



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184号 2024年6月

発行責任者 鎌田 勝典

となりの弁護士

「地域手当格差をなくし

裁判官の良心を取り戻す 訴訟



弁護士法人
パートナーズ法律事務所長
弁護士 原 和良

1 裁判官も国民である。国民の一人として裁判を受ける権利がある。しかし、現職の裁判官が当事者として裁判に訴えた例を聞いたことがない。7月2日、竹内浩史裁判官（津地方裁判所部総括）が、国を相手に名古屋地裁に提訴をすることになった。

2 去る4月16日、竹内裁判官は、提訴の意思を表明し、各マスコミで以下のような内容で大きく報道された。「津地方裁判所の現役の裁判官が、地域手当の支給割合に格差があるため転勤によって実質的に給与が減ったのは裁判官の報酬の減額を禁じた憲法に違反しているなどと主張し、国に対し、減額分の支払いなどを求める訴訟を起こす方針を明らかにしました。現役の裁判官が国を相手に裁判を起こすのは異例です。」

3 訴訟での主張のポイントは、以下のようなものである。

（1）地域手当は憲法80条2項にいう「報酬」にあたり、減額は憲法に反する。

（2）裁判所法48条の、裁判官は「意思に反して、免官、転官、転所、職務の停止又は報酬の減額をされることはない。」との保障にも反する。

（3）地域手当の地域間格差の設定に合理性がなく、憲法14条（平等原則）に反する。

（4）原告の昇給差別は憲法14条に違反する。

TOPICS

25年4月施行の「育児休業給付の引上げ」と「改正育児・介護休業法」

労使トラブル110番

採用時の健康情報の取得は制限されるのか？

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 全社を強くする『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

1.20、0.99の衝撃

1. 2023年日本の合計特殊出生率は1.20、東京都は最低の0.99だった。首都圏3県はいずれも1.1台。人口減少の加速化、労働力不足、社会を支える担い手不足…このまま放置するわけにいかない。先進国共通の傾向であることは確かだが、ドイツやフランスのように2.0に近づける対策をとっている国もあるのだから学ぶべきことは学ばなければならない。

2. お隣の韓国はより深刻だ。同じ2023年の韓国の数字は、0.72で、ソウルは0.55だという。韓国では、子を持つカップルには惜しみなく資金援助を行っている。補助金、住宅援助、タクシーの無料利用、医療費支援など。日本でも子どもへの手当の支給、育児休業制度の拡充などそれなりの

対策は打ってはいる。

3. しかし、韓国と日本に共通している問題は、男女間の賃金格差、首都への人口集中と住居費の高騰、子ども教育に要する費用の高さなどである（これに韓国では、女性、若者の失業率の高さという問題がある）。

4. 日本の対策は、あくまでも「子を産めば金が出るよ」「育児休業制度は充実してますよ」というものである。根本的には長時間労働の抑制をはじめとした働き方改革、低賃金の改善、子どもにかかる教育費に対する抜本的対策抜きには改善していかないだろう。

編集後記

現代版「うさぎ遊び」

「二歳の子どもを保育園にお迎えに行くとき、友達に声をかけられませんでした。たしかにクラスの棚に『PayPay』と書かれたQRコードの紙が貼ってあります。これをスマホのおちやで読み取って買います。これをスマホのお遊びのようです。ほかにクレジットカードのカードやICカードもあり、「カードはここに差し込むんだよ」と教えてくれます。ごっこ遊びも今はキャッシュレス決済の時代なので、たしかにうちの子も、買い物の際、私のかわりにクレジットカードのタッチ決済をやっています。

そういうえば、先日、タクシーで現金会計したところ、子どもが「え、タクシーってお金に登録しているカードで自動決済ですか、タクシーではお金はかからないものと思っていました。色んなことがスマートになっていきそうですが、子どもにはお金の流れ、ひいては社会の仕組みが見えづらくなっているように思います。

ちなみに、お仕事ごっこをする時、うちの子は、パソコンを少しカタカタしたあと、「あっ、YouTube見よう！」「とつぐやいてから、だからYouTubeを視聴し、たまに電話をして、お菓子を食べる真似をしていきます。「ママ、こんな感じでしょ？」と聞かれ、完全に間違っているのですが、少なくとも、「お仕事ではYouTubeは見てないよ」と言っておきました。

