

負けへんで！



皆様、今年もよろしくお願いいたします。

前回（28年9月）から今回までの間では、本業の傍ら総務省の「住民訴訟制度の見直しに関する懇談会」の委員就任，地元岡山県の後継者育成塾やプレインキュベーションセミナー（創業支援）の講師と受講者のプレゼンの講評，さらには県内の市町での行政不服審査法の講演，岡山大学学長の選考会議の委員までさまざまなことを担当させていただきました。

また、本業とは全く関係ありませんが、念願？の第1回小林弁護士杯（硬式テニス）も大成功でした。今年は岡山マラソンと重ならないように日程調整いたします。さらに半ば本業化しているとも言われている？温泉関係は10月と11月に倉敷市玉島と児島で「人生を豊かにする温泉の話（法律の話も少し）」という演題で講演させていただき、それぞれ約300名の市民の皆様に参加していただき、大好評でした。

今年は勤務弁護士が1名増えて9人体制になります。紛争になってからの対応ではなく、紛争にならないための対応，紛争になっても有利になるための準備に力を入れて、ますますパワーアップして頑張って参ります。



平成28年11月11日
倉敷市社会福祉協議会主催
児島市民センターでの講演



第1回小林弁護士杯のチラシ

Oni ビジョン「もっと知りたい！」 / RSK ラジオ「敷居のめえ～っちゃ低い法律相談所」

RSK ラジオ「敷居のめえ～っちゃ低い法律相談所」は、毎週月曜日午後7時からの放送。皆さまから番組に寄せられた身近に起こる様々なトラブルを他の法律の専門家たちとともにおもしろく、そしてわかりやすく解説していますよ！

Oni ビジョンの「もっと知りたい！」に出演中。直近の放送は、12月の「行政不服審査法の改正について」、1月の「肖像権とは？」、2月の「訴訟の提起で懲戒に？ー弁護士の仕事って何？ー」です。毎月何回か放送されますので、是非ご覧になってください！

RSK ラジオの収録



Oni ビジョンの収録



小林裕彦法律事務所

岡山市北区弓之町2番15号
弓之町シティセンタービル6階

Tel 086-225-0091 Fax 086-225-0092

所長弁護士 小林 裕彦

- 弁護士 岩橋 照美 弁護士 藤井 秀孝
 - 弁護士 丸山 洋平 弁護士 丸屋 祐太郎
 - 弁護士 柳原 徹也 弁護士 越智 量平
 - 弁護士 田中 利佳 弁護士 石井 一弥
- （岡山弁護士会所属）

HP: <http://www.kobayashi-law-office.jp/>

小林裕彦弁護士インタビュー

社会潜むリスク 報道続けて

地方紙の役割について、政府地方制度調査会委員などを務めた岡山弁護士会所属の小林裕彦弁護士(56)に聞いた。(田中泰)



いったん不祥事が起こってしまうと、企業活動は一瞬にして危機に直面しかねない。今回の三菱自動車の問題は、そのことを改めて認識させられた。

企業の不祥事が発生した場合、実態解明や本社と行政の動向などを中心に伝える全国紙と、実際に地元の事業所が生産停止し、雇用や地域経済に直接的な影響が出ているエリアの地方紙では当然役割が異なる。

地方紙の最大の使命は、地域の実態を伝えること。一連の報道では、地元企業が被ったダメージや事態打開に向けた取り組み、予測される



リスクなどについて、現場を回り、関係者の声を紹介しており、何が起きているのかを伝えようという姿勢が感じられた。

今後は、取引のある企業が事前に適切なリスクヘッジ(危険の回避)を行っていたのかといった検証や、どういった対策を講じて万に備えているのかを追跡取材してもらいたい。

企業の不祥事に限らず、南海トラフ地震や豪雨災害といった天災、テロなどの犯罪は、いつ起こっても不思議ではない。現代社会に潜むリスクを敏感に察知し、報道し続けることが、具

民の意識改革にもつながるはずだ。

子どもとスマートフォンに関する継続報道にも同様のことが言える。

スマホは利便性が高く有用だが、その便利さが危険性にもつながる。遠い地域ではなく、岡山で発生した事案を紙面や講演を通じて伝えることで、保護者や子どもがより身近な問題としてリスクを感じ取れるだろう。

リスクを正確に伝え、その上で対策や針路を示すのも地方紙の重要な役割だ。その責任を肝に銘じ報道を続けてもらいたい。

※新聞週間にちなんで、地方紙の役割に関して取材を受けたので、1時間少しにわたって調子に乗っているいろいろお話ししました。全国紙では、政治記事に角度がつけられるなどの弊害があるが、地方紙においては、住民の知る権利が充足されるような公平で客観的な報道が必要であること、住民が地元の行政に対するさまざまな問題意識が持てるような緻密な報道であるべきであること、ときにはマスコミが特定の論点について行政や企業に注文をつけることがあってもいいこと、住民の安全、安心にとってマイナスになる事柄については毅然と対応すべきこと、学校、保育の現場での諸問題や地方議会での注目に値する質問や答弁を取り上げる記事が少ないことなどを具体例を挙げながらいろいろしゃべったのですが、字数の関係であまり取り上げてもらえてなかったようです。

～ 交通事故と法律（2） ～

前回は、交通事故に遭った際の初動対応についてお話を致しました。今回は、交通事故で受けた損害賠償の請求の仕方について、考えてみたいと思います。

○自動車保険の種類

まず、自動車保険には、自動車損害賠償責任保険（いわゆる自賠責保険）と、任意保険があります。

自賠責保険は、被害者保護のため、法律で加入が義務づけられている保険です。ただ、支払われる保険金額に上限があり、また物損事故では保険金が支払われないなどの制限があり、交通事故に関する全ての損害を自賠責保険でまかなうことはできません。そこで、自賠責保険でまかなえない部分を補うべく、任意保険があります。任意保険の加入は、自分が交通事故の加害者となった場合は、損害賠償を保険金でまかなえるというメリットがありますし、逆に被害者となった場合は、加害者が任意保険に加入していれば、加害者自身の資力に関係なく損害の賠償を受けられるというメリットがあります。そのため、任意保険の加入は重要といえます。

○損害賠償の請求の仕方ー自賠責保険

まず、自賠責保険の請求の仕方ですが、被害者が直接保険会社に保険金を請求することができます。

このとき、入院費用など、すぐに金銭が必要であるときは、仮渡金請求をすることにより金銭を受け取ることができます。これは、損害賠償額の前渡しという性格を有しています。通常は、請求から1週間ほどで仮渡金を受け取ることができます。請求できる金額は、死亡につき290万円、傷害については、症状や治療・入院日数に応じ、40万円、20万円または5万円となります。最終的な賠償額が仮渡金を下回ったときは、被害者は、その差額を保険会社に返さなければなりません。

また、内払金請求という制度もあります。これは、傷害事故の場合に限り実務上認められているサービスで、治療期間が長引くなどで、その損害額が10万円以上になったときは、損害の総額が確定する前であっても、傷害の保険金額（120万円）の限度で、保険金の支払いを求めることができます。請求できる金額は10万円単位に限られ、また請求から受け取りまで1ヶ月程度かかります。

なお、加害者が被害者に対し損害賠償を支払った後に、加害者が保険会社に対し、実際に支払った額を限度として保険金の請求をすることもできます。

○損害賠償の請求の仕方ー任意保険

被害者は、保険約款に定めがあれば、直接加害者が加入している保険会社に保険金を請求できます。

また、加害者が、自己が加入している任意保険会社に保険金の請求手続を行っていれば、任意保険会社が被害者との示談交渉を代行し、示談交渉後に保険金を被害者に支払います。任意保険の賠償保険には、一般的に示談交渉サービスが付いているため、加害者が任意保険に加入している場合は、任意保険会社が加害者の代理人として示談交渉を行う場合がほとんどです。

さて、加害者が自賠責保険と任意保険の両者に加入していた場合、被害者としては、自賠責保険と任意保険の両者へ請求するのは手間がかかります。そこで、一括払い制度という実務上認められているサービスがあります。これは、加害者が加入している任意保険会社が自賠責保険金も含めて立て替えて支払い、後日、任意保険会社が自賠責保険会社に対して、自賠責保険金相当額を求償するという制度です。

○損害賠償の額でトラブルになったら...

