ラ

れ者メ ていもはた なやンもいう報増集価 、「異なったも、 るのわ大団値ハ のも心の不安を助見れない社会、日本人しているように関い、組織内での人間の・組織が多様化する内間を てれ -に関す いま たで 助長しているとも指控日本経済の長期停滞はに見える。また、努力人間関係のトラブル、る中で、職場をはじぬる中で、職場をはじぬ を上、

い

げ排じ

始除め

め・や

た抑差

だ圧別

かれハ

もたラ

し弱ス

けさ

のた献師 をを 読引 みき 漁受 りけ る 講に 義あ のた 準り、 備 をい 進く めつ るかこの

と資

に料

l分が が外

関部

でな

ある

重

あ物気ラ社は(導心 なやる語づーの 発 にし、 なな講 る本であった。 との中で、これはなから は、講義の中でも紹介によるパワハラ解決しにおいてというできるに相談に行きの課長が、マネジメントの課長が、マネジメントの課長が、マネジメントの課長が、マネジメントの はなかい はなかい はなかい によるの中で、これはなかい は、講義の中でも紹介との中で、これはなかい 心の類書に行き、 紹介 (々と退 と管 لح しな たか のい 応ほたウ中のリ事だ えどめン堅本ル部 のののセ商にし

いう気づきである。こいるテーマは、「知 部は 下上 に司

3

れとて轢し るという気づきるという気づきない。 を一生懸命を一生懸命ではない。 が、それの部下」とはない。 が、それの部下」とはない。 ではないでくれる」 でいたら、部下のではない。 ではない。 弁護士法人 さくれ?にとき とてに う や↓ っ楽は

め

,る研修を行の依頼で職

 \mathcal{O}

員向

け

 \mathcal{O}

半要だ。 関係する他者は自 部環境に責任転嫁 あな 懸命 自嫁い 性 たれ が 分し のたき

パートナーズ法律事務所長

弁護士 原 和良

は結婚する気がな

(7)

になる可能 くがる 仕れ部 あ 鏡くは、

摘状し

況し軋

解決の第一歩に を理解し、 を理解し、 を理解し、 を理解し、 を理解し、 を理解し、 を理解し、 を理解し、 歩になるであろう。 歩になるであろう。 であるであろう。 でいる。 それは自分の信念は、自分の信念を持っている。 それは自分の信念を持っている。 それはもっている。 それはれぞれこうあるべき がをする。 い信念であった。 でありでである。 であるである。 であるである。 であるである。 な 無はなったとう は、うわけ 考無は え色なただは念 方でい他だは念 問存で に中 。人 ゜な 基立目やしい行

> によっていた」と勘ぐってします。仕事のできなかったはずのるもあるのではなって大きく変われて他の女ののですが、転職しているもあるのです。仕事のできなかったはずのできなかったはずのできなかったはずのできなかったはずのできなかったはずのできなかったはずのできなかったはずのです。 は結婚する気が、私と別れたしまりが、を見ますが、をいるとものできなかったはずのできなかったはずのできなかったはずのですは、「『おれは結婚するとものできなかったはずのですは、「『おれは結婚するとものできなかったはずるものですは、「『おれは結婚するとものできなかったは、「『おれは結婚するとものできなかったは、私と別れた。「『おれは結婚するとものできなかったは、私と別れた。「『おれは結婚するとものできなかったは、私と別れた。」といるとものできなかったは、私と別れた。「『おれば結婚すると、「『おれば結婚すると、「『おれば結婚すると、「『おれば結婚すると、「『おれば結婚するとものできなかったは、私と別れた。「『おれば結婚するとものできなかったは、私と別れた。」といるというないが、私と別れた。「「おれば結婚すると、「『おれば結婚すると、「『おれば結婚する」といるというないが、私と別ればはいいます。 でして大きくかけまれて大きくのでした。 ちょう しょう にひとつの たはずるものでした を はずるものでした いまれて ながら を がい にい と のでした はずる もあるのでしま かんなん はまり かい にまれる かいけまり かい こう はまり かい こう はい 職して、そちらでしょうが、ということもあるでしょうが、たまに、会社ということもでしょうが、たまに、会社ともあるでしょうが、ました。 ともあるでしょうが、たまに、会社のともあるでしょうが、たまに、会社のにはらく働いた。 ともあるでしょうが、たまに、会社のでしゅる社長がのもあるでしょうが、 すは氏わ力まのを あ で がっとす会繰の その他てい 社り履 に返歴定し書 もれ社のきう 思 ではうがまった。 あっか しは るた見と方す るたっ本事な `すはでめ んらた当をい もく案。なはる人 じ急けにしとたなしのっ いがる う、機 やにど彼て思の?た女て な結 `のいいかし パそ会まっ、当とっに

