



News Letter

発行日 2019.9.17

vol. 11

ニュースレターVol. 11をお届けいたします。

ご無沙汰しております。ほのかな秋の気配が感じられるようになりましたが、皆様方におかれましてはいかがお過ごしでしょうか。

前回のニュースレター発行から約1年が経ちます。前号発行時は厳しい暑さが続いておりましたが、今年の夏は昨年と比べると過ごしやすかったように感じます。

朝夕は幾分涼しくなってきましたが、日が高い時間はまだ暑さが続いておりますので、体調には十分にお気をつけください。

右の写真は、弊所所長の愛犬であるテツ君で、10歳を迎えたそうです。愛くるしい表情に癒やされます。



パワハラ防止の法制化について

文責 弁護士 岩永 隆之

1. 法制化

本年5月29日に、労働施策総合推進法が我が国で初めてパワーハラスメントについて規定し、その防止をするための措置を講じる義務を企業に課しました。

もちろん、これまでもパワハラは、民法上の不法行為に該当していましたので、違法ではあったのですが、今回の法制化によって、企業がパワハラ防止措置を講ずることが法律上の義務になったため、そのような措置を講じない企業に対して、行政機関がさまざまな働きかけ(助言, 指導, 勧告, 事業者名の公表)をすることができるようになります。

2. 事業者の対策

今後、厚労省がパワハラ防止のキャンペーンを行っていくでしょうから、事業者はパワハラとの指摘を受けないように注意する必要があります。

パワハラによって、事業者は、行政機関から指導・勧告などを受けるほか、損害賠償責任を追求されるおそれもあります。さらに、人手不足の世の中ですから、ブラック企業との風評によって人材確保も困難となり、企業価値の低下を招くおそれがあります。

事業主としては、次のような対策をとる必要があるでしょう。このような対策を事前に講じていることによって、責任を追及されにくくなるという効果も期待できます。

目次:

| | |
|----------------|---|
| パワハラ防止の法制化について | 1 |
| 外国人を雇用するためには③ | 3 |
| おすすめの本 | 4 |
| 弁護士ときどき釣り人 | 4 |
| 事務員コラム | 5 |

対策① パワハラについての方針の明確化

社内報や研修を行うことによって、パワハラを許さないという方針を明確化する。

対策② 就業規則等の改定

就業規則等にパワハラ禁止規定を設けるとともに、就業規則の懲戒事由に規定する。

対策③ 相談体制の整備

パワハラの相談に適切に対応するためには、組織のラインから独立した相談窓口を設けることが望ましい(弁護士など社外に相談窓口を設けるケースもある)。

3. 何がパワハラに当たるのか？

労働施策総合推進法では、パワハラを次のように定義しています(今後、厚労省が指針を作成予定)。

- ① 職場において行われる
- ② 優越的な関係を背景とした言動であって
- ③ 業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの

定義自体はなるほどと思われるものですが、この定義を見て、パワハラに当たるか否かを直ちに判断するのも難しいでしょう。

そこで、厚労省のホームページ(「明るい職場応援団」に動画がUPされています)やお勧めです)や過去の裁判例などを参考に、具体例を見ていきましょう。

①身体的な攻撃



叩く、殴る、蹴るなどの暴行を受ける。
丸めたポスターで頭を叩く。

○民事責任どころか、刑事責任にもなりかねず論外です。机を叩くなど、モノに当たっても暴行行為に該当する可能性があります。

②精神的な攻撃



同僚の目の前で叱責される。他の職員を宛先を含めてメールで罵倒される。必要以上に長時間にわたり、繰り返し執拗に叱る。

○人格を否定してはダメです。叱咤激励のつもりだったのは通用しません。

例)「給料泥棒」

「存在が目障り」

「おまえの成績表を子供に見せたら、おまえがいかに駄目な親父かわかるだろう」

○仕事の問題点を叱るべきです。

例)「仕事のやり方を変えた方が効率が良いのではないか」

③人間関係からの切り離し



1人だけ別室に席をうつされる。強制的に自宅待機を命じられる。送別会に出席させない。

○仲間はずれはいけません。上司が黙認している場合は会社の責任になります。

④過大な要求



新人で仕事のやり方もわからないのに、他の人の仕事まで押しつけられて、同僚は、皆先に帰ってしまった。

○業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強要です。部下を鍛えるためでも達成不可能な程度の要求はダメです。