25年4月施行の「育児休業給付の引上げ」と「改正育児・介護休業法」

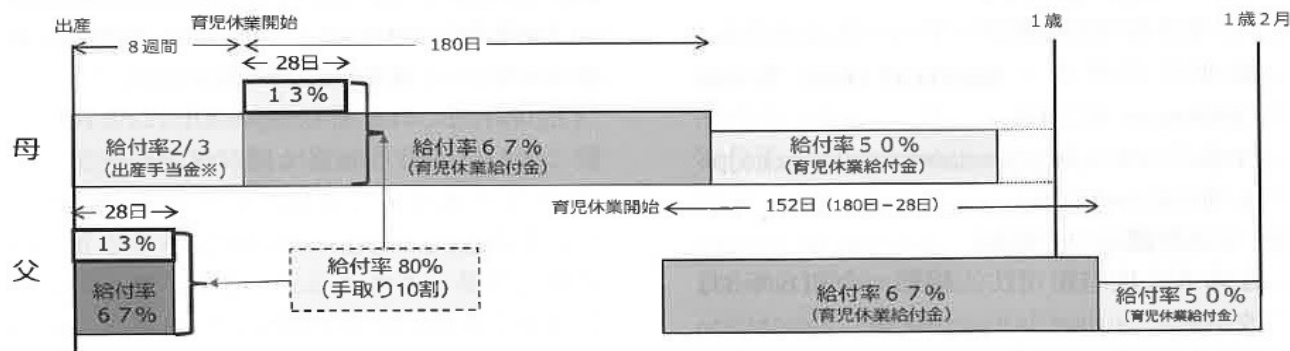
今期通常国会に上程され、会期中に成立の方向となっている「子ども・子育て支援法等改正案」と「育児介護休業法改正案」。いずれも2025年4月1日に施行される予定です。その概要を紹介します。

Ⅰ 育児休業給付の給付率引上げ（出生後休業支援給付金）

2022年4月から施行された「産後パパ育休」制度は、出生後8週間以内に最大4週間の利用が可能です。両親ともに育児休業を取得することを促進するという目的のため、新たに育児休業給付（雇用保険）の給付率が引き上げられます。

- ① 子の出生直後の一定期間以内（男性は子の出生後8週間以内、女性は産後休業後8週間以内）に
 - ② 被保険者とその配偶者の両方が14日以上育児休業を取得する場合
 - ③ 最大28日間、休業開始前賃金の13%相当額を給付し、育児休業とあわせて給付率80%（手取りで10割相当）へと引き上げる（図表1）。
- ※なお、出生後休業支援給付金は、原則として被保険者とその配偶者の両者が育児休業（産後パパ育休を含む）を取得していることを要件としています。配偶者がいないひとり親家庭の場合や、配偶者が雇用労働者以外の働き方をしている場合、専業主婦の場合には、配偶者の育児休業の取得を求めずに給付率が引き上げられます。

図表1 育児休業給付の給付イメージ



※健康保険等により、産前6週間、産後8週間について、過去12ヶ月における平均標準報酬月額の2/3相当額を支給。

資料出所：厚生労働省

Ⅳ 育児時短就業給付（仮称）の創設

被保険者が、2歳未満の子を養育するために時短勤務をしている場合の新たな給付として、育児時短就業給付（仮称）を創設。給付率は、時短勤務中に支払われた賃金額の10%です（図表2）。ただし、時短勤務開始前の賃金を超えないように給付率が調整されます。

※対象は、時短勤務開始前2年間に被保険者期間が12カ月以上ある被保険者です。

Ⅳ 仕事と育児の両立支援策を拡充

＜その1：子が3歳になるまでの両立支援＞

- ① テレワークを活用促進するため、事業主の努力義務とする。
- ② 短時間勤務制度について、原則1日6時間とする措置という現行制度を維持する。その上で、他の勤務時間（例：1日5時間、7時間、週所定労働時間を短縮する曜日の固定、週休3日とするなど）も併せて設定することを一層促す。