のは員女まの だ決がとすは ての婚結そ 澤い悪会し婚の い社たす時 こでりるの 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

〒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177号 2023年11月

発行責任者 鎌田 勝典



高尾山ケーブルカ

旧態依然の組織は新たな悲劇を生む

- 1. 旧ジャニーズ事務所創業者の故ジャニー喜多川氏 による性加害問題で、元所属タレントらでつくる 「ジャニーズ性加害問題当事者の会」に所属してい た40代男性が、10月13日未明大阪府内の山中で死 亡していたことが分かった。大阪府警は自殺とみて いる。この方は、告発後、「売名行為」「金目当 て」などの誹謗中傷がSNSで投げつけられていた。 10月9日、旧ジャニーズ事務所が出した声明で 「被害者でない可能性が高い方々が…虚偽の話 をされているケースが複数ある」としたが、SNSで の誹謗中傷を扇動したのではないだろうか。
- 2. 自衛隊のセクハラ被害では、被害者が拒絶してい るにもかかわらず、加害者と面談する場を強行的に 設置した。これが女性隊員の退職につながった。そ

- の後、自衛隊員らを対象に「人権弁護団」が始めた ウェブアンケートについて、自衛隊内のパソコン端 末からアクセスがブロックされ、閲覧禁止となって いることが分かった。事実上、自衛隊が組織的にア ンケートへの回答を妨害している。
- 3. 宝塚歌劇団の劇団員が9月に死亡した問題につい て、劇団側が作った調査報告書で、上級生がヘアア イロンでやけどさせたという事実を認定せず、上級 生による叱責も「業務上必要な範囲だった」と評価 し、パワハラの存在を否定した。

これらの組織はハラスメントに対する認識があまり にも時代遅れである。旧態依然の組織は、新たな悲劇 を生まざるを得ない。

オフィス・サポートNEWS

TOPICS

フリーランスの労災保険加入の新たな対応

「企業から継続的に業務委託を受けている フリーランス」の労災認定の対象あるいは労 災保険加入をめぐって新たな対応が検討され ています。

【宝塚歌劇団俳優の急死をめぐって】

宝塚歌劇団の俳優女性が9月に急死した問 題で、遺族の代理人弁護士(川人博弁護士) は、「過重な業務や上級生劇団員のパワハラ によって心身の健康を損ない、自殺に至っ た」ものと記者会見で訴えました。下級生劇 団員のまとめ役となり、演技の指導や衣装の 準備などの業務に追われ、夏以降睡眠は1日 3時間の日が続いたという。形式上は歌劇団 と出演契約を結ぶフリーランスということに なっていたものの、実態は指示に従う労働契 約であり、歌劇団の安全配慮義務が問われて いると弁護士は指摘します。

また、2023年10月、アマゾンの商品配達 を行うフリーランスドライバーが仕事中にケ ガを負った事故に対して、労働災害としての 認定を受けるに至りました。

いずれも形式上はフリーランスとされてい るが、実態は労働契約である場合は、契約の 偽装(偽装委託、偽装請負など)であり、こ れ自身責任が問われる問題です。

【2024年秋には労災保険特別加入の 対象が全職種に】

一方、労災保険には、建設会社の経営者や 個人事業主が、労災保険料を納付することに よって特別加入でき、労災事故に対する補償 がされる制度があります。建設会社の経営者 やタクシードライバーなどは、実態は他の労 働者と同じように仕事をしており、労災から 補償を受けられるようにすべきだという考え 方に基づきます。

すでに2021年9月から、自転車のフードデ リバリー(自動車、バイクのフードデリバ リーは以前から特別加入の対象だった)、IT フリーランス(SEやWEBデザイナーなど)が 新たに特別加入の対象職種とされました。こ の結果、現在以下のような職種が特別加入対 象職種となっています。