例)資料の誤字について、何度も反省文を書かせる。

⑤過小な要求



運転手なのに営業所の草むしりだけを命じられる。事務職なのに倉庫業務だけを命じられる。

○業務上の合理性がないのに、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることです。

例)コピー取りなどの単純作業しかさせない。

⑥個の侵害



交際相手について執拗に問われる。妻にする悪口を言われる。

○私的なことに過度に立ち入ることです。

例)しつこく結婚を奨励する

4. 平尾誠二さんの場合

ラグビー日本代表の平尾誠二さんは、人を叱るときに4つの心得として次のとおり語っていたそうです。われわれも部下を叱責する際に、心がけておくべきだと思います。

- (1) プレー(行動)は叱っても人格は責めない。
- (2) 後で必ずフォローする
- (3) 他人と比較しない
- (4) 長時間叱らない

※当事務所でも、パワハラをはじめとして、時間外労働、解雇規制などの労務管理問題から、契約書作成の実務、債権回収、下請法、民法改正など各種セミナーを開催しておりますので、興味のある方はお声がけください。

外国人を雇用するためには③

文責 弁護士 新富 崇央

前回のニュースレター(と言っても約1年前ですが…)では、外国人を雇用する際に一番利用頻度が高いであろう「技術・人文知識・国際業務」の在留資格について、その概略をご説明しました。その中では、申請人(外国人)のこれまでの学歴・経歴と、在留資格の類型が予定する業務、就職先で予定される実際の業務とが、合致あるいは相当程度に関連している必要があるという説明を行いました。

今回は、実際に、上記関連性はどのように判断されるかどうかという点について、私がこれまで行ってきた入管業務(在留資格の変更)での経験を基にご説明していきたいと思えます。

まず、重視すべき点は、在留資格の変更を求める外国人の学歴です。この点については、外国人を採用しようとされている会社の方々が軽視しがちなところなのですが、その外国人が大卒なのか、あるいは専修学校卒業なのかで大きな違いがあります。

入管業務においては、大学とは、ある部分的な専門教育課程のみを修める教育機関では無く、幅広い基礎的な教養(リベラル・アーツとも表現されます)をも修めることが出来る教育機関であり、所謂ゼネラリストの養成機関と考えられています。このことは、翻ってみれば、大学教育を修めると言うことは、原則としてあらゆる職種に対し応用が利く科目を履修しているという見方も可能な訳です。

他方で、専修学校は、学生が就こうとする職業に関する教育を専門的に受ける教育機関であり、大学のように幅広い教養を身につける教育機関であるとは見なされていません(入管業務上の考え方なので実情は変わってくると思いますが)。このことは、翻ってみれば、専修学校で専門的に身につけた学識・技術を発揮できる職業・業務は限られているという見方に繋がります。

以上のような考え方から、在留資格の変更を申請しようとする外国人が大卒の場合は、大学で修めた専攻科目と従事しようとする業務とが一致しなくとも、関連性があれば良いことになり、しかも、その関連性の程度も、緩和されており、専攻科目以外にも、実際に履修した科目の内容等を考慮して緩やかに判断されます(一応の関連性でも申しましょうか)。

これに対し、専修学校を卒業した外国人については、その外国人が行おうとする業務と専修学校での修得内容とが関連するかについては、かなり厳格に審査されます。申請人である外国人の側は、外国人が専修学校で修得した内容、申請人が行おうとする業務及び両者の関連性を具体的な資料をもって、慎重に立証しなければならないのです。

実は、在留資格の変更に関する業務で、一番苦勞するのがこの関連性の立証です。例えば、会社のデータ管理業務にあたらせる為に採用予定の外国人が、専修学校でインターネットの検索やワードしか修得していない等の場合、入管から、業務との関連性が乏しいのではないかと…等といった意見が出されるのです。

このような場合は、申請者である外国人から、専修学校のカリキュラムの一環で私的にパソコンの検定を受けていなかったか、修得した単位の具体的な内容、試験内容等の事項を聞き取り、それを根拠資料と共に入管に報告したり、会社側に対しても、業務の具体的な内容、要求されるパソコンの具体的なスキル等を聞き出し、両者が関連性を

有するという立証を必死で行います(申請者には在留期間の制限があることに加え、入管からは上記報告について非常にタイトな提出期限を設定されますから、それぞれ必死です)。

このように、在留資格の変更に係る入管業務は、弁護士が通常業務として行う裁判での立証活動と同程度か、或いはそれ以上の立証活動が要求されます。担当官も当然人であることから、在留資格変更の可否も機械的に決まるわけでは無く、最終的には人を説得するという点に関しては、普通の訴訟業務や交渉と大きな違いは無い…ということでしょうか。

