改正案が固まる

バス、タクシー運転者に続き、トラック運転者改善基準告示改正案がようやく固まりました。改善基準告示に違反することによる直接的な罰則はありませんが、労働基準監督署による臨検や国土交通省の行政監査においては、改善基準告示の遵守状況を厳しく検査されますので、違反していた場合には、労働基準監督署の是正勧告や国土交通省の行政処分（車両停止処分や営業停止処分など）を受けることがあります。違反点数が高くなると社名が公表されます。

（1）改正案の特徴

＜バス・タクシートラックの共通点＞

- 拘束時間の短縮
 - ・トラック…年間拘束時間「3,516→3,300」時間、1ヵ月拘束時間「293→284」時間
 - ・タクシー日勤…1ヵ月拘束時間「299→288」時間
 - ・1日の拘束時間は、タクシー・バス・トラックとも、最大拘束時間が「16→15」時間

○休息時間の延長

- ・現行8時間→「継続11時間以上を努力義務として9時間を下回らない」

＜トラック・長距離貨物運送の例外＞

- 1週間について2回に限り、最大拘束時間を16時間、休息時間を継続8時間以上とすることができる
- （拘束時間が）284時間超になる月は3ヵ月を超えて連続しない

（2）労働基準法の時間外労働上限規制との関係

○令和6年4月から自動車運転者に適用される時間外労働の上限規制は、（特別条項による）年間960時間の規制のみ

- ①単月100時間未満、②月平均80時間以内、③月45時間超は年間6ヵ月以内、等の規制は適用されない

○36協定（特別条項付き）で定めることができる時間外労働の上限は、月の定めはなく、年間960時間が最大。但し、改善基準告示に定める1日および1ヵ月の拘束時間を超えない範囲で定めるよう指導されている

【タクシー日勤勤務】

（現行）	（改定後）
拘束時間：1ヵ月299時間以内 1日原則13時間以内最大16時間	1ヵ月288時間以内 1日原則13時間以内最大15時間 (14時間超は1週3回以内目安)
休息期間：継続8時間以上	継続9時間以上（11時間与える努力）
特例：1ヵ月拘束時間322時間まで ：1日最大拘束時間24時間まで延長可	1ヵ月の拘束時間の特例：300時間まで 現行通り

【タクシー隔日勤務】

（現行）	（改定後）
拘束時間：1ヵ月262時間（労使協定により270時間まで可） ：2暦日21時間以内	現行通り 2暦日22時間以内（2回の隔日勤務平均で21時間以内）
休息期間：継続20時間以上	継続22時間以上（24時間以上与える努力）
特例：1ヵ月の拘束時間20時間延長（車庫待ち等で一定条件を満たす場合） ：2暦日の最大拘束時間24時間まで延長可（一定条件あり）	1ヵ月の拘束時間10時間延長（車庫待ち等で一定条件を満たす場合） 現行通り

【バス】

（現行）	（改定後）
拘束時間：4週間平均で1週当たり65時間以内（労使協定により71.5時間まで可）	1ヵ月の拘束時間新設：年間3,300時間以内かつ1ヵ月281時間以内（労使協定により年間3,400時間以内で1ヵ月294時間まで可）（4週間平均で1週当たり65時間以内（労使協定により68時間まで可）） 1日原則13時間以内最大15時間（14時間超は1週3回以内目安）
休息期間：継続8時間以上	継続9時間以上（11時間以上与える努力）
特例：分割休息の特例 1回当たり継続4時間以上合計10時間以上（3分割可） ：2人乗務の特例 最大拘束20時間、休息期間4時間以上 ：隔日勤務の特例 2暦日21時間以内（一定条件で24時間まで延長可） ：フェリー乗船の特例 2時間は拘束時間、その他は休息期間	1回当たり継続4時間以上合計11時間以上（2分割まで） リクライニング最大19時間・休息5時間、ベッド最大20時間・休息4時間 現行通り フェリー乗船時間は原則として休息期間とする
運転時間：2日平均1日9時間、4週平均1週40時間以内（労使協定で44時間まで）	現行通り
連続運転時間：4時間以内	現行通り（高速道路は2時間以内に努力）