交通事故に遭うと、被害者（或いは保険会社）と加害者（或いは保険会社）とが話し合い、損害賠償の額について定めていくこととなります。

損害賠償の額については、次回以降詳しくお話致しますが、保険会社は、損害賠償額を低く提示する傾向にありますので、例えば、過去の事案で、保険会社が提示した損害賠償額が6000万円だったのに対し、最終的には1億円近い額が損害賠償額として認められたというものがありました。保険会社が提示する損害賠償額と、裁判となった場合に認められる損害賠償額との間には差がございますので、交通事故でお困りの場合は、早めに弁護士に相談されることをお勧め致します。

なお、任意保険には、弁護士特約（任意保険会社によって名前は異なります。）という付帯契約があり、この特約を利用すれば、弁護士費用を保険金でまかなうことができます（上限が300万円に設定されている保険が多いです）。弁護士特約を、是非有効に活用していただきたいと思います。

今回は、損害賠償の具体的な話に入っていきたいと思います。

～ 交通事故と法律（3） ～

前回は、自動車保険と交通事故に関する損害賠償請求の仕方についてお話を致しました。

今回は、実際に交通事故の被害に遭った際に請求できる損害賠償の内容について、具体的にお話をしたいと思います。

○損害賠償の種類

損害賠償には、大きく分けて財産的損害と精神的損害があります。財産的損害は、更に人的損害に関する積極損害と消極損害、物的損害とに分けられます。積極損害とは、交通事故に遭うことによってお金を支払わなければならなくなった損害を指します。消極損害とは、交通事故に遭うことによって得られたはずの収入や利益が得られなくなったという損害を指します。物的損害とは、事故によって物が壊れたときに発生する損害を指します。精神的損害は、いわゆる慰謝料となります。

○財産的損害－積極損害について

積極損害には、治療関係費、通院交通費、装具・器具購入費、付添看護費、入院雑費等があります。積極損害についてよく問題となる点を、Q&A形式でお伝えしようと思います。

Q1 交通事故に遭ってむち打ちになったので、整骨院に通院しました。整骨院の治療費も払って貰えますか。

A 治療費は、原則として西洋医学による治療が念頭に置かれています。治療費は、当該症状の治療のために必要かつ相当な実費全額が損害となりますが、東洋医学の治療は、単に健康維持のために受けたのか、当該症状の治療のために必要かつ相当なものであったのかが判別しにくく、その治療費が常に全額損害と認められるわけではありません。東洋医学の治療費は、当該症状により有効かつ相当な場合、ことに医師の指示がある場合に認められる傾向にあります。そのため、東洋医学の治療を受けることを検討する場合は、その治療費全額が損害と認められないことがあることを念頭に置き、医師の指示を取り付けること等をお考え下さい。

Q2 病院までタクシーで行きました。タクシー代は、払って貰えますか。

A 通院交通費は、原則として、電車、バスの料金となります。自家用車を使用した場合は、実費相当額となります。ただ、例外的に、症状などによりタクシーの利用が相当とされる場合や交通機関の便等を考慮し、タクシーによる通院交通費も損害として認められることがあります。例えば、左膝前十字靭帯損傷等の大学生が、医師からできるだけ公共交通機関を利用しないよう指示されていたこと、階段の昇降や車内で立ったままであること等電車を利用しての通院が非常に苦痛であったこと等を考慮し、タクシーの利用が相当であるとして、タクシー代を損害として認めた事例や、病院へ通院するために、公共交通機関を利用しようとすれば、自宅から1時間かけて徒歩で駅まで出なければならず、タクシー利用はやむを得なかったとして、タクシー代を損害として認めた事例があります。

Q3 治療費等は、治療を続ける限り、全額損害として認められますか。

A 症状固定日までの治療費等が損害として認められます。つまり、治療を続ける限りその治療費の全額が損害として認められるわけではありません。そのため、症状固定日がいつになるかは、実務上非常に重要な問題となってきます。

症状固定日とは、傷病に対して行われる医学上一般に承認された治療法（以下、「療養」という。）をもってしても、その効果が期待し得ない状態（療養の終了）で、かつ残存する症状が自然的経過によって到達すると認められる最終の状態（症状の固定）に達したときをいいます。

保険会社から治療の打ち切りをうながされることもありますが、このようなときは、症状固定時期を明確に示すことによって、打ち切りをのばすことができます。

医師とのコミュニケーションを密にとることは、この点からも重要です。

Q4 事故で死亡した者のために、葬儀を開きましたが、葬儀代は損害として認められますか。

A 損害として認められます。但し、無制限に認められるわけではなく、実務上は、150万円以下で認められています。

なお、香典返しや弔問客接待費は損害とは認められていません。

Q5 弁護士費用は、損害として認められますか。

A 弁護士費用のうち、認容額の10%程度が損害として認められる傾向にあります。

以上、積極損害について問題となり得る諸点をお伝え致しました。次回は、消極損害、慰謝料について問題となり得る点を述べたいと思います。実は、命の価値を金銭に換算すると、差が出てきてしまうのです。この現実を、次回お伝えします。

～ 交通事故と法律（4） ～

前は、積極損害についてお話しいたしましたが、今回は、消極損害、慰謝料についてお話しいたしたいと思います。

○休業損害

休業損害とは、簡単に申し上げますと、交通事故による受傷により、休業等を余儀なくされたために得ることができなくなった収入をいいます。

休業損害額は、有職者は、事故前の収入が基礎となります。学生は、原則として休業損害は認められませんが、アルバイト等をしており、交通事故による受傷が原因でアルバイトができなくなれば、休業損害として認められます。

○後遺障害逸失利益

交通事故により、被害者に後遺障害が残る場合がございます。そして、被害者に後遺障害が残ったため、労働能力が低下し、収入が減少することがあります。このような、交通事故による後遺障害がなければ得られていたであろう収入等の利益も、損害賠償として請求できます。

この損害を算定するに当たっては、後遺障害によりどの程度、労働能力が喪失したか、労働能力喪失の期間は何年かといった点を考慮します。また、被害者は、損害賠償を原則として一時金として受けとるため、中間利息の控除も行われます。

学生に後遺障害が残った場合、将来どのような職に就くのがまだわかりませんので、「将来得られるはずであった利益」の算定が非常に難しくなります。実務では、大学生であれば、大学を卒業した者の平均賃金に基づいて計算されることが多いといえます。

○死亡による逸失利益

残念ながら交通事故により被害者がお亡くなりになられた場合も、将来得られたであろう利益の損害賠償を請求できます。

有職者の場合、基礎収入から、中間利息に加え、生活費分を控除した額を受け取るようになります。学生の場合は、基礎収入というのが想定できませんが、これについては、後遺障害逸失利益で申し上げたことが当てはまります。

○慰謝料－死亡慰謝料

交通事故により、被害者が死亡した場合、被害者自身の慰謝料として一定額が支給されます。

死亡慰謝料には、おおよその基準があるのですが、なんと、被害者の立場によって額が大きく変わるので、基準は以下のとおりです。

一家の支柱	2800万円
母親、配偶者	2500万円
その他	2000万円～2500万円

その他とは、独身の男女や、子供や高齢者などが想定されています。

死亡したことによって受ける精神的苦痛は被害者の立場によって変わるものではないとの声が聞こえてきそうです。このように、死亡慰謝料の額に差があるのは、次のような理由に基づいています。つまり、被害者が死亡したことにより、被害者の近親者は加害者に対して慰謝料を請求できるのですが、上記基準額には、近親者の慰謝料分も含んでいとされているのです。

