



宮崎社会保険労務士事務所 事務所便り

特定社会保険労務士 宮崎 真行

ご連絡先：〒903 - 0821

那覇市首里儀保町 2-36 安里ビル 202

TEL：090 - 8626 - 0074 (携帯)

FAX：098 - 886 - 5134

Eメール：sr_miyazaki@ybb.ne.jp

「仕事に活かす」今月の格言・ことわざ」

「私の自我は、同時にわが友でもあり、敵でもある。」

「マハーバーラタ」インド(1世紀)より

人間というものは、どんな時でも「自我」が出てきてしまうものです。しかし、それが無ければ無個性な人間になってしまいますし、出過ぎればわがままに過ぎる人間となってしまいます。

何よりも「達成意欲」や「目標設定」などには「自我」が欠かせないものなのです。だからこそ古人も自我を、「友」であり「敵」である、と断じたのでしょう。

ビジネスの現場において、「自我」は邪魔になることがあります。これを殺してしまえば自分という人間がいる必要がなくなってしまう。以前賛美されていた「滅私奉公」といったようなスタイルで働いていた企業人が、いざ企業を離れると何一つ残らないというの、あまりに「自我」を殺しすぎたせいでしょう。

要は人生を実りあるものにするのは「うまく自我とつきあう」ということができるか、できないか、ということなのです。

さて、あなたは「自我の奴隷」でしょうか？それとも「自我の統制者」なのでしょうか

それでは今月の事務所便りをお届けします。

「改正労働基準法」施行目前

時短への取組みは？

4月から施行

改正労働基準法の施行を4月に控えていますが、法改正に対応する積極的な動きは、大手企業においてもあまり目立っていないようです。業績不振に苦しむ企業にとっては、長時間労働の解消(時短)に取り組む余裕がないのが現状です。

今回の改正の中心は、(1)労使協定を締結すれば従業員が1時間単位で有給休暇を取得できる、(2)月60時間以上の時間外労働に対する割増賃金率を現行の25%から50%に引き上げる、という2点です(中小企業については当分の間、法定割増賃金率の引上げについては猶予されます)

「時間単位有休」「割増賃金率の引上げ」と時短

現在、年次有給休暇は原則として1日単位でしか取得することができませんが、改正後は、労使協定があれば1時間単位で年間最大5日分を取得することが可能となります。

しかし、「生産現場の要員配置やライン稼働に大きな影響が出る」といった理由から、1時間単位の有給休暇制度の導入を見送る企業も少なくないようです。

この制度の導入には労使間の協議が必要ですが、労働者側からの導入の要求自体が出ないケースもあります。

その一方で、時間外労働の割増賃金率の引上げへの対応については、労務コスト削減のために時短を進めることが考えられますが、準備を進めている大手企業はあまり多くはないという調査結果もあるようです。

時短は一般に進んでいるとは言い難く、厚生労働省の調査によると、日本企業の時短は過去 10 年でほとんど改善していません。1999 年と比べ 2008 年の労働時間は大手・中小企業とも増加しており、有給休暇取得率も下がっていますが、サービス関連企業では法改正を契機に積極的に時短に取り組む傾向がみられます。

導入される見通しの国際会計基準

2015 年までに上場企業に義務付けられるとみられる国際会計基準 (I F R S) では、企業は未消化の有給休暇に相当する費用を引当金として負債に計上しなければならない見通しとなっています。負債の増加を嫌う企業は多く、この制度導入が従業員に有給休暇の取得を促す可能性があります。

有給休暇関連の引当金の負債計上に伴い、引当金に対応する費用の計上も必要になります。一般的な事務職員の場合は、損益計算書の中で人件費として計上される見通しとなっています。ただ、製造業に従事する労働者や技術者などの場合、この費用は、実際に製品として売買の対象になるまでは棚卸資産として一時的に計上され、製品として売りに出された場合、一般的に製造原価として損益計算書に反映することになりそうです。

職場における「受動喫煙」 防止への取組み

「受動喫煙」防止対策の基本的な方向性

厚生労働省の有識者検討会では、受動喫煙を防止する対策の基本的な方向性をまとめ、発表しました。

多くの人が利用する公共的な空間については原則「全面禁煙」とし、全面禁煙が困難な場合には適切な受動喫煙防止対策を進め、野外については受動喫煙防止のための配慮が必要であるとい

