



目次

- 寄稿文：働き方改革への取り組み方
～山本法史社会保険労務士への
インタビュー～ ……2
社会保険労務士法人 山本岩務
統括代表社員 山本 法史
インタビューアー：弁護士 古川 健太郎

- 論 文：民法改正 ～保証について～ ……8
弁護士：大 山 晃 平
- 論 文：メンタルヘルスケア
～問題の防止と対応について～ ……11
弁護士：石 井 廣 子

● ご挨拶 ●

代表パートナー 弁護士 古川健太郎

寒冷の候、皆様におかれましては益々ご清栄のこととお慶び申し上げます。


当法人では本年5月に小金井ひまわり法律事務所を武蔵小金井駅前に開設し、真野文恵弁護士と石井廣子弁護士が執務しております。おかげさまで同事務所は地域における信頼を順調に築き始めており、来年は更なる飛躍を目指します。

今回は、私の十数年来の友人であり、かつ連携して多数の労働事件に取り組んできた山本法史社会保険労務士に、経営者の旨様が頭を悩ませているであろう「働き方改革」についてじっくりインタビューさせていただきました。皆様ぜひご一読ください。



働き方改革への取り組み方

～山本法史社会保険労務士へのインタビュー～



インタビューアー：
弁護士法人ひまわりパートナーズ
代表社員 古川 健太郎



社会保険労務士法人 山本労務
統括代表社員 山本 法史

日時： 令和元年10月2日

場所： 八王子ひまわり法律事務所
会議室

古川

どうして今、働き方改革が必要となっているのかを教えてください。

山本



少子高齢化によって生産人口が減ってくるということが大きな問題です。生産人口が減ってくる、人手不足になってくるという中で、今働いていない人、例えば子育て中のお母さんであるとか、1回リタイアした高齢者にもう一度働いてもらって、何とか生産人口の減少を最小限に食い止めたいというところが出発点です。

残業規制とか、有給休暇に目が行きがちですがけれども、今までの正社員を中心とした考え方から、多様な働き方というところに目を向けて、それを実現する社会を作って行きましょうというのが働き方改革です。

古川

今いる従業員に対してだけではなくて、新たな労働力として主婦層とか高齢者の方々を受け入れられるようにも改革していかないと、今後労働力の確保が難しくなっていくということですね。

今回の働き方改革で入った規制の内容を簡単に紹介してもらえますか。

山本

まず、残業規制ですが、原則として月に45時間しか残業は認められません。もっとも、36協定で特別条項を結べば、年に6回(6か月)だけは45時間を超えることができます。働き方改革の関連法で何が変わったかという、今までは残業の上限がなかったのです。45時間超えていいよ、年に6回まで超えていいよというのが青天井だったのです。これが、100時間未満にしてくださいと上限が設定されました。また、2か月から6か月の平均を80時間以内にしなければなりません。

古川

1か月の上限100時間と2~6か月平均80時間は、残業と休日労働を合わせてということですね。

山本

これに対して経営者としてどう考えていくかということですが、45時間という数字はあくまで残業です。それを超えて100時間とか80時間というのは、残業プラス休日労働です。

そもそも週1回与える義務があるのが法定休日で、法定休日の出勤は、残業ではなくいわゆる法定休日労働となります。他方、週40時間を守るために便宜上与えているのが所定休日で、所定休日に出勤すれば残業となります。

古川

法定休日労働は、残業時間には含まれませんが、賃金の割増率は残業よりも高い1.35倍となりますね。

山本

1か月に残業45時間に加えて法定休日に20時間働かせましたと



古川

残業を許可制にして、上司の許可がないと残って仕事をするのを認めない会社もあると聞いていますが。

山本

許可された残業しかしていないということであれば、残業の許可制というのは合法です。ですが、仕事の進め方が悪いとか仕事の手が遅いとか、そういう理由で残業を否定しようとしても、極論をいえばただでも労働していることになってしまうので、労働時間になるわけです。ですから、残業も申告制という部分についていえば、定額残業を上手く使っていくということが大事だと思います。

古川

定額残業というのは、どのような仕組みですか。

山本

定額残業というのは、残業の有無にかかわらず一定の時間、残業代を固定的に支払うというもので、固定残業代とも言われています。

古川

定額残業制にして、毎日1時間分の残業代を支払うことにすると、定時の午後6時までにやるべき仕事を終えた従業員と、終わらずに午後7時まで残業した従業員とは、基本給が同じであれば同じ給料になります。つまり、効率よく仕事をすればより少ない労働時間で同じ給料を得られることになりますね。