違和感があるかもしれませんが、現在の実務は、先に述べたような基準で運用されています。

○傷害慰謝料（入通院慰謝料）

交通事故による受傷により、入院や通院を行って加療を余儀なくされたことに基づき、傷害慰謝料（入通院慰謝料）が認められています。傷害慰謝料（入通院慰謝料）は、原則として、入通院の期間を基準として定められます。

○後遺障害慰謝料

交通事故により後遺障害を負った場合、後遺障害の程度に応じて一定の慰謝料が認められます。

後遺障害には、その程度に応じ、1級から14級の等級があり、それぞれの等級に応じ慰謝料が支払われます。この慰謝料額にも一定の基準があり、2800万円乃至110万円の慰謝料が支払われます。

○慰謝料等の基準とは？

今まで、慰謝料額には一定の基準があると申し上げてきましたが、この基準には、3つのものがあります。即ち、(1)自賠責保険の基準、(2)任意保険の基準、(3)裁判基準です。(3)に向かうほど、原則として損害賠償の基準額が高くなります。なお、本稿の基準はすべて(3)裁判基準で書いております。

交通事故に遭い、保険会社等と交渉を行うと、保険会社は、その支払額を抑えようと、(1)自賠責保険の基準をベースに損害額を呈示してくることが多いように思います。そのため、被害者は、法的知識がないと、裁判であれば認められるであろう損害額を大きく下回る額で、示談をすることになってしまうのです。

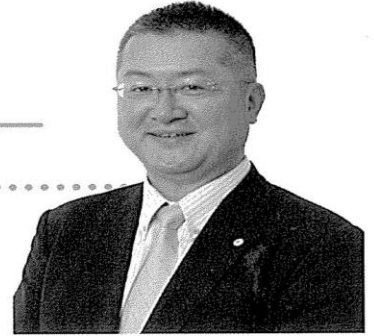
たとえば、死亡慰謝料ですが、(1)自賠責保険基準によりますと、死亡した被害者本人分としては350万円となっています（ご遺族の慰謝料分は含んでいません）。これに対し、(3)裁判基準ですと、近親者分を含んでいるとはいえ、2800万円ですから、その額に大きな開きがあることは一目瞭然でしょう。

そして、(3)裁判基準は、加害者に故意もしくは重過失があった場合、又は著しく不誠実な態度等がある場合には増額されるなど、個別具体的な判断がなされます。

そのため、万が一、交通事故に遭われても、安易に示談交渉に応じることはなされず、一度は弁護士に相談されることを強くお勧めいたします。そのためには、任意保険で弁護士特約をおつけになると安心かもしれません。

連載

企業法務 ケーススタディー



vol. 63

定年後の再雇用 —その賃金で大丈夫？—

相談内容

当社では、高齢者雇用確保措置の、継続雇用制度としての定年後再雇用を導入し、1年ごとに更新する有期雇用契約にしています。勤務形態は、嘱託社員で、業務内容および配置の変更範囲は、定年前と変わりありませんが、賃金は正社員の場合に比べて3割減っています。このような運用で問題はないでしょうか。

回答

1 労働条件を変更すること自体はできる！
「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」（以下「雇用安定法」という）に基づいて、さまざまな高齢者雇用確保措置がとられていると思われませんが、継続雇用制度として定年後再雇用の方法を導入している企業も多いのではないのでしょうか。

定年後再雇用においては、高齢者の安定した雇用を確保するという雇用安定法の趣旨を踏まえたものであれば、合理的な範囲で労働条件を変更することが可能です。

2 賃金の変更はどこまで許されるの？

前述のように、定年後再雇用の際には、労働条件を変更することができますので、賃金を変更することも可能です。当該変更が合理的ではない場合には、無効となります。

最近の裁判で、定年後に有期雇用契約の嘱託社員として再雇用する際、業務内容および配置の変更範囲が定年前後で変わらない場合には、特段の事情がない限り、賃金を正社員と異なる条件にすることは不合理であり、変更後の賃金の定めは、労働契約法第20条に違反すると判断されています（東京地方裁判所平成28年5月13日判決）。この裁判は、控訴されているため、まだ確定していませんが、リスクを減らすという観点から、十分に意識する必要があります。

3 ご相談について

ご相談の事例は、前述の裁判で問題になった事案とほぼ同様である上、賃金を3割も減らしていることから、この変更は不合理なものであり、労働契約法第20条に違反すると判断される可能性が高いと考えられます。このように判断された場合には、当該賃金の定めが無効となれば、正社員に

支給している賃金と同様の基準を用いて算出される賃金を支払う必要があるとともに、それまで支給していなかった差額分の賃金などを支払うことになると考えられます。

4 このようなリスクを避けるためにはどうすればいいの？

まず、再雇用する社員に期待する業務内容が、定年前のものとは異なる場合には、これを明確にするため、再雇用の際の契約書に定年前の業務内容を縮小したものを記載しておくことが考えられます。また、人件費を圧縮する必要があったことを示す証拠を確保することも考えられます。他には、継続雇用制度ではなく65歳定年制を採用し、賃金の制度を再設計することも考えられます。

どのような方法をとるかは、企業の置かれた状況、定年後に再雇用する社員の人数および範囲、定年後に再雇用する社員にどのような業務を期待するかなどを考慮して判断することとなります。

5 日頃からの対策が重要！

高齢者雇用確保措置は、雇用安定法に基づく措置であるため、コンプライアンスのためには避けて通ることのできないものです。高齢者雇用確保措置において、どのような制度を設計すべきかお悩みの方は、弁護士などの専門家にご相談されることをお勧めします。

弁護士 小林 裕彦

昭和35年2月17日、大阪市生まれ。昭和59年に一橋大学法学部卒業後、労働省（現厚生労働省）入省。平成元年に司法試験に合格し、平成4年に弁護士登録。現在は岡山市北区弓之町に小林裕彦法律事務所（現在弁護士は8人）を構える。会社顧問業務、企業法務、訴訟関係業務、行政関係業務、破産管財人、民事再生監督委員、地方自治体包括外部監査業務などを主に取り扱う。岡山弁護士会所属。

小林裕彦法律事務所

岡山市北区弓之町2-15 弓之町シティセンタービル6階
TEL 086-225-0091 FAX 086-225-0092

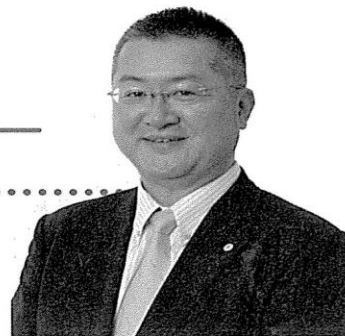
連載

企業法務 ケーススタディー

vol. 64

職場内での不倫

プライベートの問題では済まされない？



相談内容

当社の男性部長が、部下の女性従業員と長期間に渡って不倫をしていることを職場で公言していました。さらに、当該男性部長は、職場で当該女性従業員と肉体関係を持ったようです。この男性部長の行為は、あまりにも目に余ります。当社としては、どのようにすべきでしょうか。

回答

1 不倫によって生じる法的責任

当然のことですが、不倫は、社会的にも道義的にも非難される行為です。不倫をした者に道義的責任が生じるのは当然ですが、場合によっては、配偶者または不倫相手の配偶者に対して損害賠償責任を負うことにもなります。