う報告書骨子に合意しました。

この中には、職場での受動喫煙に関する内容も盛り込まれています。

受動喫煙とその対策

受動喫煙とは、他人が吸うタバコの煙を吸入することであり、死亡、疾病および障害を引き起こすことが科学的に明らかとなっています。

現在、日本の成人喫煙率は、男女合わせて 24.1% となっています。たばこ税の引上げによる喫煙率低下の実現を目指すことで、受動喫煙の被害が軽減されることが考えられますが、たとえ喫煙者が 1 人であっても、その 1 人のタバコの煙を多くの非喫煙者が吸入することを考えると、それ以外の対策が必要であると思われます。

厚生労働省のガイドライン

厚生労働省でも、職場における受動喫煙対策のガイドラインとして、喫煙室や喫煙スペースを設置するように勧めています。同省が 2007 年に実施した調査によれば、受動喫煙している労働者は全体の約 65% であり、喫煙対策の改善を望む労働者も約 92% となっています。

しかし、「全面禁煙化」や「喫煙室設置」などの対策をとっていない事業所は約 54% に上るため、換気施設など新たな設備投資ができない中小企業に対しては、取組みを促進させるための資金援助や相談体制の整備の必要性も考えられています。

快適な職場づくりに向けての事業者の義務

現在、労働安全衛生法では、受動喫煙の防止対策については「快適な職場づくり」の一環という位置付けがなされているだけであり、特に法律上の義務ではありません。しかし、今後は法改正も考えられており、事業者の義務となることも予想されます。

分煙でない職場への就職を避ける求職者も多いことを考えると、早期の対策が求められます。

「営業秘密」の管理体制は万全ですか？

不正競争防止法改正による

「営業秘密管理指針」の改定

企業活動において、その競争力の維持・強化のための無形資産である技術・ノウハウ・アイデア等の「営業秘密」が、退職者や業務委託先企業によって侵害・漏洩される事件が増加しており、企業も対応に苦慮しています。

このような企業内外の者による不正侵害を防止するために「不正競争防止法」がありますが、昨年の通常国会において同法が改正され、営業秘密の侵害に対する刑事罰の対象範囲が拡大されました。

なお、同法による保護を受けるためには、適切な営業秘密管理が必要です。経済産業省では、秘密管理体制を支援するための「営業秘密管理指針」を策定していますが、法改正を受け、指針の改定案をまとめました。

指針改定のポイント

改定案の視点は、(1) 処罰対象行為の明文化、(2) 企業実態を踏まえた合理性のある秘密管理方法の提示、(3) 中小企業等における管理体制の導入手順例や参照ツールの提示の3点です。

具体的には、(1) の処罰対象行為として、競争関係の有無にかかわらず、不当な利益を得る目的や、単に保有者に損害を与える目的等で営業秘密を開示した場合について、刑事罰を科すこととしています。

また、(2) の合理性のある秘密管理方法として、企業規模や組織形態、情報の性質等に応じた合理性のある管理手法が実施されていれば、高水準の管理体制でなくても法的保護が受けられるということを明確化しています。

そして(3) では、主に管理体制を整備していない中小企業等を対象として、契約書のひな型や事例集、管理体制を整備するまでの具体的な手順や、どのような情報を営業秘密として管理すべきかの判断ポイントなどを示しています。

管理体制の再チェックが必要

指針の改定内容については、管理体制を自己評価できるように点数表も作成されています。「秘密保持の対象となる情報を書面などで具体的に示しているか」「情報を扱える人を役職や部署で線引きしているか」などを判断基準としており、

今後、一般から意見を募集し、「合格点」の基準を定めるとしています。

今回の改定を契機に、自社における営業秘密の管理体制の再チェックを行ってみたいかがでしょうか。

行列のできる労働相談所

営業マンの一部が退職後、ライバル会社へ再就職することがあるため、就業規則に「競合他社への再就職禁止」条項を入れようと考えています。さらに違反者に対しては退職金の返還を求めるとも考えていますが、これらを規定化するにあたり何か問題となる点はありますか。

<< 回答 >>

再就職禁止条項は、職業選択の自由との兼ね合いがあるため、その効力は制限されます。もちろん長期に渡る再就職禁止は無効です。また、この条項は就業規則だけでなく、雇用契約時又は退職時に特約として本人と書面を取り交わしておくべきです。