【トラック】

（現行）	（改定後）
拘束時間：1年間3,516時間以内 ：1ヵ月293時間以内（労使協定で320時間まで延長可、6ヵ月以内） ：1日原則13時間以内最大16時間（15時間超は1週2回以内）	1年間3,300時間以内 1ヵ月284時間以内（労使協定で年間3,400時間を超えない範囲で310時間まで延長可、6ヵ月以内）（この場合、284時間超になる月は3ヵ月を超えて連続しない）（1ヵ月の時間外・休日労働時間が100時間未満となる努力） 1日原則13時間以内 最大15時間（14時間を超える回数をできるだけ少なくする努力（1週間に2回以内が目安） 長距離貨物運送の場合、1週間に2回に限り16時間とすることができる
休息期間：継続8時間以上	継続9時間以上（11時間与える努力） 長距離運送の場合、1週間2回に限り継続8時間以上とすることができる（運行終了後、継続12時間以上の休息期間を与える）
（途中略）	
予期しない事態に遭遇した場合	（新設） タクシー・バス・トラック共に共通の内容 事故、故障、災害等、通常予期し得ない事態に遭遇し、一定の遅延が生じた場合には、客観的な記録が認められる場合に限り、その対応に要した時間を除くことができる。

年金相談の現場から



特定社会保険労務士 鎌田 勝典

遺族厚生年金の受給要件とは

Question

三十数年間連れ添った夫が死亡し、妻である私が遺族厚生年金の請求をしたところ、却下されてしまいました。なぜなのでしょう。年金事務所からの説明を聞いてもよくわからないのですが。

Answer

【死亡した夫の側の要件】

遺族厚生年金は「死亡した者の要件」と「遺族の要件」の両方を満たさなければなりません。亡くなられた側は次のいずれかに該当している必要があります。

- ① 厚生年金保険の被保険者が死亡（在職中に死亡）
 - ② 厚生年金保険の被保険者であった間（在職中に）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が死亡（いずれも原則25年以上の受給資格期間を満たしていること）
- 夫さんは①から④のいずれかに該当していますか？

Qさん：夫は長く会社に勤めていて、死んだときには老齢厚生年金を受給していました。

A：では④の要件に該当しているということですね。この場合、保険料納付要件は問われません。

【遺族の範囲】

次に遺族の要件です。夫が死亡した当時、夫によって生計を維持されていた①配偶者・子、②父母、③孫、④祖父母が遺族の範囲です。あなたは第一順位である配偶者で、かつ「妻」ですから夫や父母、祖父母、子に問われる年齢要件も問われません。ちなみに、夫、父母、祖父母、子、孫については下記のような年齢要件が問われます。

夫、父母、祖父母	55歳以上であること（なお、60歳になるまで支給停止となります）。
子、孫	18歳到達年度の末日までの間にあること、または20歳未満であって障害等級1級または2級に該当する障害の状態にあり、かつ、現に婚姻していないこと。

だとすると生計維持要件の方を検討してみましょう。生計維持要件というのは、①生計が同一であったかどうかと、②収入要件の2つがあります。生計同一要件とは、世帯が一緒である場合と、世帯は別だけど送り等によって生計を維持されていた場合とがあります。住民票が一緒の場合は、生計同一とみなされますが、どうだったのでしょうか？

Qさん：住民票は一緒でした。

A：生計同一関係にあったということですね。

収入要件とは、①年収850万円以上または②年間所得655.5万円以上の収入を将来にわたって得られないと認められる、という基準です。通常、源泉徴収票、課税証明書、確定申告書等によって前年の収入、所得がわかりますので、それで判断されます。また、仮に前年度に収入・所得の基準を上回っていても、近く退職するとかの事情がある場合は「将来にわたって得られない」とみなされるので大丈夫です。

Qさん：不動産による家賃収入がありました。

A：家賃収入はある程度不動産の収入となりますから、それが基準を超えていたということだと思います。念のため、もう一回年金事務所を確認されてはどうでしょうか。

司法書士の業務つれづれ帳 第80回

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/>



懲戒権

昨年、悪ふざけをする娘(4歳)にイラッとして思わず娘の頭をパチンと叩いたことがあった。直後に「しまった」と思い「ごめん」と誤ったら、娘は徐々に涙目になり非難の目で泣き出した。