2 不倫をやめるように業務命令を行うことはできる？

不倫は、社会的にも道義的にも非難される行為です。しかし、不倫は、職場内とはいえプライベートの事柄であるといえます。そのため、注意を促す程度であればともかく、業務命令で不倫をやめさせることはできないこととなります。

3 不倫について懲戒処分をすることはできる？

懲戒処分は、会社が企業秩序や職場規律を維持するために、これを乱した従業員に対して行う制裁になります。そのため、従業員の不倫についても、それがプライベートの範疇の問題にとどまり、企業秩序や職場規律に影響しない限りは、懲戒処分の対象とすることが難しい可能性があります。

不倫が企業秩序や職場規律を乱している場合や、企業の社会的評価を毀損している場合には、懲戒処分の対象となり得ます。その際には、両者の地位、職務内容、交際の態様、会社の業態などに照らして、判断することになります。例えば、業務時間内に不倫相手とデートに出かけた場合、自らの不倫が原因で、相手の配偶者が職場に現れて修羅場になった場合には、懲戒処分の対象になり得ると考えられます。

ご相談では、男性部長が部下の女性従業員と不倫をしていることを公言しており、他の従業員の士気に影響することが強く予想されること、および職場内で肉体関係を持ったとのことであり、このこと自体が職場秩序を乱している

と考えられます。そのため、懲戒処分を有効に行うことができると考えられます。その際には、当該処分が懲戒の対象となる行為に照らして相当なものかを考える必要があります。

4 不倫をしている従業員がいたらどのようにすればいい？

前述のように、職場内での不倫は、懲戒処分の対象とすることが難しい場合があります。そのような場合でも職場の士気が低下する可能性がないとはいえません。そこで、職場内での不倫が、懲戒処分の対象とまでならない程度の場合には、不倫をしている従業員を人事異動させて、両者を離すことを検討すべきです。

ただし、人事異動の理由が、職場内での不倫をやめさせるためのものであり、業務上の必要性が高くない場合には、当該人事異動は無効であると主張されるリスクがありますので、慎重に行う必要があります。

5 ルールを守る職場づくりを！

不倫に関してのみならず、社会にはさまざまなルールがあります。ルールをしっかりと守ることは基本的なことですが、とても重要なことです。

不倫に限らず、不祥事を防ぐためにはどのようにしていくべきかお悩みの方は、弁護士などの専門家にご相談することをお勧めします。

弁護士 小林 裕彦

昭和35年2月17日、大阪市生まれ。昭和59年に一橋大学法学部卒業後、労働省（現厚生労働省）入省。平成元年に司法試験に合格し、平成4年に弁護士登録。現在は岡山市北区弓之町に小林裕彦法律事務所（現在弁護士は8人）を構える。会社顧問業務、企業法務、訴訟関係業務、行政関係業務、破産管財人、民事再生監督委員、地方自治体包括外部監査業務などを主に取り扱う。岡山弁護士会所属。

小林裕彦法律事務所
岡山市北区弓之町2-15 弓之町シティセンタービル6階
TEL 086-225-0091 FAX 086-225-0092

連載

企業法務 ケーススタディー

vol. 65

インフルエンザの法務リスク対策 流行を未然に防ぐための法的手段とは？



相談内容

当社の従業員から、妻と二人の子どもがインフルエンザに罹患したと聞きました。今のところ、この従業員自身は、高熱は出ていないようですが、倦怠感があるそうです。インフルエンザの流行を防止するために、当社は、法的にどのようなことができるでしょうか。

回答

1 集団感染を防止する！

インフルエンザは、高熱や関節痛を伴い、感染力の高い恐ろしい病気です。使用者は、職場の従業員に対して安全配慮義務を負っている以上、インフルエンザの流行について漫然と放置するのではなく、何らかの対策を検討する必要があります。

2 従業員に自宅で待機してもらうことはできる？

ご相談では、当該従業員がインフルエンザに罹患しているかどうかは分かりません。しかし、インフルエンザは感染力が高く、罹患した同居家族から感染してしまうリスクが十分に考えられます。また、従業員自身に倦怠感があるとのことですので、既に罹患している可能性も否定できないところです。そこで、職場での集団感染を防止するために、まずは、当該従業員に対して、自宅待機を促し、同意した場合には、自宅待機してもらうことになります。

3 自宅待機を命ずることはできる？

自宅待機について、任意に促す方法ではなく、業務命令として行うことは、仮に就業規則に明示の根拠規程がない場合にも、一般的な労務指揮権の一環として可能であると考えられます。このような命令を行う場合には、従業員の様子、従業員の被る不利益の大きさなどの事情を考慮する必要があります。

ご相談では、同居家族がインフルエンザに罹患しており、感染するリスクが十分に考えられること、また、倦怠感があるとのことですので、既に感染している可能性も否定できません。一定期間、自宅待機させることについて、当該従業員にとって大きな不利益となる事情も見受けられません。

そのため、職場での集団感染を防ぐために、一定期間、自宅待機命令を行うことも可能であると考えられます。

4 自宅待機の期間の賃金はどうすればいい？

自宅待機している期間は、従業員に労務を提供していることにはなりません。そのため、賃金を支給する必要があるかではなく、労働基準法第26条の休業手当を支払う必要があるかを考える必要があります。

この従業員の休業は、確かに、同居家族がインフルエンザに罹患したという、会社外の原因によるものであり、会社が最大限の注意をしたとしても避けることができたものであるとはいえない難しいものです。そのため、この休業は、一見すると不可抗力に基づくものであると考えられそうです。しかし、当該従業員自身は、インフルエンザに罹患しているかどうか分からない以上、形式的には、就業可能な従業員を会社の自主的判断で休業させていることとなります。そのため、当該従業員に対しては、休業手当を支給するほうが無難であると考えられます。

5 職場の従業員の安全を確保する！

使用者は、従業員に対する安全配慮義務を負っていますので、インフルエンザの感染予防に限らず、従業員の健康を守る措置をとることも必要になります。安全配慮義務に関してどのような措置をとっていくべきかお悩みの方は、弁護士などの専門家にご相談することをお勧めします。

弁護士 小林 裕彦

昭和35年2月17日、大阪市生まれ。昭和59年に一橋大学法学部卒業後、労働省（現厚生労働省）入省。平成元年に司法試験に合格し、平成4年に弁護士登録。現在は岡山市北区弓之町に小林裕彦法律事務所（現在弁護士は8人）を構える。会社顧問業務、企業法務、訴訟関係業務、行政関係業務、破産管財人、民事再生監督委員、地方自治体包括外部監査業務などを主に取り扱う。岡山弁護士会所属。

小林裕彦法律事務所

岡山市北区弓之町2-15 弓之町シティセンタービル6階
TEL 086-225-0091 FAX 086-225-0092

(法律相談コーナー)

第75回 パソコンや携帯電話の私的利用

●相談内容●

従業員が、業務時間中にパソコンや携帯電話を私的利用しているようです。パソコンや携帯電話の私的利用を禁止することはできますか。

○回 答○



顧問弁護士 小林裕彦
(岡山弁護士会所属)

昭和59年一橋大学法学部卒業後、労働省(現厚生労働省)入省。平成元年司法試験合格。平成4年弁護士登録。会社顧問業務、企業法務、訴訟関係業務、行政関係業務、破産管財人、民事再生監督委員、地方自治体包括外部監査業務などを主に取り扱う。

現代社会においては、パソコンや携帯電話は、業務の遂行に不可欠といえます。しかし、パソコンや携帯電話は、インターネットや電子メールなどの機能が私的利用されやすく、しかも、私的利用が分かりにくいという性質があります。