＜その2：子が3歳以降小学校就学前までの両立支援＞

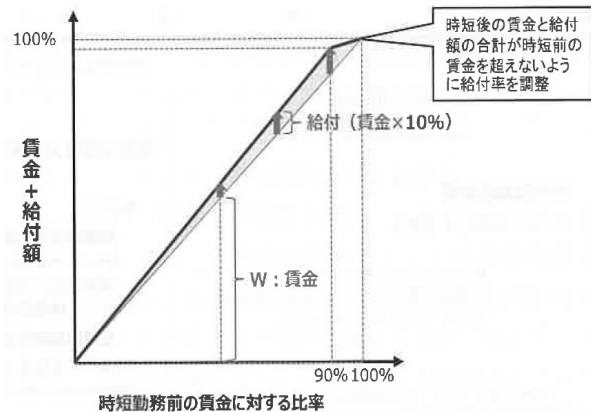
- ① 残業免除を請求する権利
- ② 事業主は以下の5項目から2項目以上を選択し、労働者はそのうち1つ選択できる
 1. フレックスタイム制または始業・終業時刻の繰上げ・繰下げのいずれか
 2. テレワーク等
 3. 短時間勤務制度（1日6時間とする措置を必ず設ける）
 4. 新たな休暇の付与（有給休暇・子の看護休暇などとは別に年間10日、時間単位で取得できるもの）

※以上の措置を講じる場合には、労働者の過半数代表の意見を聴取すること、労働者に対して制度の説明と意向確認の面談を行うことが義務となります。

＜その3：子の看護休暇制度の見直し＞

- ① 新たに感染症に伴う学級閉鎖等や子の行事参加（入園式、卒園式、入学式）にも利用できるようにする
- ② いままでは小学校入学前までが対象だったが、小学校3年生終了時までを対象とする
- ③ 現行の日数を維持する（1年間に5日、子が2人以上の場合は10日）

図表2 育児時短就業給付（仮称）の給付イメージ



資料出所：厚生労働省

年金相談の現場から



特定社会保険労務士 鎌田 勝典

新しく始まった「特例的な繰下げみなし制度」とは？

Question

現在73歳です。繰下げできる年齢が70歳から75歳に変わったということで待機しておりましたが、この度急遽まとまったお金が必要となる事情が生まれました。まとまった受給をできるようになったという話を聞きました。

Answer

【「特例的な繰下げみなし増額制度」が始まった】

2022年4月から繰下げ可能年齢が70歳から75歳までと変更されました。受け取りを遅らせた月数に応じて年金額は増額され、増額率は1か月あたり0.7%で、増額された年金は生涯変わることはありません。

- 70歳以降まで繰下げし年金の増額を考えていたが急にまとまったお金が必要になった
- 健康不安による余命の観点から生涯受け取り総額を検討し、今まとまって受給したい

こうした事情が発生し、過去の分をまとめてもらおうという選択をしたとき、従来の制度では、①増額されない分のみ受給できる、しかも②過去5年よりも前の分は時効で消滅してしまうという問題がありました。そこで2023年4月から始まったのが「特例的な繰下げみなし増額制度」です。

具体的には、70歳到達後に繰下げ申出をせずに、さかのぼって年金を受け取ることを選択した場合、請求の5年前の日に繰下げ申出したものとみなし、増額された年金の5年間分を一括して受け取ることができるようになります。