○タクシー

- ○フードデリバリー
- ○芸能関係作業者
- ○アニメ制作者
- ○柔道整復師
- OITフリーランス

これを、いままでのように特定の職種だけ に限定するのではなく、2024年秋までに、 「希望するすべての特定受諾事業者が加入で きるよう対象範囲を拡大する」ことが検討さ れています(フリーランス法の附帯決議に基 づくもの)。

【被災事故の報告義務についての検討】

さらに、厚生労働省の「個人事業者等に対 する安全衛生対策のあり方に関する検討会」 では、個人事業者等が休業4日以上の労働災 害に被災した場合、労働基準監督署への報告 は状況に応じて「特定注文者」や「災害発生 場所管理事業者」が行うべきだという方向が 示されています。

ここでいう「特定注文者」とは、個人事業 者等が行う仕事の注文者のことで、「災害発 生場所管理事業者」とは、災害発生場所で業 務を行っている者のうち個人事業者等から見 て直近上位の者のことです。

これらは、来年以降の省令等の改正で具体 化されていくと思われます。

かなりの多くのフリーランスが存在し、 2023年5月にフリーランス法が公布されたこ ともあり、今後これらの措置に注意する必要 があります。



職場のQ&A



給与計算の端数処理

特定社会保険労務士 鎌田 勝典

当社は1分単位で労働時間(残業時間も含む)の管理をし、それに基づ く給与計算をすると、1円単位の金額が出てしまいます。職員の中に1円単 位の金額が出ることに納得されない方がおられます。この場合、切り捨てを してしまっていいものなのでしょうか。

【給与全額払いの原則に 反してはいけない】

そうした端数について、単純に切り捨て をすることは、「給与の全額払いの原則」 (労働基準法第24条)に反しますので違 法となります。

この原則は、例えば、5分の遅刻を30 分の遅刻として賃金カットをするというよ うな処理ができない(但し、このような取 り扱いを就業規則に定める「減給の制裁」 として制限内で行う場合には違法とはなり ません)。また、賃金から控除できるのは あくまでも、税金や社会保険料などの法で 定めがある場合と労使協定がある場合に限 られていて、それ以外に勝手に給与から控 除をすると違法となります。

もちろん端数の切り捨てではなく、切り 上げをすることは全く構いません。

【「全額払いの原則」違反と ならない場合とは】

通達(昭和63.3.14基発150号)では、 次の方法は便宜上の取扱いと認められ、 「賃金の全額払いの原則」(法24条)違 反とはならないとされています。

(1) 1ヵ月の賃金支払額に、100円未 満の端数が生じた場合に、50円未 満端数を切り捨て、それ以上を100 円に切り上げて支払うこと。

(※1日単位ではなく、あくまでも 1ヵ月単位の端数処理であること。 また、四捨五入のルール(5以上を 10に切り上げる原則のことです) 通 りに行うことです)

(2) 1 ヵ月の賃金支払額に生じた 1,000円未満の端数を翌月の賃金支 払い日に繰り越して支払うこと。

なお労働基準法24条では、他に「通貨 払いの原則」「直接払いの原則」「毎月1 回以上払いの原則」「一定期日払いの原 則」が定められています。



事件の裏側

先日、朝早くに「080・・・」という番号から着信があ り、知らない番号だったが電話に出た。高齢の女性(「Aさ ん」とする)で、「ここは法律相談の番号ですか?」と言われ た。私は数年前に司法書士会の相談担当をしていて、港区の 区報や広報誌に担当窓口として私の電話番号が載っていた。 それを見て電話をかけてきたようだ。

Aさんの話を少し聞いてみると、ずっと港区で何十年も一 人暮らしをしていたが、高齢になって老人ホームに入れられ たとのことだった。最初はどこの老人ホームにいるかもわか らないようなことを言っていたが、話を聞いていくうちに老 人ホームの場所も名前もわかった。話すペースはゆっくり だったが、そんなに認知症という感じもしなかった。

老人ホームにいれば食事も出てくるし身の回りの世話もし てくれるので日々の生活に不便は感じないが、外出をさせて もらえない、自分の欲しいものも買えない、私は「幽閉され ている」ようだと言った。私の経験では、施設の職員が入居 者の欲しいものを買ってきてくれたり、定期的に施設内の売 店を設置して欲しいものを買ったりするところもあるが、そ の老人ホームはどちらもないようだった。