パソコンや携帯電話の私的利用は、業務の遂行に無関係であることはもちろん、程度によっては、業務に支障を生じさせる可能性もあります。

労働者の誠実労働義務

労働契約は、労働者が使用者に使用されて労働し、使用者がこれに対して賃金を支払うという契約ですから、労働者の労働義務が中核的な義務であることは明かです。

労働者の労働義務は、使用者の指揮命令権を予定し、また、誠実労働義務を包含します。すなわち、労働者は、労働の内容や遂行方法に関する使用者の指揮に従い、誠実に労働する義務を負うのであって、ただ単に仕事をすればよいというわけではありません。

したがって、業務時間中のパソコンや携帯電話の私的利用を禁止することは、当然に認められると考えられます。

就業規則

パソコンや携帯電話の私的利用を禁止する根拠を明確にするために、就業規則において、その旨を規定することが考えられます。

例えば、服務規律として、「従業員は、パソコンを業務の遂行に必要な範囲で使用するものとし、私的に利用してはならない。」「従業員は、業務時間中に、携帯電話を私的に利用してはならない。」などの規定を置くことが考えられます。

懲戒処分

それでは、パソコンや携帯電話の私的利用に対し、懲戒処分をすることはできるでしょうか。

確かに、パソコンや携帯電話の私的利用は、誠実労働義務違反行為にあたり得ます。また、私的利用禁止の指示や命令を無視したときは、業務命令違反行為にもあたり得ます。

もっとも、日常的な社会生活を営む上で必要かつ合理的な範囲内の私的利用は、社会通念上許容されており、誠実労働義務に違反しないと考えられています。また、懲戒処分は、労働者の企業秩序違反行為に対する制裁ですから、必要かつ合理的な範囲内の私的利用は、企業秩序を乱すおそれがないとして、これに対する懲戒処分は、権利の濫用とされる可能性が高いと思われる。

裁判例には、「社会通念上許容される範囲を超え、職務に支障を生じさせる程度のものであったかどうか問題とされるべき」と判示したものもあります。

したがって、使用者としては、パソコンや携帯電話の私的利用を禁止しつつも、社会通念上許容される範囲の私的利用については、一定程度許容するという取扱いをせざるを得ません。

もちろん、社会通念上許容される範囲を超え、業務に支障を生じさせたときは、懲戒処分の対象となり得ます。手段としては、けん責・戒告といった軽い処分からスタートすることになるでしょう。

(法律相談コーナー)

第78回 正社員のみを支給する手当の有効性

●相談内容●

人手不足を解消するため、契約社員を採用することや、正社員に一定の手当を支給することを考えています。問題点や注意点はありますか。

○回 答○



顧問弁護士 小林裕彦
(岡山弁護士会所属)

昭和59年一橋大学法学部卒業後、労働省(現厚生労働省)入省。平成元年司法試験合格。平成4年弁護士登録。会社顧問業務、企業法務、訴訟関係業務、行政関係業務、破産管財人、民事再生監督委員、地方自治体包括外部監査業務などを主に扱う。

建設業界は大変な人手不足であるとお聞きしています。人手を確保するために契約社員を採用することや、人材の獲得・育成・定着やインセンティブのために正社員に一定の手当を支給することは、人手不足を解消するための方法として、当然に考えられるところです。

同一労働同一賃金

近時、同一労働同一賃金に関する議論が盛んです。同一労働同一賃金とは、同一の職務に従事する労働者に対しては、同一の賃金が支払われるべきであるという考え方です。

この考え方からすると、正社員のみ到手当を支給することにした場合、同一の職務に従事しているにもかかわらず、契約社員の賃金と正社員の賃金に差ができることとなります。このことに問題はないのでしょうか。

労働契約法20条

労働契約法20条は、有期労働契約であることによる不合理な労働条件の禁止を定めています。すなわち、有期労働契約者の労働条件が、有期であることを理由に無期労働契約者の労働条件と相違する場合においては、当該相違は、職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情を考慮して、不合理であってはならないとされているのです。

そして、近時、①無期労働契約者のみに支給される手当の一部は労働契約法20条に違反し、そのような労働条件の定めは無効であること、②そのような労働条件の定めを設けた労働契約を締結した場合は、不法行為が成立する場合があります。これを判断した高裁判決が現れました。

同判決は、個々の手当ごとにその目的、手当と職務との関連性等を検討した上で、正社員のみ支給される手当のうち、正社員及び契約社員の両者に対して要請されるべき目的による手当、職務の内容とは無関係に支給される手当等については、不合理な労働条件の相違であり、労働契約法20条に違反するとしたのです。

慎重な検討を

労働契約法20条に違反するか否かは、個々の手当ごとに判断されます。したがって、あらゆる手当が不合理な相違となるわけではありませんし、手当の名称によって、労働契約法20条に違反するか否かが決まるわけでもありません。

正社員のみ到手当を支給しようとするのであれば、その手当が経営上・人事労務上の合理的な判断に基づくといえるか否かについて、慎重に検討する必要があるといえるでしょう。



法務虎の穴

第67回 「従業員の退職と競業禁止義務その2」 弁護士 小林 裕彦

退職した従業員が、会社の営業秘密やノウハウを使って競業を営んだり、ライバル会社に就職したりすると、会社の利益が侵害されるおそれがあります。

この問題に関して、前回は、退職従業員に対する競業行為の禁止が、どの程度まで認められるのかについてお話ししました。

今回は、競業を制限する合意が有効であるとした場合、これに違反した元従業員に対して、どのような措置が考えられるのかについてお話ししたいと思います。

1 競業行為の差止請求

競業禁止義務違反に対するもっとも直接的な対応としては、競業行為そのものをやめるよう請求することです。

裁判でこのような請求が認められるでしょうか。

これについては、退職従業員が、競業関係にある新会社の取締役等に就任した事実で、競業行為の差止めを認めた裁判例があります。

もっとも、競業行為の差止請求は、退職者の職業選択の自由を直接制限するものですので、競業の禁止期間や範囲は相当程度限定されている必要があります。上記の裁判例も、競業禁止期間が2年間という比較的短期間で、制限される業種も特殊な分野である事例でした。

2 損害賠償請求

では、競業行為をした元従業員や、競業会社に対して、損害賠償を請求することはできるでしょうか。

法的な根拠としては、競業禁止合意違反による債務不履行責任のほか、不法行為による損害賠償請求も考えられるとところです。

ただし、損害賠償請求といっても、元従業員の競業行為によって、具体的にいくらの損害が生じたのかという点は大きな問題です。理論的には、元従業員が競業行為をしていなければ得られたはずの利益と、実際に得られた利益の差額が損害ということになりますが、これを裁判で立証するのは極めて難しいといえます。

3 退職金の減額・不支給

退職従業員に対する競業禁止義務違反への対応としては、退職金の減額や没収も考えられます。これについては、退職金規定に事前に定めを設けておく必要があります。

裁判例では、退職後の同業他社への就職を一定期間制限し、これに違反した場合に退職金を半額とする旨の退職金規定があった事実で、その有効性を認めたものがあります。

この場合、支払った退職金の半額の返還請求をすることができます。

競業禁止義務違反に対する措置としては、大きく分けて上記のような措置が考えられますが、一般的には、競業禁止の合意で違約金を事前に定めておくか、退職金の減額や不支給を退職金規定に定めておくのが有効であるといえるでしょう。

もっとも、退職時に競業禁止の合意を結ぼうとしても困難な場合が多いのが実態です。事業者から一般的な相談を受けた際には、採用段階で合意書を締結したり誓約書を提出させるよう助言する必要がありますね。



筆者プロフィール
小林 裕彦 (こばやし やすひこ)
昭和35年大阪生まれ、玉野市在住。昭和59年3月に一橋大学法学部を卒業後、労働省(現厚生労働省)勤務を経て、平成4年4月に弁護士登録。専門は、企業法務、民事事件のほか、民事再生の監督委員や破産管財人など。岡山弁護士会副会長、岡山市の包括外部監査人等を歴任。平成7年6月から本会顧問弁護士。事務所は、岡山市北区弓の町2番15号弓の町シティセンタービル6階。