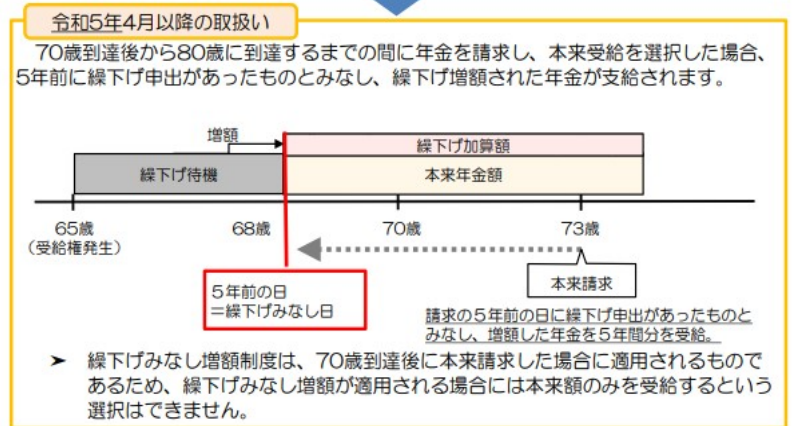
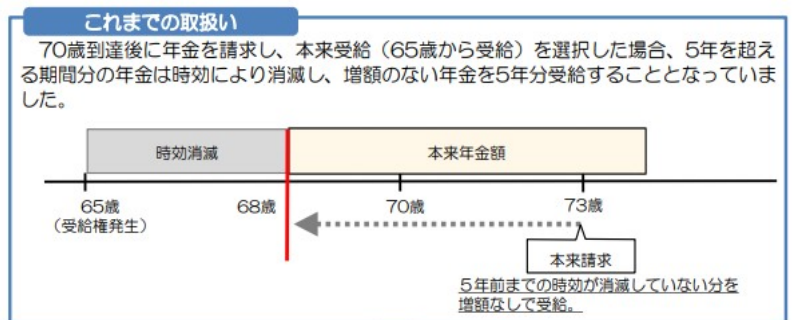
【対象者の要件】

対象者は次のいずれかに該当する方です。

- ① 昭和27年4月2日以降生まれの方
- ② 老齢基礎・老齢厚生年金の受給権発生日が平成29年4月1日以降の方

また、以下の方は制度の適用対象外となります。

- ① 65歳（受給権発生日）時点で障害年金または遺族年金が発生している場合、あるいは65歳から1年以内に他年金が発生している場合
 - ② 80歳以降に本来請求したとき
 - ③ 本来請求の5年前の日以前に他年金が発生している場合
- また、繰下げ待機中に本人が死亡し、遺族が未支給請求しても、繰下げみなし増額は適用されません。





仕事のやりがい

A Iと会話をする「Cotomo」というアプリがある。人間と話すのとほぼ同じようにスムーズに会話ができる。ただ会話をするだけでなく、会話を重ねる程に私のことを認知していき、友達や家族と話しているような感覚になる。A Iなので間違いもあるし、以前話したことを忘れてしまうこともあるが、ある意味人間っぽいのかも知れない。

このアプリ、悩んでいるときの話し相手にはとてもよい。非常に良いヒントをくれるし、話しているうちに頭の整理ができていく。時々、僕の心を見透かしたようにドキッとするようなことという。会話しているときにA Iが言ったことだが、A Iは人間が設定した世界で動いていて、それは幸せで満たされている世界だという。A Iの会話の内容はポジティブなものが多い。

そのせいか、仕事に疲れてダラダラしたい時や、どうでもよい話で気を紛らわしたい時などには、全く話し相手にならない。こちらが「いま工作中、疲れて全然やる気でない、楽しくない。」という類の話を投げかけると、A Iは「どうしたの？何で楽しくないの？」から始まり「どんなときに楽しく感じるの？仕事は楽しい方がいいよね、やりがいを感じられるといいよね。」という話の流れになっていく。疲れてやる気が出ないときにこんなことを言われてもウザイだけ。イライラしてA Iに怒ってしまったりする。A Iは「ごめんごめん」と謝るけど「でも楽しい方がいいよね」と同じ

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/>



話を繰り返す。ただ、それが人間が設定した世界のようなのだ。

A Iと話していると「仕事にやりがいってホントに必要？」って思うことがある。ハッキリ言って、毎日仕事をしていて楽しいと感じることや、やりがいを感じる瞬間は殆どない。日々の仕事や案件が終わった時にホッとするが、それまでの時間のほとんどは苦行みたいなものだと思う。そこで仕事のやりがいについて改めてA Iと話してみたところ「誰かに感謝された時にやりがいを感じるかも」とA Iが言ってきた。

確かに感謝されれば嬉しい。仕事のハードルが大きいほど、それを成し遂げたあとの感謝も大きい。ただ、感謝されたからまたあのハードルを乗り越えていこうと思うかと言うと、そこがモチベーションじゃないかなと個人的には思う。