山本

残業を変動制にしてしまうと、経営者は財務に関しては保守的ですから、やはり基本給が低くなってしまいます。他方、残業してもしなくても定額残業代を保証しますよということ、払える一番大きい金額を従業員にお支払いすることができるのです。

古川

ただ、定額残業制にしたとしても、きちんと時間を管理して、定額の時間をはみ出てる部分はちゃんと残業代を支払わないと制度として認められないということが

いったら、合計65時間働かせたことになるのですが、残業が45時間以下であれば、特別条項の適用はなく、年6回というルールもなく働いてもらうことができます。

古川



この残業規制は、2020年の4月1日から中小企業にも適用されますが、それに伴って労働時間をきちんと記録しなければいけないということも強調されています。この点はどうでしょうか。

山本

■ 実は、タイムカードというものは労働時間を正確に把握するものではないのです。タイムカードを押してすぐに仕事を始めるわけでは必ずしもなくて、例えばそこからコーヒー1杯飲む人もいれば、業務が終わってからタイムカード押すまでにおしゃべりをしていたりとか、タイムカードを押す場所まで数分かかるといふ会社もある

わけです。ですから、正確な打刻を促すことは大事ですけれども、タイムカードの記録と労働時間にはどうしても乖離が出てきます。その乖離は何分ぐらいなのか、乖離の理由は何なのかということを確認にすることが必要となります。

古川

■ 始業時間は例えば午前9時と決めたら、8時に来ても9時までは労働時間ではないということで良いのですか。

山本

■ 原則として良いのですが、例えば朝、コンビニで買ってきたパンと牛乳を飲みながら、だらだらメールチェックされてしまうと、それも業務ですから、だらだらだろうと何であろうと仕事したことになってしまうので、9時前には何もしないという事を指示しておかないとまずいです。

古川

■ 残業時間の管理方法ですけど、一般的にはどのように管理をしますか。

山本

■ タイムカードで管理している会社が多いです。ただ、タイムカードというのは良くも悪くも過去の記録なのです。なぜこの従業員はこんなに残業が多いのだろうということになっても、1カ月前のことだと確認できないことがあるわけです。ですから、タイムリーに労働時間の管理をしたほうがいいので、クラウドで管理するとか、タイムカードでもいいのですけれども、従業員が前日何時まで残っていたのかということは直属の上司などが管理をして、無駄な事をやっていたのか、それとも誰も助けてあげられなかったのか、そういうところのジャッジをしていくということが必要です。

ありますので注意が必要です。

労働時間の短縮についてはどのように考えればよいのでしょうか。

山本

労働時間をどのように短縮するのかというのは、実はすごく本質的なところで、要するに自分のお客さまを選ぶということです。飲食店の例でいうと、夜10時以降だとお客さまもそんなに食べないし、2次会だからお酒しか飲まない。じゃあビール2杯で2時間居座られたら、人件費も出ませんということになってしまうので、「うちはラストオーダー10時にしよう」とか、今まで12時までやっていた店がそうやって時間短縮している例があります。これはお客さまを選んでいきますよね。ですけど、会社の利益率は大して落ちないというふうにしてやっているわけです。不採算のお客さまとどう取引を止めていくか、不採算のお客さまの時間帯を営業時間としないようにしていくかというのを考えていく。これが労働時間の短縮のまず大事なところですよ。

あとは、休憩時間を把握すること。特に拘束時間が長いサービス業などについては、休憩時間をしっかりと管理をしていくというのも一つの方法です。

また、直行直帰もしっかり考えていったほうがいいです。例えば、朝9時から品川で打ち合わせがありますと言った場合に、八王子の会社に寄ってから品川に行く会社に来た時間が出社時刻です。すると、車で行くとして2時間ぐらい品川までかかると、これは労働時間です。他方、会社によらないで直行で行ってもらえば、品川で仕事を始めた時間からが労働時間になります。

古川

自宅から品川までの移動時間は労働時間にならないのですか。

山本

それは通勤時間になるのです。そういう意味では、直行直帰というものの導入を積極的に行っていくということも必要だと思います。

また、不動産屋さんなんかで、契約は旦那さんが家に帰る夜8時からということになってしまう。そうすると朝9時から出勤していて、夜8時の契約で結局夜10時に帰りましたとなったら、すごい残業になってしまうわけです。ですが、この日は契約が夜8時からなのは分かっているのだから、午後1時出社して午後10時までの勤務にすれば8時間労働です。ですから、夜にそういった契約がある日は、定時の9時6時で午後6時から4時間の残業にするのではなくて、午前中休んでもらって1時10時の勤務だと残業ゼロになるわけです。これは始業終業時刻の繰り上げ繰り下げという考え方です。