法務虎の穴

第68回 「懲戒処分 of 社内公表」

弁護士 小林 裕彦

【相談】

当社は、先日、遅刻や無断欠勤を繰り返した従業員に対して、戒告の懲戒処分をしました。

さらに、今回、社内の規律を厳格にするために、懲戒処分と被処分者の名前を社内に公表することを検討しています。

しかしながら、問題の従業員からは、違う部署の人にも知れ渡ってしまうので公表はやめて欲しいとの要望がありました。

懲戒処分を社内に公表する措置は法的に問題があるでしょうか。

1 懲戒処分の公表の法的問題点

会社としては、問題行為の再発防止のために、懲戒処分に関して会社全体に公表し、周知したいと考えるのは自然なことです。特に、懲戒処分の内容だけでなく、被処分者の氏名も公表することで、再発防止のためのより強い心理的プレッシャーが働くといえます。

ただし、非違行為が真実であったとしても、その内容や公表方法によっては、被処分者の社会的評価を低下させることとなりますので、名譽棄損に該当するおそれがあります。

名譽棄損になるか否かは、懲戒処分の法的有効性とは別の問題であることに注意が必要です。

2 就業規則に定めが必要か

懲戒処分を社内公表する場合、就業規則等に定めを置く必要があるでしょうか。

この点、過去の裁判例等に照らすと、就業規則に定めがなければ氏名公表が絶対に認められないというわけではありません。

しかしながら、被処分者の名譽やプライバシーに重大な影響を及ぼすものであることからすれば、氏名公表に関するルールを就業規則に定めて明確しておくべきです。

3 どのような場合に氏名公表をするか

就業規則に定めを置いたとしても、常に氏名公表が適法となるわけではありません。

懲戒処分に関する氏名公表の適法性については、明確な判断基準はないものの、被処分者の名譽・プライバシーへの影響の程度と、公表の必要性との兼ね合いで判断されると考えられます。

そうすると、氏名の公表をしても、すべての懲戒処分を一律に公表するのではなく、企業秩序の維持・回復、再発防止の必要性が特に認められる場合に限定するのが望ましいでしょう。

具体的には、論旨解雇・懲戒解雇の場合など、非違行為が悪質で重大な事案を対象とすべきです。

また、非違行為がハラスメント事案である場合には、被処分者だけでなく、被害者の名譽・プライバシー保護にも配慮する必要があります。そのため、ハラスメント事案では、氏名公表に関して被害者の意見を聴取することも検討すべきでしょう。

昨今、プライバシー保護の要請が社会的に高まっていることを考えると、専門家としては、安易な個人情報の取扱いをしないようアドバイスする必要がありますね。



筆者プロフィール
小林 裕彦 (こばやし やすひこ)
昭和35年大阪生まれ、玉野市在住。昭和59年3月に一橋大学法学部を卒業後、労働省(現厚生労働省)勤務を経て、平成4年4月に弁護士登録。専門は、企業法務、民事事件のほか、民事再生の監督委員や破産管財人など。岡山弁護士会副会長、岡山市の包括外部監査人等を歴任。平成7年6月から本会顧問弁護士。事務所は、岡山市北区弓の町2番15号弓の町シティセンタービル6階。



【相談】

当社では、メンタルの不調のため3か月ほど休職している従業員がいます。

症状に改善がみられるとのことで、復職に向けた協議をはじめたのですが、最初は、短時間での簡単な作業から慣らしていくということなどを検討しています。

ただ、当社の就業規則ではこのような取扱いの定めはありませんし、給与の支払いをどうするのかなど悩ましい問題があります。

1 リハビリ勤務とは

心身の故障で休職していた従業員が復職するに際して、いきなり元の業務を行わせるのではなく、短時間の勤務や軽い作業から慣らしていく制度を設ける会社が増えています。

このような形態を、リハビリ勤務等と呼ぶことがあります。

労働基準法等にはリハビリ勤務の定めはなく、会社としてはこのような制度を導入する法的義務はありませんが、制度を設ける場合には就業規則に具体的な定めを置くことが望ましいといえます。

もっとも、就業規則に定めがなくとも、当該従業員との個別の合意によって、リハビリ勤務をすることは可能です。

2 リハビリ勤務の法的位置付け

リハビリ勤務といっても、法律的な位置付けは一概ではありません。

大きく分けると、①休職期間を継続させつつ、休職者が出勤して一定の期間、簡単な作業等を行うものと、②復職として取り扱いつつ、最初は軽易な業務から段階的に従前の業務に戻していくものがあります。

①は復職に向けたリハビリをしたり、復職が可能かどうかを判断するための期間ですが、②は復職を認めることが前提となっています。

今回のケースでどちらの取扱いをするのかは、従業員の回復の程度や、リハビリ勤務として行わせる作業(業務)の内容などを踏まえて検討する必要があります。

3 リハビリ勤務を導入する際の注意点

上記①の取扱いは、休職者が、休職期間中、自主的に出勤してリハビリすることを会社が認めるものです。そのため、従業員がした作業は労務の提供とはいえませんが、休職期間中ですから、就業規則に別段の定めがない限り、給与は発生しないのが原則です。

また、リハビリ期間中に一定の作業を行っても、それは会社の業務とはいえませんが、作業中に災害が発生した場合でも労災保険は使えません。

就業規則に定めがない場合には、これらの点を説明して当該従業員の承諾を得る必要があるでしょう。

4 制度を導入する場合の注意点

なお、形式的に上記①の取扱いを採用しても、実際にリハビリのための軽易な作業にとどまらず、使用者の指揮命令のもと、会社の業務を行わせているということになれば、給与の支払い義務が生じます。また、そもそも、会社は復職を認めていると判断されるおそれもあります。

加えて、実際に危険を伴う作業に従事させる場合には、たとえそれが労務の提供とは認められないものであるとしても、会社として安全配慮義務を免れることはできないことにも注意が必要です。

リハビリ勤務等の制度は、休職中の従業員のスムーズな復職には有用な制度です。ただし、制度を導入するにあたっては、その法的な位置付けとルールを明確にしておく必要がありますね。



筆者プロフィール
小林 裕彦(こばやし やすひこ)
昭和35年大阪市生まれ、玉野市在住。昭和59年3月に一橋大学法学部を卒業後、労働省(現厚生労働省)勤務を経て、平成4年4月に弁護士登録。専門は、企業法務、民事事件のほか、民事再生の監督委員や破産管財人など。岡山弁護士会副会長、岡山市の包括外部監査人等を歴任。平成7年6月から本会顧問弁護士。事務所は、岡山市北区弓之町2番15号弓之町シティセンタービル6階。



【相談】

今般、転職活動をしていた友人から、就職に際して身元保証人になってくれないかと頼まれました。私としては力になってあげたいのですが、身元保証書には、友人が会社に損害を与えた場合には理由の如何を問わず私が一切の責任を負うと書かれており、不安もあります。

法律的には、身元保証人はどのような責任を負うのでしょうか。

1 身元保証法とは

身元保証契約は、被用者が使用者に損害を与えた場合に、身元保証人がその損害を賠償する責任を負うことを約する契約です。

横領行為などの被用者の不正行為や、事故・病気などで使用者に損害を与えた場合を想定して結ばれるものです。

これについては、「身元保証二関スル法律」(身元保証法)という法律があり、身元保証人が過大な責任を負わされないことがないよう、その責任を制限しています。この法律の規定は強行規定ですので、これに反して身元保証人に不利な条項は、無効となります。