さらに退職金は、労働の対価としての性格上、信義則に反する行為があった等の場合を除いては返還を求めることは困難です。

同様の効果を狙うには「秘密保持契約」も有効です。会社の実害が発生した場合、損害賠償を請求することもできます。

<< 解説 >>

最近では独立志向や帰属意識の希薄化もあり、社内の重要事項を知る従業員が競合他社へ転職してしまうケースが増えています。これを助長するヘッドハンティング会社もあるくらいです。

もちろん、営業上の秘密事項やノウハウが他社へ流出することとなれば、経営に重大な影響を与えることとなるため、競合他社への再就職禁止は企業防衛上認められて然るべきものです。

従業員は、会社に対し職務に専念する義務を負うだけでなく、業務を利用して会社の利益を不当に侵害してはならない義務もあります。前者を職務専念義務、後者を誠実義務や競業禁止義務と呼ぶこともあります。これらの義務は少なくとも労働契約が継続している限り常に負うこととなります。

後者については退職後まで義務を負うのかという疑問も生じますが、「業務を利用して」との理由や不正競争防止法の観点、さらには信義則の観点から雇用関係終了後といえども存在するとされています（仙台地判H7.12.22）。

しかし、一方では従業員の職業選択や営業の自由との兼ね合いも発生するため、無制限に禁止することはできません。再就職の際は過去の職務を活かせる職業に就くのが普通であり、あまりに広範囲に再就職先を制限してしまうと退職従業員の生活を不当に脅かすことにもなるからです。

このため多くの判例では、雇用関係終了後の競業禁止義務は「当事者間に特約があり、かつ合理的な範囲内でのみ認められる」とこととされています。毎度のことながら抽象的で理解しにくいですが、例えば同僚や部下を引き抜いたとか、顧客情報を全て持ち帰ったとかして顧客を奪い、元の会社の売り上げが明らかに減少したような場合は競業禁止義務に引っかかることになります。要は、従業員の背信性と会社のダメージが大きいかどうかです。ただのヒラ社員が身体一つでライバル会社に再就職しても、これを防ぐ手だてはないと考えた方がよいでしょう。

特に退職金の返還については、退職金そのものが賃金の後払い的性質を持っていることから、よほどのケースでない限り返還を求めることは難しいようです。

また判例では「特約」も必要とされているので、単に就業規則に定めるだけでは不十分です。採用時または退職時に「競業しない」旨の契約書や誓約書等を求めることが必要です。その際の競業禁止期間も長期では不当とされる恐れがあるため、せいぜい2~3年が限度かと思われます。

競業を禁止する一番の理由は、企業秘密をライバル会社に知られることであろうと思います。顧

客情報はもちろんのこと、製品の原価、仕入先、ノウハウ等、多岐にわたる内容が含まれます。たとえ従業員がライバル会社に行ったとしても、これらの情報の流出がなければ大きな影響は受けなくて済むはずですが、そのためには秘密保持義務を負わせる方法があります。

秘密保持義務は労働契約に付随すると考えられていますが、きちんと特約化することによって明確化され、注意の喚起にもなります。在職中は当然のこと、退職後もその効果が及びます。義務違反の場合は退職金の返還や損害賠償について盛り込むことも可能ですが、文面に工夫が必要です。

万全を期すなら、退職時に改めて「退職後の秘密保持誓約書」の提出を求めることも効果があります。当然、何が秘密なのかについて極力具体的に例示をし、秘密の意義や範囲を定めておくことがポイントとなります。

さらに、細かいことですが、退職の手続きの際、業務上受け取った名刺類は会社に返却させることは言うまでもありません。

朝礼や会議で活かせる 「ちょっといい話」

「尾大(びだい)揮(ふる)わず。」

『春秋左氏伝』昭公11年(前531)より

楚の靈王が公子に隣国を攻めさせ、攻め取った後にそのまま王侯にしたことを臣下に問うたところ、賢臣が言った言葉です。

動物の尻尾が体に比べ、あまりに大きくなった場合、自分では自由に動かさなくなってしまう。同様に、部下の権限があまりに大きくなると、言うことを聞かなくなって上司が統制できなくなることをこういいます。

権限を与えることや、自立性を持たせることは、部下の成長に欠かせないことですが、あまりにまかせっきりにすれば「上司の存在価値」が無くなります。もしそうなった場合には「大きな尻尾」それも「もともとは自分の尻尾」を切ることは、大きくする以上に難しいことだと思えますよ。