以上

おすすめの本

〇「相続法改正 新しい相続実務の徹底解説」(令和元年 青林書院)

私も執筆者の一人になっている本の紹介です。私は日本相続学会という相続分野の研究団体に所属しているのですが、その学会のメンバーで分担執筆をしたものです。自画自賛になりますが、たいへん良い本です(笑)。

ところで、民法の相続編に大改正があったのをご存じでしょうか。

配偶者居住権制度の創設、遺留分制度の見直し、特別寄与制度の創設など実務に影響を与える改正の目白押しです。

相続法はただでさえ複雑で理解の難しい分野ですので、実際の事例を踏まえて理解しなければ分かりにくいのですが、本書では豊富な事例とその解説という形式をとっていますので、自分が今問題としている事例に当たれば、解決のヒントを得ることができます。

書店で目にされたら、ぜひ手に取ってみてください。

(文責:岩永)

弁護士ときどき釣り人

こんにちは。弁護士の新富です。

趣味の海釣りの方ですが、なかなか時間が取れず、あまり行けておりません。

以前にもご紹介させて頂きましたが、私が行う釣りは疑似餌を使ったルアー釣りと呼ばれるものなのですが、最近では、オキアミやイソメ(ゴカイ)等の餌を使ったウキ釣りに興味があります。

私が小学生の頃から始めた釣りも、最初はウキ釣りでした。といっても、竹竿に玉ウキを付けた非常にシンプルなもの、佐賀城跡のお堀でフナやハヤを釣って遊んでいました。餌はカメラのフィルムケースに入れて売られていたウジ虫や練り餌です。小学校から帰ると、ランドセルを居間に投げ、その日の気分に合わせて、ハヤを釣りたければウジ虫を、フナを釣りたければ練り餌を持って行きました。

海で行うウキ釣りの主流は、所謂フカセ釣りと呼ばれる釣り方で、長いハリス(針に直接結びつける糸のこと)を海中に漂わせ、仕掛けを潮の流れに同調させて餌を食わせるという非常に繊細な釣りです。自然な餌と魚に誤認させるため、昔はウキすら付けなかったらしいのですが、現在はウキを付けるのが主流です。

ルアー釣りも非常にダイナミックで面白いのですが、フカセにはルアーにはない、日本的な繊細さがあるように感じ、いつかやってみたいなと思っています。

(文責:新富)

事務員コラム

こんにちは。博多支店事務局の尾上です。

7月13日～9月1日まで九州国立博物館(〒818-0118 福岡県太宰府市石坂4丁目7-2)で開催されていた特別展「室町将軍一戦乱と美の足利十五代」に行ってきましたので、ご紹介したいと思います。

1336年から約240年、15代にわたり続いた室町幕府。そんな室町時代は前半期に南北朝の動乱、後半期に応仁の乱といった戦乱とともにありました。その戦乱の世を武力ではなく、中国文化などから独自に発展させた“文化”をもって統治していったのが足利将軍だと思えます。

この特別展では、今日の日本文化に大きな影響を与えた品々や足利将軍ゆかりの御物や関連資料などが展示されていました。中でも、等持院所蔵の13軀の将軍像が勢揃いしていたのは圧巻でした。また、学生時代に歴史の授業で足利尊氏の絵だと学んだものは、実は尊氏ではなく高師直ではないかと定説が変わっているものも展示されていました(重要文化財「騎馬武者像」, 京都国立博物館)。日々研究が進み、定説が変わる、これが歴史の面白いところだと強く感じました。

重要文化財

「足利将軍坐像」
(京都, 等持院)→

5代義量, 14代義栄を除いた13軀の将軍坐像が現存しています。

撮影OKとなっていた為、
記念に撮影してきました。



弁護士法人岩永・新富法律事務所

長崎本店 〒850-0055 長崎市中町5番23号 大久保中町第二ビル2階

博多支店 〒812-0012 福岡市博多区博多駅中央街5-11

第13泰平ビル6階601-1号室

電話、FAX、Eメールにてご相談を承っております。

何かございましたら、お気軽にお問い合わせください。

無料法律相談のお電話はこちら

長崎本店 095-829-2120

博多支店 092-292-3693

FAXの方はこちら

長崎本店 095-829-2121

博多支店 092-292-3694

メールの方はこちら

長崎本店 iwanaga-ta@ace.ocn.ne.jp

博多支店 iwanaga-sintomi@arrow.ocn.ne.jp