改めて娘に謝ると、娘は「パパは自分より大きいから叩いちゃダメ。弟は自分より小さいから弟が自分を叩いてもいいけど、パパは大きいからダメ。自分はパパを叩いてもパパより小さいからいい。」という主張をした。なんだかんだ言っても、自分は家族の中でパワー(財力、腕力、権力)を持っている。パワーを持つ者のした過ちへの非難は大きいという世の縮図を、家族という小さな社会で感じた。

このことをFacebookに投稿したところ、知り合いの弁護士から「暴力は絶対だめ!」という本を紹介された。内容は、著者であるアストリッド・リンドグレーンが1978年にドイツ書店協会平和賞を受賞した際のスピーチで、暴力と権威主義、子どもへの暴力の問題に対する強い訴えが書かれていた。スピーチでは、ある女性が息子への暴力を止めたエピソードが紹介されていた。目にすると暴力に心が痛む象徴的な物を家の中の目につくところに置いたというエピソードだったが、とても参考になった。本を紹介してくれた弁護士も羨で悩んだそうだが「叩かないと決めてからは却って楽になった」「叩かないことが自分の誇り」と言っていた。

今、自分の身長は娘の1.5倍程ある。娘の視点で見ると、自分が2m50cmの人を見上げるのと同じ身長差となる。娘から見た自分

は力士やプロレスラーより大きい。笑っていれば頼もしいが、怒れば相当な脅威となる。そう考えると、大きい者は叩いてもいいという娘の主張もわかるし、大きい者の在り様によって家族も社会も変わるということになる。大きい者の責任は大きい。

民法822条に「懲戒権」というものがあり「親権を行う者は、監護および教育に必要な範囲内で、その子を懲戒することができる」と定められていたが、これが児童虐待を正当化する口実になっていたとの指摘が以前からあり、この条文は昨年12月に削除された。また新たな条文が新設され、親権者は「子の人格を尊重するとともに、年齢および発達に程度に配慮しなければならない」とし、体罰その他の子の心身の健全な発達に有害な影響を及ぼす言動の禁止が明記された。

さて、「体罰はいけない、親の責任は大きい。」とコラムを締めたいところだが、子育ての現場は厳しいという本音もある。我が家は4歳の娘と1歳の息子がいる。娘は天真爛漫で休日となれば朝から晩まで騒いでいる状態、息子は夜中は起きるし昼間は目が離せない、私も妻も毎日ヘトヘトになって子育てをしている。夫婦共働きの核家族の家庭で優しく穏やかに子育てするなんて到底無理である。だからって体罰が許されるなんてことではないが、親が疲弊しないような社会システムも並行して作っていかないと現実が変わらないと思う。虐待は減らないだろうし、そもそも子供を産もうとも思わないだろう。社会は常に過渡期にある。

JAZZでほっと一息

アドバンスト・ソフト 小柳 忠章

The Very Thought Of You 君を想いて

今まで書いてきた曲のリストの中にVで始まる曲が無かったので探したら、こんな良い曲がありました。

1934年英国人レイ・ノーブルが作詞・作曲しました。とても美しいスロー・バラードです。ポップスとしても、ジャズとしても、リズム・アンド・ブルースとしてもヒットしました。カバーしたミュージシャンを列挙しますと、ビング・クロスビー、ビリー・ホリデイ、ドリス・デイ、ディジー・ガレスピー、ナット・キング・コール、フランク・シナトラ、アルバート・キングなど。2000年以降ではハリー・コニック・ジュニア、トニー・ベネットとポール・マッカートニー、マイケル・ブブレなどです。

君の顔がたくさんの花の中に
君の瞳は空の星の中にあるってね
ただ君を想うだけで、深く君を想うだけで
愛しい人よ

ビートルズ時代しか知らない人にとっては意外かもしれませんが、ポール・マッカートニーという人は音楽に対する造詣が深く、ジャズのスタンダード・ナンバーなどもよく歌っています。大御所のトニー・ベネットとデュエットで歌う映像もYouTubeにありますので、是非検索して視聴してください。トニー・ベネットは他にもアナ・カロライナというブラジル人の女性歌手ともデュエットしています。半分ずつ英語とポルトガル語で歌っていますが、映像を見ない限り彼女が女性だとは気付かないかもしれません。彼女の声音域はコントラルトと言って、男声の音域と変わらないからです。笑顔が美しい美人ですよ。