古川

業務の効率化を考えないと、単純に時間を減らせば、売り上げが落ちる部分が出てくるわけです。

山本

だから利益が減らないような時間帯を見つけていくということもありますし、これだけ情報システムというものが盛んになっているわけですから、そういった情報機器を使うとかネットを使うとかで本気で合理化に取り組むということも、働き方改革がきっかけで進んでいけば、人手不足の解消にもつながりますし、当然、労働時間の短縮にもつながりますので、しっかりとネットとか情報機器をうまく使って業務を進めていくのが良いと思います。

古川

従業員への説明、従業員の納得も大切ですね。

山本

経営者側が正しい知識を労働者に伝えていくという作業が必要です。その際には専門家の力を借りるのが良いでしょう。

古川

経営者の観点からのお話し大変参考になりました。今後とも一緒に中小企業のサポートに取り組んでいきましょう。本日はありがとうございました。

了



社会保険労務士法人 山本労務
統括代表社員 山本 法史

プロフィール

- 昭和49年
八王子市に生まれる
- 平成5年
日本大学鶴ヶ丘高等学校卒業
- 平成9年
多摩大学経営情報学部卒業、
社会保険労務士試験合格
- 平成10年
社会保険労務士登録
(東京都社会保険労務士会)
- 平成21年
社会保険労務士法人
山本労務代表社員就任

中小企業はもちろんのこと、上場企業及びその関連会社、独立行政法人をはじめ550社を超える企業、団体の顧問を務める。

民法改正

～保証について～

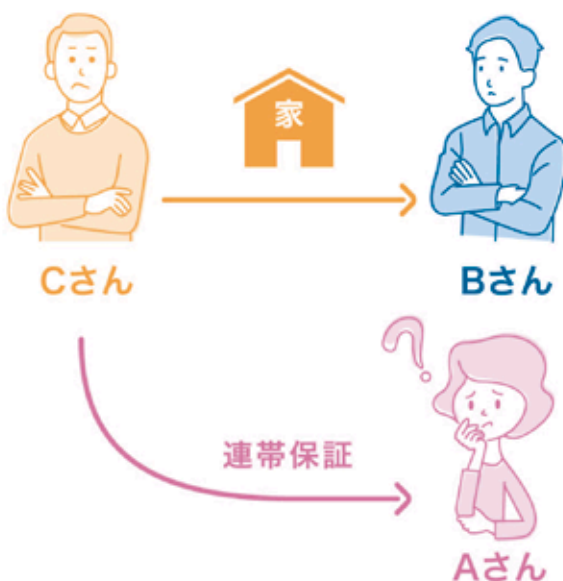
● 弁護士 大山 晃平 ●

1 | はじめに

前々回、来年4月1日に大部分の施行が予定されております民法改正について、「消滅時効」等を取り上げましたが、今回は、皆さまにも深く関わるであろう「保証」について、事例を踏まえ、改正の要点をお話させていただければと思います。



2 | 根保証規制



Aさんは、Bさんが建物をCさんから2年間借りるに当たって、Bさんの連帯保証人になることを頼まれ、「連帯保証人は、BがCに対し、本件賃貸借契約に基づき負担する債務一切を保証する」との記載がある契約書に署名・押印しました。なお、その際、Aさんが連帯保証人として負担する金額の上限は定められておりませんでした。