どのようにしてその老人ホームに入ったかを聞くと、ある 弁護士の名前が出てきた(「B弁護士」とする)。 B弁護士が 老人ホームの入居などの世話をしてくれたそうで、通帳もB 弁護士に預けているという。ただB弁護士にはまったくお金

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/





を払っていないとのことだった。

B弁護士に相談したいけど最近は電話をしても出ないし コールバックもない、誰も話を聞いてくれない、どこに相談 していいかわからないけど、部屋にあった古い冊子を開いた ら法律相談と書いてあったので電話してみたそうだ。

ここからは憶測になるが、B弁護士はAさんの後見人だと 思う。弁護士報酬は預かった通帳から受け取っているだろ う。私は経験ないが、後見人になった後、本人から毎日のよ うに電話がかかってきて苦慮している同業者もいる。また一 方で、後見人が業務を放置していて裁判所や司法書士会にク レームが入るケースも時々ある。どちらのケースかわからな いが、トラブルの発端に立ち会うこととなった。

Aさんのいる老人ホームは遠方で私が動ける範囲ではな かったので、地元の行政の高齢者担当と司法書士会の相談窓 口を紹介した。たらい回しになるかもと思いつつ、それしか 思い浮かばなかった。B弁護士に連絡することも考えたけ ど、Aさんのためになるように思えなかったので止めた。

物事には必ず表と裏がある。他人の背中は見えるけど、自 分の背中は見えないように、自分の裏側で起こっていること は中々わからない。なので私がB弁護士のようにならないと は言い切れない。この先B弁護士に起きうることを想像する と、少し背筋が寒くなる相談だった。



JAZZでほっと一息

アドバンスト・ソフト 小柳

Baby, It's Cold Outside

秋の暑い日が続いていたと思っていたら、急に寒くなりました。街で はクリスマスソングが流れ始めました。パーティの季節ですが、こんな デュエット曲はいかがですか。

あら、私帰らなくっちゃ (ベイビー、外は寒いよ) 行かなくっちゃ (ベイビー、外は寒いよ) 今夜はもう (ここにいてくれたら良いのに) そうね、とても素敵 (君の手、氷のようだよ)

ママが心配し始めるわ (何を急いでいるんだい?) パパも床をうろつくわ (暖炉の炎にあたったら) そうね、本当に急ぐわ (そんなに急がないで) でも一杯だけね (注いでいる間にレコードかけるよ)

お隣さんが勘ぐるわ (ベイビー、外はひどいよ) ちょっとこの飲み物の中はなに (外にはタクシーもいないよ) どうしたら良いのかしら (君の瞳は星の輝きのようだ) この呪縛を解くには

(君の帽子を取るよ、髪が膨らんでいるね)

私「No,No,No」と言うべきね (近くに行ってもいいかい) 少なくとも、私頑張ったつもり

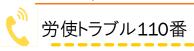
(私のプライドを傷つけるのかい) 本当に帰らなくっちゃ (ベイビー、我慢しないで) もう、本当に強引なんだから (ベイビー、外は寒いよ)

(後半は省略)

家に帰りたい女性を口説いているように聞こえるこの曲は、アメリカ 合衆国やカナダの放送局の一部で放送禁止の対象となりました。背景に MeTooムーブメントがあります。芸能界で高い地位にある者が若い芸能 人に対する性犯罪を継続的に犯していたという告発運動です。日本でも ジャニー喜多川氏による未成年の男子に対する性犯罪が告発されていま すが、加害者が亡くなっていても、決して許されるものではありませ 6

この曲の名誉のために、曲ができた経緯について記します。1944年 (第二次世界大戦の最中ですね) フランク・レッサーが作詞作曲しまし た。ニューヨーク市にあったナバロ・ホテルでの新築祝いのパーティー で、お開きの時間に帰宅を促す意味で妻のリン・ガーランドとデュエッ トで歌ったものです。夫婦で歌ったものですから、とても好感が持たれ たようで、しばらくは有名なパーティーに夫婦で招待され、お開きには この曲が必ず歌われるようになっていたそうです。フランク・レッサー は「この曲はキャビアとトリュフ料理への招待券だった」とまで言って いました。1950年にはベスト・オリジナル・ソングでアカデミー賞を 取りました。