トニー・ベネットはアルツハイマーを患っていることを公表しています。しかし、精力的に有名な歌手とのデュエットを録音し、その映像をYouTubeに公開しています。95歳で引退を宣言しましたが、70年以上歌い続け、今なお世界に良い影響力を与え続けています。「腐っても鯛」という言葉がありますが、トニーにしかできないことを続けていると思います。経営者にとっては厳しい年の初めではありますが、「転んでもただでは起きない」精神を学んで、今年一年頑張らしましょう。

君を想うだけで忘れてしまうんだ
誰でもする日常のちょっとしたことさえね
白屋夢の中で生きていたみたいだ
王様のように幸せな気分さ
バカみたいに見えるだろうが
僕にとっては、それがすべてなんだ

君のことをちょっと考えただけで
君を切望してしまう
君は感じていないかな
君の近くに僕が行くまで
時間の経つのがスローすぎるなんて

僕には見えるんだ

労使トラブル110番

労働相談メール roudou@officesup.com

過半数以下の労働組合との「協定」の意味と効力

Question

弊社にある労働組合は組織率が過半数に達しておりません。このたび、労働組合と締結した「協定」と就業規則との間に食い違いがあることが判明しました。どのように考えたらいいのでしょうか？

Answer

【法律上の労使協定とは】

労働基準法や育児介護休業法などでは、労使協定の締結を条件に原則を緩和したり、適用を除外する規定があります。原則的法定労働時間を変形する変形労働時間制や専門業務型裁量労働制を導入するためには労使協定の締結が必要ですし、育児介護休業法の適用対象を一部除外する際にも労使協定の締結が必要です。

労使協定の締結当事者は、事業主または使用者を一方とし、もう一方は過半数労働組合または過半数代表者となります。ということは、労働組合が過半数労働組合でない場合は、過半数代表者を選出し、過半数代表者との間で労使協定を締結しなければ法律上の労使協定とはならないということです。

【過半数未満の労組との間の「協定」の意味は】

労働組合法第14条は、「労働組合と使用者またはその団体との間の労働条件その他に関する労働協約は、書面に作成し、両当事者が署名し、又は記名押印することによってその効力を生ずる」としています。「署名又は記名押印」という要件を満たせば、労働組合と使用者との間で結んだものは労働協約となります。

労働協約の適用範囲は、労働者側については、原則として、労働協約の当事者である労働組合及びその構成員に限られます。但し、労働組合法第17条で、「一の工場事業場に常時使用される同種の労働者の四分の三以上の労働者が一の労働協約の適用を受けるに至ったときは、当該工場事業場に使用される他の同種の労働者に関しても、当該労働協約が適用されるものとする」と定めていますので、4分の3以上が労働組合員である事業場では労働組合員以外の者にも適用されることとなります。

【効力順位は？】

次に、労働協約、就業規則、労働契約の効力順位はどうなっているのでしょうか？

まず法令が最優先の効力順位となることは言うま

でもありません。効力順位とは、法令で定める基準に達しない就業規則、労働契約は無効となり、自動的に法令の基準が適用されるということです（逆に言えば、法令を上回って就業規則、労働契約で基準を定めることはいいということです）。同様に、就業規則の基準に達しない労働契約についても、達しない部分は無効となり、就業規則が適用されます（労働基準法第93条）。

ですから、一般的には「法令＞労働協約＞就業規則＞労働契約」という効力順位となるのですが、労働協約については、「（労働協約に）違反する労働契約の部分は、無効とする」（労働組合法第16条）と法律的に強制的効力を持たせています（つまり、労働協約を上回る労働契約であったとしても労働協約が強行的に適用されるということです）。この辺は扱いが違いますので、注意が必要なところですよ。

【労働協約の期間】

ご質問では、労働協約と就業規則との間に食い違いがあるということでした。もしその矛盾を解消しなければならないとお考えの場合、労働協約の期間について次のように定めていますので、ご検討ください。

- 1 労働協約には、三年を超える有効期間の定をすることができない。
- 2 三年をこえる有効期間の定をした労働協約は、三年の有効期間の定をした労働協約とみなす。
- 3 有効期間の定がない労働協約は、当事者の一方が、署名し、又は記名押印した文書によって相手方に予告して、解約することができる。一定の期間を定める労働協約であって、その期間を経過後も期限を定めず効力を存続する旨の定めがあるものについて、その期間の経過後も、同様とする。
- 4 前項の予告は、解約しようとする日の少なくとも九十日前にしなければならない。