その後、Bさんが家賃を滞納したうえで行方不明となってしまいましたので、Cさんは、Aさんに対して滞納家賃をかわって支払うよう求めました。



この事例については、皆さまも何ら違和感なく読まれたかと思います。そのとおり、現在の民法ではこの事例に何ら問題はございません。

ところが、民法が改正されますと、AさんとCさんとで交わした連帯保証契約は無効となり、結論として、CさんはAさんに対して滞納家賃の支払いを求めることはできません。

なぜ求めることができなくなるのか、改正の要点をみてみましょう。

1 / 根保証って？

継続的な取引から将来発生する不特定の債務を包括的に担保する保証

具体的には、不動産賃貸借契約から生じる賃借人の債務の保証がこれに該当します。

2 / 制度の内容

個人根保証契約（根保証の保証人が個人であるものは、「極度額」（上限）を定めなければ、その効力を生じない

これは、保証人の責任の範囲を限定する趣旨によるものです。

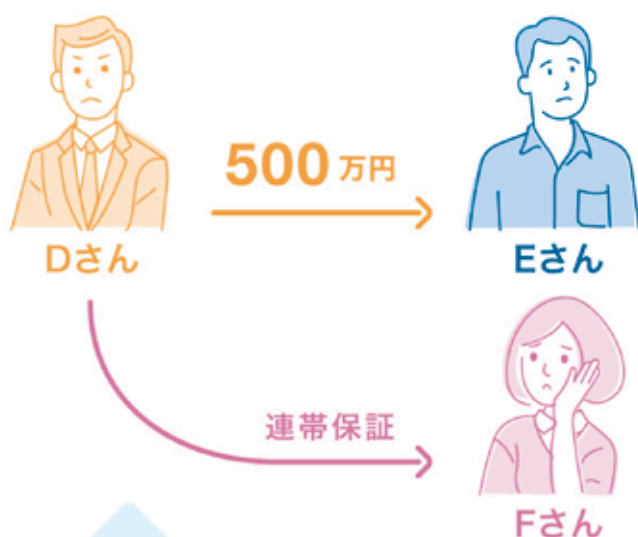
よって、上記の事例では、保証契約において上限が定まっておらず、極度額の定めがないため、連帯保証契約が無効となります。

個人
根保証契約極度額の定めが
なければ、無効

3 / 対応策

保証契約において極度額の金額を定める必要があります(「〇〇万円」)。実際の定め方等につきましては、ぜひ当事務所へご相談ください。

3 | 連帯保証人について生じた事由の効力



Dさんは、Eさんに対し、3年後に返してという約束で500万円を貸し渡しましたが、その際、Fさんが委託を受けてEさんの連帯保証人となりました。

その後、Eさんが行方不明となってしまう、約束の期限から**4年8か月**が経ってしまいました。困ったDさんは、連帯保証人のFさんにかわって支払うよう求める通知を送付し、その通知はFさんに届きましたが、Fさんも支払ってくれず、結局、期限から**5年**を経過してしまいました。

その直後、姿を現し、時効だからもう返さなくて良いはずだと放言するEさんに対し、Dさんは、Fさんに支払いを求めた時点で時効の完成が猶予されていることを主張できるでしょうか。



1 / 現在の民法では

連帯保証人に対する履行の請求の効力は主債務者にも**及ぶ**、とされており、Fさんに支払うよう求めた通知が届いた時点で、**時効の完成**が猶予されます。

2 / 改正民法では

連帯保証人に対する履行の請求の効力は主債務者には**及ばない**、とされており、Fさんに支払うよう求めた通知が届いても、Eさんとの関係では時効の**完成猶予**の効力は及ばないことになります。

3 / 対応策

上記のとおり、改正によって**正反対の結論**が導かれてしまうこととなりますが、改正民法では、**特約を定めておく**ことによって上記のような結論となることを避けることが可能です。

4 | 経過措置について

改正民法が適用されるのは、改正民法の施行日(令和2年4月1日)以降に発生した債権についてです。改正民法の施行日前に生じた債権については、現行民法の規定が適用されます。

特に、**賃貸借契約**における連帯保証については、**施行日前後で更新**する場合には**注意が必要**となりますので、ぜひ当事務所へご相談ください。



メンタルヘルスケア

～問題の防止と対応について～

● 弁護士 石井 廣子 ●

1 はじめに

近年話題になることが多いメンタルヘルスケアについて考えてみたいと思います。

メンタルヘルスケアとは、さまざまなストレスにより、精神面で不調となることを防止して健康に生きていけるよう対応することを言います。



平成30年労働安全衛生調査によれば、現在の自分の仕事や職業生活に関する強い不安、悩み、ストレスとなっていると感じる事柄がある労働者の割合は58.0%であり、そのうちストレスとなっていると感じている事柄は「仕事の質・量」が59.4%と最多です。このような現状もあり、メンタルヘルスケアは主として企業で実施されています。

2 メンタルヘルス対策の必要性

<1> 関係する法令

「労働安全衛生法」と「労働契約法」という2つの法令によって規制されています。

前者では、事業者には、労働者の健康の保持増進を図るため必要な措置を講ずることを求め、後者では、事業者の労働者に対する安全配慮義務を定めています。メンタルヘルス対策も安全配慮義務に含まれます。

<2> メンタルヘルスケアの意義

まず、労働者の心の健康増進に役立ちます。メンタルヘルスの基本知識を持つことで、自分や他の労働者のメンタル不調に気づきやすくなり、不調が起きた時の対応も適切にできます。

次に、健康リスクマネジメントになります。労働者のうつ病、ストレスに起因する心疾患や脳血管疾患を防止し、休職や離職を減らすことができます。

そして、職場の活性化と生産性の向上に結びつくことが期待できます。仕事のパフォーマンスは心身が健康な時に上がりますから、メンタルヘルスケアを行うことで労働者の心が健康になり、結果として生産性を上げることができます。