二人が掛け合いで歌う形式をコール・アンド・レスポンス・デュエッ トと言います。ですから、レコーディングは二人の歌手の名前で行われ ます。1949年だけでもドン・コーネルとローラ・レスリー、ビング・ クロスビーとジェームス・スチュワート、ドリス・デイとボブ・ホー プ、エラ・フィッツジェラルドとルイス・ジョーダン、リン・ガーラン ドとフランク・レッサー、ホーマー&ジェトロとジューン・カーター、 ディーン・マーチンとマリリン・マックスウエル、ダイナ・ショアとバ ディ・クラーク、マーガレット・ホワイトニングとジョニー・マーサー などが録音しています。21世紀になっても毎年誰かがレコーディング を行うほど人気の曲です。YouTubeで英語でも良いですが、日本語で 「おもて寒いよね」と検索すると吾妻光良とスィンギング・ボッパーと いうバンドが出てきます。日本語で歌っていますが、結構笑えます。英 語バージョンではイディナ・メンツェルとマイケル・ブーブラの歌で映 像は子供達の動画が秀逸でした。https://www.youtube.com/watch? v=6bbuBubZ1yE





労働相談メール roudou@officesup.com

退職金の不支給・減額はどこまで許されるか

ハラスメント行為に対する職員からの訴えがあった職員が、その訴えがあっ たことを指摘したところ、自主退職を願い出たため、会社としてもそれを認め ました(その結果、ハラスメントについて訴えてきた者たちは取り下げまし た)。ところが、退職後に、新たな不正行為、建物を損壊させてしまっていた ことなどが判明しました。懲戒処分による退職ではないのですが、退職金の不 支給あるいは減額という措置を取ることは可能でしょうか?

【「賃金の後払い」か「功労報償」か】

退職金の法的性格は、2つの側面があるとさ れています。1つは、「賃金の後払い」として の性格です。通常、退職金規程では、算定基礎 額に勤続年数別の支給率を乗じて算出した額を 支給するとされていますから、「賃金の後払 い」という性格は否めません。そうすると、労 働基準法24条1項の規定により「通貨で、直 接労働者に、その全額を支払わなければならな い」ことになります。

一方、退職事由により支給基準に差異が設け られたり、懲戒解雇や同業他社への就職をめぐ り、退職金の減額なり不支給の定めをおいてい る会社も少なくありません。ここには、退職金 のもう一つの性格である功労報償的な性格があ るとされています。長年の勤続に対する功労に 報いるという側面です。

基本的に裁判所は、懲戒解雇の場合に退職金 の不支給・減額の規定を設けていることについ て、労働基準法24条1項の賃金全額払いの原 則に反しない、限定的にその適用を認めるとい う考え方をとっているようです。

【懲戒解雇を経ずに

退職してしまった場合】

ご質問のケースのように、懲戒解雇を経ずに 労働者が退職してしまった場合、一般的には退 職金の不支給・減額の措置を取ることは難しい です。しかし、退職後に在職中に懲戒解雇に相 当する行為があったことが判明したときには、 退職金の一部または全部を支給しない旨の規定 があればその規定に従って不支給・減額の措置

を取ることは可能です。仮にそうした規定がな い場合は、損害賠償請求を行うことができ、本 人との合意のうえで退職金との相殺を行うとい うことになるでしょう。

【長年の功労を消し去るほどの罪状か】

次に検討しなければならないのは、不支給か 減額支給かの判断をどうするかです。また、減 額とする場合の減額率をどうするか(半額減額 とするか、8割減額とするかなど)です。

考慮する必要があるのは、功労報償という考 え方からして、長年の功労、功績を消し去るよ うな行為があったのか、そこまでの行為とは言 えないのか、会社に与えた実損額はどれぐらい なのかなどです。例えば、重大な犯罪行為がな されたとか、会社に著しく不利益になるような 行為があったときなどで、長年の功労を否定す るような場合は不支給としてもかまわないで しょう。しかし、そこまでの罪状ではないとき には減額にとどめておいた方がいいでしょう。 実際、裁判で争われているのは全額不支給と なったケースが多いようで、裁判所は一部不支 給にとどめるべきと判断する場合が結構ありま す。