2 身元保証の期間

身元保証法は、身元保証契約の存続期間を定めなかった場合、契約期間は、契約成立の時から3年間(商工業見習者の場合は5年間)とすると規定しています。

これは、被用者が働いているかぎり身元保証が続くことになると、あまりに長期間になる可能性があるためです。

また、契約期間を定める場合でも、その期間は5年を超えることができないとされています。契約の更新を定めることもできますが、これについても、更新の時から最長5年間とされています。

3 身元保証契約の解除

身元保証法によると、使用者は、①被用者が業務に不適任であったり、不誠実な事由があったため、身元保証人の責任が生じるおそれがあるとき、②被用者の業務の内容や任地変更のため、身元保証人の責任が重くなったり、従前のような監督が難しくなるときは、そのことを身元保証人に通知しなければなりません。

そして、身元保証人は、このような通知を受けた場合(又は自らそのことを知った場合)には、身元保証契約を解除することができます。

一度身元保証人を引き受けたとしても、その後の状況の変化によっては、責任を免れることができるということです。

4 身元保証人の責任

身元保証人は、常に全損害を填補する責任を負うわけではありません。

裁判所は、身元保証人の責任の有無や賠償額を決める際には、使用者の監督上の過失の有無、身元保証人が身元保証をした事情や身元保証をする上で用いた注

意の程度、被用者の仕事の内容、身上の変化など一切の事情を斟酌することとなっています。

今回のケースのように、「理由の如何を問わず一切の責任を負う」との契約は、上記に反する限りで無効となるでしょう。

最近でも、就職の際に身元保証人を立てることは珍しくありません。その内容については上記のような特別法の規律があるのですが、一般の方にはあまり知られていないので、専門家としては適切にアドバイスしてあげる必要がありますね。



筆者プロフィール
小林 裕彦(こばやし やすひこ)
昭和35年大阪市生まれ、玉野市在住。昭和59年3月に一橋大学法学部を卒業後、労働省(現厚生労働省)勤務を経て、平成4年4月に弁護士登録。専門は、企業法務、民事事件のほか、民事再生の監督委員や破産管財人など。岡山弁護士会副会長、岡山市の包括外部監査人等を歴任。平成7年6月から本会顧問弁護士。事務所は、岡山市北区弓之町2番15号弓之町シティセンタービル6階。

**弁護士の
コラム**



こばやし やすひこ
弁護士 小林 裕彦
 (岡山弁護士会所属)

TEL : 086-225-0091
 FAX : 086-225-0092

昭和59年一橋大学法学部卒業後、
 労働省(現厚生労働省)入省。平成
 4年司法試験合格。平成4年弁
 護士登録。会社顧問業務、企業法
 務、訴訟関係業務、行政関係業
 務、破産管財人、民事再生監督委
 員、地方自治体包括外部監査業務
 などを主に取扱う。

不況を理由とした工場操業停止による休業手当について

最近、休業に関する相談を受けることが特に多いので、今回は、不況を理由に工場を操業停止した場合の休業手当について、一般論をご説明します。

労働基準法26条について

労働基準法(以下「労基法」といいます。)26条は、使用者の責めに帰すべき事由による休業の場合、使用者は、休業期間中当該労働者に対し、平均賃金の60%以上の手当を支払わなければならないと規定しています。

不況を理由として自社の工場を操業停止する場合、当該工場に勤務している労働者を休ませることになりますが、工場の操業停止が労基法26条にいう「使用者の責めに帰すべき事由」による休業であるとして、会社は休業手当を支払う必要はないのでしょうか。

「使用者の責めに帰すべき事由」とは?

「使用者の責めに帰すべき事由」と聞くと、使用者に故意・過失があった場合を意味し、不況による工場操業停止の場合には、使用者に故意・過失がない以上、休業手当を支払う必要はないのではないかと思われる方も多いと思われると思います。

しかし、労基法26条にいう「使用者の責めに帰すべき事由」とは、使用者の故意・過失よりも広く、不可抗力でない限り、使用者側に起因する経営、管理上の障害を含むものと考えられています。たとえば、原料や資材の不足・入手困難など、使用者の支配領域で生じた外部の事情に基づく経営障害がこれにあたります。

そして、不可抗力に該当するには、①その原因が事業の外部より発生した事故であること、②事業主が通常の経営者として最大の注意を尽くしてもなお避けることのできない事故であることが必要とされており、典型的には、台風・地震等の天変地災による休業が考えられます。

不況を理由とした工場操業停止の場合にも、休業手当の支払いは必要

以上を前提とすると、不況を理由とした工場の操業停止は、不可抗力によるものとは言えません。むしろ使用者側の支配領域で生じた経営障害だと考えられますので、会社は当該工場に勤務している労働者に対し、原則として休業手当を支払う必要があります。

ただし、一定の要件を満たす場合には、雇用調整助成金を受給できます。その支給額は、中小企業の場合、休業手当負担額に2/3を乗じた額(但し、労働者一人当たり7810円が上限)で、1年の間に最大100日分、3年の間に最大150日分受給することができます。その他にも、大きな災害等が発生した場合には、国や地方公共団体が特別な措置をとることもあるようですので、これらの措置を活用することも考えられます。

**弁護士の
コラム**



こばやし やすひこ
弁護士 小林 裕彦
 (岡山弁護士会所属)

TEL : 086-225-0091
 FAX : 086-225-0092

昭和59年一橋大学法学部卒業後、
 労働省(現厚生労働省)入省。平成
 4年司法試験合格。平成4年弁
 護士登録。会社顧問業務、企業法
 務、訴訟関係業務、行政関係業
 務、破産管財人、民事再生監督委
 員、地方自治体包括外部監査業務
 などを主に取扱う。

リスクマネジメントについて

リスクマネジメントとは?

リスクマネジメントとは、簡単に言えば、①自己の会社内に存在する様々なリスクを洗い出し、②そのリスクの発生を事前に予防する、③リスクが発生した場合の対策を練ることにより、会社の損失を抑えようとするものです。

今回は、リスクマネジメントの考え方のうち、リスクの事前予防(②)について、説明したいと思います。

不正発生のメカニズム

一般的に、(1)動機、(2)機会、(3)正当化という3つの要素が存在する場合に、組織内において不正が発生するリスクが高まると言われています。この3要素を「不正のトライアングル」といいます。

- (1)動機…組織内の他者と共有されない個人的なものであることが多く、かつ経済的な性格を帯びていることが多いです。
- (2)機会…不正に対して不十分な内部統制、脆弱な経営監視、組織内の地位・権威といったものにより、不正の「機会」を与えてしまいます。
- (3)正当化…不正を行う人自身が、自身の不正行為を積極的に是認しようとすることで良心の呵責を乗り越えようとするものです。

典型的な例としては、多額の借金を抱えている(①不正の動機がある)経理担当者が、1人でその経理事務を担当しており上司の監督が不十分である場合(②不正の機会がある)に、その経理担当者が「盗るわけではなく一時的に借りるだけだ」という(③正当化をすれば)横領という不正行為が発生することになります。

リスクを事前に予防するには?