失敗しない就業規則の作成・改定のポイント⑧

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81回:法定割増賃金率の引上げ

1. 中小企業の法定割増賃金率の引上げ

令和5年4月1日から、中小企業¹⁾においても、1か月に60時間を超える時間外労働に対する割増賃金率が25%から50%に引き上げられることとなります。本改正は、平成22年に施行された改正労基法によるものですが、中小企業については「当分の間」適用しないとされていました(改正前労基法138条)。これが、4月から全面適用されることになったというわけです。したがって、これまで上記割増率の引き上げの適用を受けていなかった企業については、施行日までに就業規則の見直しを完了させる必要があります。たとえば、次のように、もともとの割増賃金の規定に、第2項のような規定を追加できれば、簡単だと思います。

第〇条 所定労働時間を超える時間、法定休日または深夜に就業した従業員に対して、それぞれ次の各号に掲げる方法により算出した時間外手当、深夜手当、または休日手当を支払う。

① 時間外手当(法定労働時間を超えない時間については、1.25を1.0に読み替える。)

$$\text{時間外手当} = \frac{\text{基本給} + 〇〇\text{手当}}{\text{月平均所定労働時間}} \times 1.25 \times \text{時間外労働時間数}$$

② 深夜手当

$$\text{深夜手当} = \frac{\text{基本給} + 〇〇\text{手当}}{\text{月平均所定労働時間}} \times 0.25 \times \text{深夜業時間数}$$

③ 休日手当(以下省略)

2 一賃金計算期間において、法定労働時間を超える就業が60時間を超えた場合には、その超えた時間(以下「60時間超過時間数」という。)については、次の60時間超過手当を、前項第1号の時間外手当に加算して支給する。

$$\text{60時間超過手当} = \frac{\text{基本給} + 〇〇\text{手当}}{\text{月平均所定労働時間}} \times 0.25 \times 60\text{時間超過時間数}$$

規定例の第2項でいう「法定労働時間を超える就業」は、週40時間を超える就業を含みます。たとえば、法定休日以外の休日に就業した場合で、週40時間を超える時間については、「60時間」にカウントすることになります²⁾。

なお、60時間超過時間に対して上乗せされる部分(規定例では「60時間超過手当」のこと)の支払いに代え

て、一定の要件を満たせば、有給の休暇(代替休暇)を与えることもできます³⁾。

2. 関連する修正事項

本改正に伴って、あわせて確認しておきたい事項を検討しておきましょう。

たとえば、深夜業手当の割増率を1.5と定めている例を見ることがあります。これは、深夜業が発生するのは必ず時間外労働であるということが前提になっていると思われます。この考え方だと60時間超過時間が深夜に及んだ場合には1.75となることも規定する必要があります。

ただし、筆者は、深夜業の割増率が1.5となっている場合は、0.25に直します。管理監督者が深夜業をした場合に、深夜手当を1.5支払わなければならないと解釈されないようにするためです。

また、定額残業制を導入している場合で、支払ったこととする時間外時間数が60時間を超えるような場合には、金額や時間数の見直しが必要になります。もっとも、定額残業制に対する厳しい裁判例⁴⁾が多くみられる昨今においては、そもそも60時間を超えるような長時間を前提とする定額残業制自体、見直しが必要のように思われます。

1) 「中小企業」とは以下のとおり。

業種	資本金の額または出資の総額	または	常時使用する労働者数
小売業	5,000万円以下	または	50人以下
サービス業	5,000万円以下	または	100人以下
卸売業	1億円以下	または	100人以下
その他	3億円以下	または	300人以下

2) 法定休日以外の休日にも1.35の割増賃金を支払っている企業の場合、60時間を超えたときの割増率が規定例のように0.25加算すると1.6となり、払いすぎになるという問題が発生する。もちろんそれは違法ではないが、1.5で支払いたいという企業もあるだろう。その場合は、規定例のような加算する方法ではなく、時間外手当を60時間未満と60時間以上で分けて規定する方がわかりやすい規定になると思われる。

3) 代替休暇については、本紙令和4年11月号参照

4) たとえば、「基本給のうちの一定額を月間80時間分相当の時間外労働に対する割増賃金とすることは、公序良俗に違反するものとして無効」とした例がある(東京高判H30.10.4「イクヌーザ事件」)。