【実損額を算定し、

納得の得られる措置を】

以上の考え方を参考にしていただき、実損額 (建物の損壊の修復代、不正行為の損害額な ど)を算出し、それ以外の費用と合わせて、減 額率を決めるようにして下さい。



失敗しない就業規則の作成・改定のポイントの

MORI社会保険労務士・行政書士事務所





第91回:ストレスチェック制度

1 ストレスチェック制度の概要

2015年12月から、常時50人以上の従業員を使用す る「事業場」では、1年に1回定期的に「ストレス チェック」を実施することが義務付けられました(安 衛法66条の10第1項。50人未満の事業場では努力義 務)。ストレスチェックとは、労働者がストレスに関 する質問票(選択回答)に回答を記入し、それを集 計・分析することで、自身のストレスがどのような状 態にあるのかを調べる検査をいいます。なお、ストレ スチェックは、従業員がメンタルヘルス不調となるこ とを未然に防止すること(一次予防)を主な目的とし たものであって、うつ病等の精神疾患のスクリーニン グではないことに留意してください。

ストレスチェックは、医師、保健師または所定の研 修を修了した看護師等により行われる必要があります (前同)。また、ストレスチェックの結果は、医師、 保健師等から労働者に直接通知されなければならず、 本人の同意がない限り、事業者は把握してはいけませ ん(同2項)。

ストレスチェックの結果、ストレスが高く、面接指 導が必要であると医師、保健師等が認めた従業員が申 し出た場合には、会社は、医師による面接指導を行う こととされています(同3項)。そして、面接指導の 結果を踏まえた就業上の措置について医師の意見を聴 き、その意見を勘案して、作業の転換、労働時間の短 縮、深夜業の回数の減少等の措置を講じなければなり ません(同5項、6項)。

従業員の同意を得て、事業者に提供されたストレス チェックの結果および医師による面接指導の結果は、 事業者が記録を作成し、5年間保存しなければならな いとされています(労働安全衛生規則52条の13、52 条の18)。

以上の内容をふまえて、就業規則の規定例を示しま す。

- 第●条 会社は、正社員に対して、毎年1回、定 期に、医師、保健師等による心理的な負担の程 度を把握するための検査(ストレスチェック) を行う。
- 2 前項のストレスチェックの結果、ストレスが 高く、面接指導が必要であると医師、保健師等 が認めた正社員に対し、その者の申出により医 師による面接指導を行う。
- 3 前項の面接指導の結果必要と認める場合に は、会社は、就業場所の変更、作業の転換、労 働時間の短縮、深夜業の回数の減少等、必要な 措置を命ずることができる。

4 前3項で定めるもののほか、実施に必要な事項 については、ストレスチェック実施規程で定め

ストレスチェックについては、従業員に、法令によ る受検義務が課せられていないため、定期健康診断の ように、就業規則で受検を義務付けることはできない と考えられています1)。しかし、ストレスチェック制 度を一次予防につなげるためには、多くの従業員に意 義を理解させて受検につなげることが必要です。その ためには、次にみるように、実施体制を整備し、従業 員に周知する必要があります。

2 実施体制の整備

ストレスチェック制度については、厚労省が多すぎ るほどの資料を作成していますが、最初に参照するも のとしては「ストレスチェック制度(簡単!)導入マ ニュアル」がコンパクトにまとまっていると思いま

ストレスチェック制度を実施する場合、まず、会社 として「メンタルヘルス不調の未然防止のためにスト レスチェック制度を実施する」旨の方針を示したうえ で、衛生委員会で実施方法等を調査審議することとさ れています。そして、そこで決まった内容は、ストレ スチェック制度の実施に関する規程(実施規程)とし て定め、周知することが求められています²⁾。厚労省 のHPにモデル規程が掲載されていますので、実際に 作成するときの下敷きにするとよいでしょう。なお、 モデル規程は、見るとわかるように、マニュアルに近 いものですので、就業規則に当たるものではなく、監 督署への届出は不要とされています³⁾。ただし、上記 の規定例のように、就業規則に、その詳細を実施規程 に委ねるような定めになっている場合には、就業規則 の一部とみなされて、届出が必要になると解されま

ところで、筆者の知る範囲では、実施義務のある企 業でも、中小企業では、実施規程が整備されていない ことも少なくありません。しかしストレスチェックの 円滑な実施のためには、担当者等があらかじめ決まっ ておいた方がよいでしょう。最初は簡条書きで、最低 限の事項のみ定めるところから始めてみてもよいと思 います。まだ体制の整備が済んでいない場合は、ぜひ 取り組んでみてください。