事前にリスクを予防するには、基本的に、不正のトライアングルにいう3つの要素のうち1つでも排除する対策を取ることが肝要です。

このうち、(1)動機、(3)正当化については、組織風土の緩みなど組織の問題という側面と個人の問題という側面があるため、会社だけではどうしようもない場合もあります。他方、(2)機会については、基本的に会社に問題の所在がありますので、会社としては、対策を取りやすく、(2)機会を排除する対策を取ることが最も効果的です。

上記の例でいえば、経理担当者を複数にする、上司のチェックが及ぶ体制を作る、監視カメラを設置するなどが考えられます。

また、リスクは、社内の不正に限られません。労務管理、ハラスメント、クレーム等において様々なリスクが考えられます。この機会に一度、自社のリスクについて検討されてはいかがでしょうか。



岡山県神社庁顧問弁護士
こばやし やすひこ
小林 裕彦

近年、県内神社も法律上のトラブルに巻き込まれ、弁護士に相談するケースが出てきています。そこで、昨年从小林裕彦弁護士に岡山県神社庁の顧問弁護士をお願いしています。

今回は、小林弁護士に土地売買に関する基本的な法律について説明して戴きます。

小林やすひこの神社法律相談

プロフィール

昭和35年大阪市生まれ。昭和59年3月に一橋大学法学部を卒業後、労働省（現厚生労働省）勤務を経て、平成4年4月に弁護士登録。専門は企業法務、民事事件、行政法務等。政府地方制度調査会委員、岡山大学経営協議会委員、岡山弁護士会副会長等を歴任。

小林裕彦法律事務所

岡山市北区弓之町2番15号

弓之町シティセンタービル6階

TEL:086-225-0091 FAX:086-225-0092

不動産の処分

―宗教法人としての法的義務―

【相談】

当神社は、この度、不動産を売却することになりました。当神社では、既に当社の規則に則って責任役員の見解、統理の承認の手続を行っています。規則に則った手続を行っているため、すぐに契約しても問題ないでしょうか。

【回答】

1 宗教法人法を意識する必要性

神社本庁が包括する神社は、宗教法人となつています。宗教法人は、宗教法人法の規定を遵守する必要があります。そのため、神社においては、規則のみならず宗教法人法の規定も意識して事務を行っていく必要があります。

2 不動産を売却する際には、宗教法人法上どのようなことが必要なの？

神社において、不動産を売却する際には責任役員会の決議、統理の承認という規則に規定されている事項を遵守する必要があります。もちろん、しかし、そのみならず宗教法人法第23条第1号により、少なくとも売却の1か月前に、信者その他の利害関係人に対して、その行為の要旨を示してその旨を公告する必要があります。

仮に、この公告を怠ってしまうと宗教法人法第88条第3号により、神社の

代表役員である宮司は10万円以下の過料に処せられてしまう可能性があります。このようなことになってしまつたら、地域社会や氏子の方からの神社に対する信頼に影響してしまつてリスクが生じかねません。

そのため、不動産を売却する場合には、忘れずにこの公告を行う必要があります。

3 コンプライアンスの重要性

神社は法人として存在している以上、個人の決定で事務を遂行するのではなく、責任役員・総代・職員の方々等で事務を遂行していく必要があります。その上で、宗教法人であることから、神社の規則を遵守する必要があるのはもちろんですが、宗教法人法の規定も遵守する必要があります。

地域社会の模範となるべき神社において、法律違反の事態が生じてしまうと、その神社に対する信頼を失わせる契機にもなりかねません。

社会には、宗教法人法のみならず、労働基準法等様々なルールがあります。また、各種ハラスメント等の不祥事が発生してしまうと、神社の風評に影響することになります。法律上どのようなことに注意して事務を行っていくべきなのかお悩みの場合には、弁護士に御相談されることをお勧めいたします。

連載 顧問弁護士 小林 裕彦先生の事例紹介⑦

その写真、使って大丈夫？

— 肖像権への配慮の重要性 —



<相談>

当病院では、リハビリの方法について記録すること等を目的として、患者がリハビリを行っているところを写真撮影しています。その際には、患者の方から、写真撮影することについて同意を得ています。

この度、当病院のホームページで、患者がリハビリを行っている写真を参考画像として公開することにしました。

このことに関して、何か問題はありますか？

<回答>

○ 肖像権とはどんなもの？

今日のインターネット上では、様々な画像情報が提供され、流通しています。このような画像情報の中には、個人の写真等の情報も大量に含まれています。個人の写真等、個人の画像情報を公開する場合には、肖像権に配慮する必要があります。

肖像権とは、人が、みだりに自己の容ぼう等を撮影されないということについて法律上保護される人格的利益のことです。簡単にいいますと、勝手に自分の写真を撮影されたり、撮影された写真を無断で公開されない権利のことです。この肖像権を侵害した場合には、不法行為として損害賠償責任を負うことになる可能性があります。

○ どんな場合に肖像権を侵害することになる？

人の容ぼう等を、その承諾なく撮影し、又は公開した場合に肖像権を侵害したとして不法行為になるかどうかは、①被撮影者の社会的地位、②撮影された被撮影者の活動内容、③撮影の場所、④撮影の目的、⑤撮影の態様、⑥撮影の必要性等を総合考慮して、被撮影者の人格的利益の侵害が、社会生活上の受忍限度を超えるものといえるか否かを判断して決められることとなります。

もっとも、写真の撮影について被撮影者の承諾がある場合には、原則として不法行為にはなりません。しかし、写真の撮影について被撮影者の承諾がある場合でも、承諾の範囲、趣旨・目的を超えて写真を使用する、又は公開する場合には、やはり肖像権を侵害するものとして不法行為になる可能性があります。

○ 本件について

御相談では、確かに、写真の撮影自体については、被撮影者の承諾を得ているようです。しかし、この承諾は、当該写真撮影の目的が、リハビリの方法を記録するためであることを前提にしていると考えられます。一般的に、リハビリの方法を記録するために撮影されることによって、その写真がホームページ上で公開されることにはつながりません。そのため、ホームページ上で自分の写真が公開されることを前提として、写真撮影に承諾をしているとは考え難いところです。このようなことから、本件では、病院のホームページ上で自分のリハビリの写真を公開されることについてまでの承諾は、ないと考えられます。

そして、写真の内容は、リハビリという患者の治療行為であり、一般的に公開を欲するものではないこと、撮影場所は病院であり、公開された空間ではないこと、参考画像として写真を用いなければならない必要性が高いとまではいい難いこと等を考慮すると、本件では、被撮影者の肖像権を侵害することになる可能性が高いと考えられます。

肖像権を侵害した場合、数十万円の慰謝料を支払うことになる可能性があります。また、このようなトラブルになること自体、病院のコンプライアンスに対する意識が低いという評判が広まり、病院に対する評価が低下するリスクも考えられます。

○ 肖像権を侵害しないようにするにはどうしたらいいの？

肖像権を侵害しないようにするための一つの方法としては、写真の顔等の部分にぼかしをいれて、被撮影者個人の特定を困難にするということが考えられます。もっとも、一番安全な方法は、写真の使用目的を被撮影者にしっかり伝えた上で、被撮影者から、撮影及び公開についての明示的な承諾を得ることです。その際には、書面によって行うべきです。

○ 情報に対する意識向上の必要性

肖像権に限らず、個人情報、プライバシー等、情報を管理する際には、様々なことを考慮する必要があります。これらについての対処法を誤ると、損害賠償責任を負う等のリスクを負いかねません。

情報の管理についてどのように整えていくかお悩みの場合には、弁護士等の専門家に御相談することをお勧めします。

九州の温泉は熱い ーわいた温泉郷ー

有名な黒川温泉のすぐ近くに、わいた温泉郷（熊本県阿蘇郡小国町）といわれるさほど有名ではありませんが実力派の温泉地があります。これはたけの湯温泉、はげの湯温泉、山川温泉などから成ります。湯煙というと別府温泉をイメージされるかもしれませんが、このわいた温泉郷は村の普通の風景と生活の中の至る所で湯煙が湧いていまして、日本にもまだこんな所があるんだなと感動すら覚えます。

泉質はコバルトブルーの湯から湯の花が大量に舞う湯までバラエティーに富んでいて、どこも湯量が多いのが特徴です。循環風呂など全く無縁の一つ一つの温泉に温泉本来の力強さを感じるレベルの高い温泉地。



たけの湯の湯煙と湯けむり茶屋



はげの湯 豊礼の湯



山川温泉 しらはなシンフォニーの露天風呂



山川温泉 奴留湯共同浴場