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)



第117回:新型コロナ発生から3年~これからのビジネスは

1. 新型コロナ発生から3年の今

新型コロナウィルスは、世界的には2019年に発生したことからCOVID-19と言います。2020年1月20日横浜港から出発した豪華客船ダイヤモンドプリンセス号の乗客から新型コロナウィルス感染者が発生し、日本中を震撼させたことは記憶に新しいですが、あれからちょうど3年が経ちました。その後、同年4月初めに緊急事態宣言が発令されて以降は、これまでの生活様式やビジネスが大きく転換したと言えます。新型コロナ発生当時は、得体が知れない感染症への恐怖から、極端な自粛が行われることとなり、日本ではロックダウンまではできませんでしたが、それに近いステイホームや飲食店や事業所の休業や営業自粛が余儀なくされました。それゆえにビジネスのあり方も大きな転換を迫られ、三密を避けるための「ニューノーマルな生活様式」が定着することとなりました。人との距離をとってコミュニケーションする、換気を頻繁にする、不要不急の外出はしない、地方では、「首都圏からは来ないでほしい」といったキャンペーンも行われました。

2. ビジネスシーンや生活の変化

ビジネスシーンの私達の生活はどう変わったのでしょうか?

- (1) 対面営業は不可とされ、これまで普及せず、受入れられることもなかった「リモート対面」や「リモート営業」が当たり前に行われるようになりました。
- (2) オフオースに密になることを避けるために、ステイホーム、あるいはテレワークの推奨により、「出勤不要、どこに住んでもいい」という指示により、地方移住を決めた都会の企業社員も多くなりました。
- (3) 職場の飲み会や懇親会は極端に少なくなりました。また、最近になって4人以上の会合の開催も違和感なくありますが、早く引ける、1次会で終わってしまう習慣が当たり前になり、夜10時過ぎに繁華街を多くの人が行き交うといった光景はほとんど見かけなくなり、その時間の居酒屋を覗いてみると、人の数より空席の数が目立つという光景を目にすることが多くなりました。
- (4) これらの生活習慣の変化から多くの業種の売上が一時期急降下し、資金も回らない状況が多発しました。そのため、財務面で脆弱で資金が潤沢でない中小企業向けに国は「コロナ融資」を十分に行い、利子補給も実施し、同時に事業復活支援金や「事業再構築補助金」などの大型補助金等各種の潤沢な資金供給を実施し、一息ついた中小零細企業も多くあります。

3. 新しいビジネス環境の創出

これらの環境変化が、派生して様々な次のような新たなビジネス環境を生み出しました。

- ① リモートが当たり前になり、「リモートで必要ことは済む」という感覚が芽生えました。しかし、音声が続いてしまう、操作スキルの差があり、「Teamsは苦手だからZoomにしよう」とか、順に話さなければならないために、ムダな話がしにくく、思いを伝えたい場合などは、やはり「会いに行く」など対面でないといえないという思いを持つ人が増えてきています。
- ② ステイホームでも仕事は受けられるけれど、出勤しないと時間のメリハリがなくなる、コミュニケーションがないことでの孤独感やふれあいの喜びがなくなるという事態が生じています。それゆえ、「これまでのオフィス面積はいらない」として、オフィスの貸室を大幅に減らしたり、引き払ったりする企業がいる一方、逆に昔に回帰するように、コミュニケーションの場づくりをする企業も増えてきています。どちらが正しいということではなく、両方のトレンドが共存していると言えます。
- ③ 飲食業界も様変わりし、テイクアウトやデリバリーが主要なサービススタイルになりました。そして、三密を避ける、消毒や検温を当たり前とし、券売機が自動化・スマホで注文・ロボットによる給仕・セルフレジへの切替など多くのニューノーマルの生活様式に対応し、同時に人件費削減などビジネスが継続し、生き残るための「しくみづくりや非接触システムへの移行」という状況が発生しています。その環境変化に資金的にも、しくみのもついていけない小規模店や高齢者が経営している店では、この所あちこちで閉店が相次いでいます。
- ④ 新型コロナの感染拡大から、国は融資の基準を大幅に緩め、かつ補助金や支援金を多発し、中小企業は一時的には資金が潤沢な状況が発生しましたが、その返済猶予期間に到達することで、倒産を余儀なくされる中小企業が増えつつあります。補助金として、例えば6000万円が補助されたとしても、補助率がもし2/3なら9000万円を調達しなければ新事業は開始できませんので、「6000万円もらえる」けれど「9000万円-6000万円=3000万円」別途調達しなければならぬ、という肝心なことに気づいていないことが多いと言えます。従って、新事業がうまくいかなければ、大きな負債を負うことになり、これまた行き詰まりの危機が迫ることになります。

4. 「コロナが日常化」するこれからのビジネスは?