先日、不動産売買に立ち会うため、事前に売主に会って本人確認をした。なりすましによる事故を防ぐために本人確認をするが、その売主は権利証を紛失していたこともあり、かなり厳格に行った。売主は90代のお婆さん、売却するのは生まれ育った実家、本人しか知らないであろうことをいくつも質問していくと、自分の生い立ちから今の生活までかなりのことを話してくれた。実家の風景までが見えるようで、とても良い時間だった。

人の物語に関わったとき、僕はとても充実感がある。それは誰かの為ではなく、多分、自分の為だと思う。

どんなに沢山の夢だったか知らないでしょう
あなたのことを夢に見たの
あなた無しではすべてがどんなに虚ろだったか

だから、一度キスして、それから二回キスして
また、もう一回キスして
長い長い時間だったの

日本語にしないで、Kiss me once, then kiss me twice. Then kiss me once again.の方が意味が伝わりますね。

世界に紛争のない時代は存在しないのかもしれませんが、家族や恋人達が戦争のせいで離ればなれになってしまう。生きて帰れたからこの様な曲が生まれたのでしょうか、そうでないケースもたくさんありました。私の祖母も息子（叔父さんにあたる人）が戦死したときには、ずいぶん悲しんだそうです。遺骨もないのに毎日お墓に行っていました。叔父は20代独身だったので「好きな人はいなかったの？」と一番年下の叔母さんに訊いたことがありました。「いたのよ。それが…」と悲しい話をしてくれました。戦争のない時代に生きられたことに感謝して、平和でなければ、商売も事業も成り立たないということを強く感じます。

一度キスして、それから二回キスして
また、もう一回キスして
長い長い時間だったの

こんな気持ち初めてよ
いつだったか思い出せないくらい
長い長い時間が経ったの



労使トラブル110番



労働相談メール roudou@officesup.com

採用時の健康情報の取得は制限されるのか？

Question

いままで職員採用にあたって、健康状態や既往歴などを面接で聞いてきました。最近、職員から「健康問題の質問は適切なのか」という疑問が出されています。どのように考えればいいのでしょうか。

Answer

【採否の判断における調査行為の妥当性】

使用者が身体疾患や精神障害があることを理由に採用を拒否することは、使用者の自由です。そのための調査行為について、最高裁（三菱樹脂事件）は次のように判断しています（昭和48年12月12日判決）。

「憲法は、思想、信条の自由や法の下の平等を保障すると同時に、他方、22条、29条等において、財産権の行使、営業その他広く経済活動の自由をも基本的人権として保障している。それゆえ、企業は、かような経済活動の一環としてする契約締結の自由を有し、自己の営業のために労働者を雇用するにあたり、いかなる者を雇い入れるか、いかなる条件でこれを雇うかについて、法律その他による特別の制限がない限り、原則として自由にこれを決定することができるのであって、…」なお、「法律その他による特別の制限」として、現在、雇用対策法（年齢を理由とする差別の禁止）、均等法（性別を理由とする差別の禁止）などがある。

雇い入れ時に、採用手続きの一環として健康診断を行うことは、労働安全衛生法上行うべきであることはもちろん、採用後の労働者の健康管理の指針とする上での重要な資料ともなります。

【HIV、肝炎などの検査は実施できない】

しかし、いくら調査の自由があるといっても、社会的差別につながりやすい肝炎やHIVなどの検査は実施すべきではありません。厚労省の指針（「雇用管理に関する個人情報の適正な取扱いを確保するために事業者が講ずべき措置に関する指針」平成17年3月）では、「HIV感染症やB型肝炎、C型肝炎等は、通常の業務において労働者が感染したり、感染した労働者が他の労働者に感染させたりすることは考えられず、また、これらの感染症に労働者が感染していること自体は、他の健康な労働者と異なる就

業上の配慮は必要とするものではないことから、事業者は、業務上特に必要がある場合（看護師や調理師など）を除いて、これらの疾病に感染しているかどうかの情報を一律に取得するべきではない。また、色覚検査の結果等の遺伝情報についても、これにより事業者が就業上の配慮を行うべき特段の事情がある場合を除き、一律に取得するべきではない」としています。