- 1)、3)ストレスチェック制度Q&A
- 2) H27.5.1基発0501第3号



会社を強くする『経営の切り口』

http://www.vcon.jp



野澤 周永 (株式会社 Vコンサル)

第127回:中小企業が知っておくべき環境対策の基礎知識

1. 中小企業に環境への取組が必要な理由

今年の夏は真夏日が続き、暑く長い夏でし た。これは、地球温暖化の影響の一つです。

人為的な活動による温室効果ガスの排出が 増加することが原因とされています。具体的 には、①二酸化炭素の放出:産業活動、化石燃 料の燃焼により大量の二酸化炭素が大気中に 放出し、地球の温度を上昇させる。②メタン および一酸化二窒素の排出:農業活動、特に家 畜の消化過程、堆肥の分解によりメタンが発 牛し、化学肥料の使用や焼畑の一酸化二窒素 が温室効果ガスとなる。③森林伐採: 森林伐採 で樹木が失われ、CO2の吸収が減少します。 ④産業プロセスの変化:工業プロセスやエネル ギー生産の際の排ガスが温室効果ガスの放出 源となる等の理由によります。

地球環境を守る事は今や人類そして企業の 責任であり、環境対策を意識して企業活動を 行うことは、中小企業にも例外ではなく、対 応しないと市場から退出を求められます。

2. 中小企業が取り組むべき環境対策

昔から環境のキーワードとして重要なの は、「紙・ゴミ・電気」と言われています。

- ①紙:資源消費と森林伐採:紙の生産には木 材が必要で森林伐採を引き起こします。つ まり、紙を消費すれば、森林破壊につなが り、地球温暖化を促進します。紙消費削減 には、紙のリサイクルの重要な役割を果た します。
- ②ごみ: リサイクルを促進し、廃棄物の最終 処分を減少すれば、資源の有効活用が可能 です。ゴミが増えれば、埋め立て地や焼却 施設に送られ、環境に悪影響があります。 包装を削減し、また再利用、再使用可能な 素材利用でゴミは大きく削減できます。
- ③電気: 電気の生成に使用されるエネルギー 源によって、環境への影響が異なります。 再生可能エネルギー源(太陽光、風力、水 力など)の利用は温室効果ガスの排出を削 減できます。

即ち、「紙、ごみ、電気」の削減は、中小 企業にとって取り組みやすいテーマといえま す。

3. 環境法令の基礎知識の重要性

環境対策に関連する法令を「環境法」とい います。たとえば「環境法」の一つである 「廃棄物処理法」を企業として遵守すること は、環境に有益な「リデュース(減量)、リ ユース(再使用)、リサイクル(再生)」の いわゆる3Rの実現につながり、結果的に廃 棄物の削減に寄与します。廃棄物処理法で は、事業所内で廃棄物を排出する前に仮置き する場合に60センチ角以上の表示をつけて、 種類の違う廃棄物を分別しておくことや、囲 いをして識別できるようにしておくこと、ま た排出にあたっては、廃棄物処理委託を許可 業者と契約して、収集運搬、中間処理、最終 処分を行い、マニフェストと呼ばれる処理伝 票を最終処分業者の捺印をもらって照合確認 しておくことなどが定められています。環境 法に従って、環境影響を左右する環境側面 (要素)を取り扱うことが、あらゆる業種に とって、環境対策の第一歩だと知っておくこ とです。

4. 環境対策=品質・コスト・顧客に有益

たとえば、トラックが高速道路を走ると き、急いで運ぶために、80km/hの制限を守ら ないことが実は、①燃料の過剰消費につなが り、②事故のリスクを増やし、③結果お客様 に迷惑がかかったり、コストアップにつなが るということはイメージできると思います。

つまり、「急がば回れ」であり、環境対策 を考えることは、お客様に安心してモノを届 けるためにサービス品質や製品品質を保ちま す。そして、無理をすることで、燃料を非効 率に消費し、結果的にコストアップにつなが ります。そして、燃料の消費は、様々なトラ ブルの引き金になり、お客様の安心安全を阻 害して、お客様の満足にはつながらなくなり ます。

中小企業の環境対策は、一見、「余計な手 間」のようですが、これにより自分たちの周 囲の美化環境や5S(整理整頓清掃清潔しつ け)も改善され、課題が見えます。中小企業 の環境対策の積極的な取り組みをお勧めしま す。