この4月以降、コロナの『5類引下げ』というインフルエンザと同じ扱いが現実的になってきました。このコロナ日常化の時代にどのようにビジネスを展開すべきでしょうか? 私からのアイデアをいくつか出しておきます。

1) 【リモートと対面の共存】

営業やコンサル、情報提供などは、「リモートの機能性」と「対面の良さ」をうまく使い分けていく必要があります。当社でも、リモートでのコンサルが増えたことでコンサル用のリモート専用ブースを2台設置しました。その一方で、対面でもじっくり話したい、大事なことをじっくり伝えて「気づき」を持ってもらいたい時に、ゆったり相談できるカンファレンスルームというハイセンスな相談スペースを設置しました。この『リモートと対面の共存』というニーズは状況に合わせた対応はこれからの主流になります。

当社Vコンサルの場合 (Vコンサル研究所における取組)



Fig1 コンサル用のリモート専用ブース



Fig2 ゆったり相談できるカンファレンスルーム

2) 【ビジネス生産性向上への動き加速】

ステイホームは、それで足りる部分も多い反面、公私の区別がつけにくく、通勤費やオフィス家賃の削減は果たせるものの、「微妙なニュアンスがテレワークでは伝わらない」、新事業開発や戦略策定には環境的に今一つといったことから、見直しの動きが多くみられます。ステイホームであれ、通勤であれ、最後は生産性が重要であり、人時生産性といって、「一人当たり時間当たりの粗利益額」といった指標で『効率化・標準化』が重要課題となっています。2024年度からは、医師や建設業等の中小企業における働き方改革(残業時間上限設定等)が本格導入となります。また、改正電子帳簿保存法への2024年1月完全移行や2023年10月からのインボイス制度開始等法整備も生産性向上への動きを加速させる要因となります。

3) 【飲食店舗等の後戻りのない環境変化が前提】

テイクアウトやデリバリーは当たり前となりました。また、注文・給仕サービス・レジ精算などの無人化への動きが加速することは既成事実です。そして、夜の街にも人が従前のように戻って週末ごとの宴がもたれることももはやないかと断定した上で、ビジネスを組み立てる必要があります。つまり、テイクアウトやデリバリーなら、うまい・速い・便利は当たり前であり、必須条件になります。夜に人がいないなら時間を狙うのか、「化・DX化で極限まで人件費を削減し、合理化を図る。更に「ここにしかない食やサービス」そして、皆がその目新しく、価格対魅力の価値、お徳感のあるサービス、手軽に手に入るアクセスの良さといった、他社にない差別化された食やサービスが競争優位を生むこととなります。

4) 【資金不足解消から成長のための補助金への転換】

これまで2年間にわたって、売上減少要件を条件として来た大型補助金である事業再構築補助金は、来年度からはこれまでの通常枠が成長枠となり、「売上減少要件が撤廃」されます。

つまり、『大胆な賃上げや、グリーンを含む成長分野への再構築、規模拡大を促進』という趣旨で最大7000万円、グリーン成長枠という「成長戦略『実行計画』14分野に掲げられた課題の解決に資する取組」に1億円MAXで補助するという施策も打ち出されています。つまり、資金不足解消という「内向きな補助金」から「成長を支援する補助金」という形に様変わりします。これらを当社のような経産省認定経営革新等支援機関の支援を受けて、補助金を生かした事業転換を図るというものです。大型補助金の意義も次のステージに入ったということです。

5. まとめ

ビジネスは環境に左右されるものです。新型コロナ発生から3年、これからのビジネスは当然対象も提供方法も変わっていくものと認識した上で、時代が求める製品やサービスをプロデュースし、ビジネスの安定化や成長のための確実な次のステップを踏んでまいりましょう。