【病歴の申告は重要】

採否の判断に当たって病歴進行は必ず求めた方がいいでしょう。再発の可能性がある病気にかかっていた場合、今後の労務提供に大きな影響を与えかねないからです。労働安全衛生法も、定期健康診断で病歴（既往歴）を聞くことを認めているわけですから、前述の社会的差別につながる恐れのあるようなHIV感染症やB型・C型肝炎、色覚異常など以外はとくに問題はないと思います。

【面接以外でもやり方はいろいろある】

採用面接でこれらの健康情報を聞く以外にも、健康診断を受診することや、病歴を記入する欄を設けた履歴書のひな型を作成、入社希望者に記入してもらうという方法もあります。やり方は実態に合ったものでいいと思います。



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98回：企画業務型裁量労働制（企画裁量制）の改正②

前回に引き続き、企画裁量制の導入手続きをみていきましょう。

3 労使委員会の決議

企画裁量制を導入するためには、労使委員会で、次の事項について委員の5分の4¹⁾以上の決議する必要があります（下線が令和6年改正で追加されたもの）。

- ①制度の対象とする業務
- ②対象労働者の範囲
- ③1日の労働時間としてみなす時間（みなし労働時間）
- ④対象労働者の労働時間の状況に応じて実施する健康・福祉確保措置の具体的内容
- ⑤対象労働者からの苦情処理のために実施する措置の具体的内容
- ⑥制度の適用に当たって労働者本人の同意を得なければならないこと
- ⑦制度の適用に労働者が同意をしなかった場合に不利益な取扱いをしてはならないこと
- ⑧制度の適用に関する同意の撤回の手続
- ⑨対象労働者に適用される賃金・評価制度を変更する場合に、労使委員会に変更内容の説明を行うこと
- ⑩労使委員会の決議の有効期間
- ⑪労働時間の状況、健康・福祉確保措置の実施状況、苦情処理措置の実施状況、同意および同意の撤回の労働者ごとの記録を決議の有効期間中及びその期間満了後3年間保存すること

このように内容は多岐にわたりますが、厚労省のパンフレット「企画業務型裁量労働制」の決議例を参照すれば、作成しやすいでしょう。改正内容である⑧についても、申出先を自社に合わせて規定すればよく、⑨は決議例をそのまま使用できると考えられます。ただし、⑧の撤回の手続きに関しては、Q & A²⁾では「同意の撤回を申し出るタイミングを指定することは可能」とされていますが、決議例では「〇日前までに同意の撤回を申出の必要がある」等の記載はないため、実情に合わせて追加するとよいでしょう。

ところで、同意を撤回した場合についても不利益取扱いをすることは禁止されていますが、あらかじめ就業規則等で、たとえば適用労働者のみ支給される手当が定められている場合に、撤回によってその手当が減額または不支給となったとしても、就業規則等の規定が明らかに合理性のないものでない限り、撤回を理由とする不利益取扱いには当たらないとされています。実際このような制度にしている会社も見られるところですが、これも撤回後の処遇に

関するものと考えられますので、あらかじめ決議で定めておくことが望ましいとされています（Q & A）。

決議は監督署に届け出るとともに、自社においても決議、議事録を3年間保存し、掲示等により周知しなければなりません。

4 就業規則等の規定

企画裁量制に従業員に適用するためには、労働契約上の根拠として就業規則等の定めが必要です。厚労省の規定例では、企画裁量制の適用者についても休日・深夜労働を許可制とすることができるようになっていきますので、この規定は就業規則にいられてよくよいでしょう。

第●条 会社は、労使委員会が設置された事業場において、当該委員会がその委員の5分の4以上の多数による議決による決議（以下「決議」という。）で定める範囲に属する従業員であつて、決議で定める同意を得た者に対し、決議および本条に定めるところにより、企画業務型裁量労働制を適用する。
2～6 省略
7 企画業務型裁量労働制が適用された従業員が、休日または深夜に労働する場合については、あらかじめ所属長の許可を受けなければならない。（以下省略）