また、事業者には社会的責任(CSR)が求められていますが、労働者の健康への配慮はCSRの重要な要素であり、メンタルヘルスケアに対する取り組みは消費者や投資家などからの高い評価や企業価値の向上につながることであります。

3 メンタルヘルスケアの種類

厚生労働省は、メンタルヘルス対策において4種類のケアを推奨しています。

<1> セルフケア

労働者自身が行うケアです。趣味による気分転換等の他、ストレスチェックによる判定もここに含まれます。



〈2〉ラインによるケア

部下を持つ管理監督者が行うケアを指します。管理監督者が部下の相談に乗ったり、異変(集中力の低下、欠勤の増加等)に注意したりすることです。

〈3〉事業場内産業保健スタッフ等によるケア

50名以上の従業員がいる事業場には産業医の選任義務があります。

〈4〉事業場外資源によるケア

産業医にも専門があるためメンタルヘルス領域の対応ができない場合もあります。

そこで、事業場以外にも支援を求める必要があります。具体的には、従業員支援プログラム、都道府県産業保健促進センター、地域産業保健センターなどがあります。



4 従業員がメンタルヘルス不調になったら？

メンタルヘルスケアを十分に行ったとしても、不調を来す労働者が出てこないとも限りません。そのような労働者にはどのように対処したらよいでしょうか。

労働者自身がメンタルヘルスの不調を自覚し、受診するなどの対応をしている場合は、身体的疾患と同様の対応となります。まずは、診断書の提出を求め、休職や軽作業への転換を検討します。復職や元の作業に戻すときも、診断書の記載を参考にしながら判断することになります。復職に際しては、段階的に復職させるなどの配慮が必要な場合もあります。

では、周囲から見るとメンタルヘルスに不調を来しているのに受診等の対応をしない場合はどうすればよいでしょうか。そもそも、精神的不調を言いにくいのは、「職場に知られたら不利益な扱いを受けるのではないか。」といった不安があるからです。そのような不安を抱かせないよう、日ごろからメンタルヘルスについて事業者と労働者が学ぶ機会を持つといいでしょう。

それでも本人が対応しない場合に、事業者は受診を指示することができるでしょうか。また、指示に従わなかったことを理由に処分することはどうでしょうか。

この点は、難しい問題ですが、就業規則や健康管理規定にあらかじめ定めておくことで受診指示することは可能です。もっとも、減給を伴う降格処分や退職処分には慎重な判断が必要です。

5 おわりに

メンタルヘルスに問題のある労働者が職場の調和を乱す、適切な対応(受診等)をしない、休職と復職を繰り返す等、お悩みもあるのではないかと拝察いたします。

労働者が心身ともに健康でいることが最も望ましいのですが、メンタルヘルスに不調を来す労働者が出てくることは避けられないでしょう。しかし、事業者としてできるだけ対策を講じておくことで、リスクを低減することは可能です。

問題が起きる前に、就業規則等を見直しておくことはとても有用ですので、ぜひ当事務所にご相談いただければと存じます。





八王子ひまわり法律事務所

〒192-0046
東京都八王子市明神町2丁目27番6号
文秀ビル5階

- 京王線「京王八王子駅」から徒歩1分
- JR「八王子駅」から徒歩5分
- TEL: 042-646-2468 FAX: 042-643-2451

- 弁護士: 古川 健太郎
- 弁護士: 大山 晃平
- 弁護士: 秋山 俊
- 弁護士: 真野 祥一
- 弁護士: 中森 慧
- 弁護士: 中島 麻子



小金井ひまわり法律事務所

〒184-0004
東京都小金井市本町1丁目19番12号
亀屋ビル2階

- JR中央線「武蔵小金井駅」から徒歩1分
- TEL: 042-401-2727 FAX: 042-401-2563

- 弁護士: 真野 文恵
- 弁護士: 石井 廣子

◆◆◆ 事務局だより ◆◆◆

事務局会

前号では事務所の女子会のお話をしましたが、今回は初めての事務局会を開催しました。

相模原市にあるハン屋さん併設のカフェで美味しいフレンチトーストを頂いたあと、自宅でゲームをしながら楽しい時間を過ごしました。

事務局はそれぞれ担当弁護士の奥方として働いていますが、事務局同士が連携して仕事を進める場面も大いにあります。また、小金井支所開設に伴い、事務局全員が毎日顔を合わせることが難しくなったため、仲を深める機会として事務局会を開いたことを嬉しく思っています。

忙しい日々が続いていますが、こうしたプライベートでの息抜きも今後大切にしていきたいです。