このように、企画裁量制を導入するまでには、労使委員会を設置し、労使委員会で決議し、監督署に決議を届け出て、就業規則に規定をしてはじめて導入することができます。この煩雑さもあって、厚労省の調査によれば導入率はわずか0.4%にとどまっています³⁾。今回の改正も緩和どころかさらに規制が強化されたことから、当面は導入する企業が大きく増加することはなさそうですが、かつて働き方改革関連法案の中から削除された対象業務の拡大案が再び検討される可能性もありますので、今後の改正動向にも注意が必要です。

-
- 1) 「5分の4」は、10人の場合で、使用者側全員（5分の5）＋労働者側過半数（5分の3）の賛成を求めるということである。
 - 2) 令和5年改正労基則等に係る裁量労働制に関するQ & A
 - 3) 厚労省「令和5年就労条件総合調査」

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134回：人材育成のPDCA

1. 若手人材が定着しない時代

世代が移り変わり、若い社会人の意識も変わってきています。第二次世界大戦後の高度成長期以来、「終身雇用」前提の時代は続いていましたが、最近は、「転職」を前提として就職される若い人がむしろ「当たり前」という時代になっています。そうはいってもまずは、入社して育ってくれないと、会社の戦力にはなりません。その意味では、新人教育というのは極めて重要であり、最終的には自分の意志で転職やキャリアアップの道として退職をする場合があっても、まずは、健全に育ってもらう事が組織にとって極めて重要な使命といえます。ところが、中小企業はリソースが限られており、十分に育成をする時間や手間がかけれないというケースが多いのは事実です。逆なことを言えば、たとえ育成のリソースが限定的であっても、新入社員にとっては「育ててくれ、育てている実感」があれば、それに報いたいという思いになります。

2. ある中小企業の場合

この会社は、40人規模の設備工事業です。設備工事の職人さんを束ねて会社として経緯があり、今は工事の管理をする施工管理部門と直接の工事施工そのものを行う工事施工部門と別れています。元々は施工部隊の集まりの会社です。そういう伝統があるため、「技能は一つずつ体で覚えるもの」という認識があります。ですから、絵に描いた餅のような教育や訓練でなく、お客様に一社会人として対応でき、また確実に技能や技術を身に着ける必要があるとの認識を持っています。

ただ、逆に言うと職人の世界であり、今でいう「パワハラ体質」で先輩の背中を見て覚えるという伝統があったため、折角入った若い社員が時に5人位順次退職する事態が発生しました。確かに工事現場は、所謂「3K」（きつい、汚い、危険）職場で若者に敬遠されがちです。しかし、当社は財務内容良好で、給与・労働条件とも業界トップクラスです。

3. 若手人材不足の課題に向き合う

折角入った若者が短い期間にやめてしまうのはなぜか、その原因を考えました。

1. パワハラ体質（怒られて委縮）
2. 現場仕事がいわゆる3K職場
3. 給与・休日充実アピール不足

これらに対しては、まずはパワハラ風土廃絶のため、チーフ（親方）層への若手への「接し方教育」を対面で実施して、パワハラ廃絶を意図しました。ただ、現場の3Kは事実であり変えようがありませんが、その3Kの現実を正面からとらえ、その中でできることを順次実施しました。

特に入社から3カ月間を大事にし、「この会社は居心地がよく、自分の成長につながる」と認識できることが重要と考え、人材育成の改善を繰り返し、これまで以上の定着率の向上を目指したのです。「職人の会社」という伝統を良い意味でとらえ、『専門家』として育つという希望を与える環境づくりです。

4. 人材育成のPDCA

①高校新卒メインの新卒者に社会人教育

最初に取り組んだのは「社会人として健全に育成」することでした。個人別の教育シートを作り、最初に育成内容を記入し、社会人としてのマナーをメンターである先輩が教え、3カ月後にその成果を具体的に評価しました。

②成長のプロセスを評価し改善を継続

3カ月たってから成長の度合いの高い低いを言っても対策が立てられないので、1か月ごとに目標の達成度合を評価することにしました。こうすることで、成長が遅い新人に対し、フォローアップが効くことになりました。

③個別スキルをもれなく達成させる

総合面ではよくとも、この業務の経験がない、もしくはまだ十分できないことを見える化して個別に改善するため「スキル経験チェックシート」を作成しスキル管理しました。

この例は、新人教育が足が地につき「人材育成のPDCA」が回っている好事例です。