

! CASE 01 RESOLUTION CASE

サラリーマンのWワーク 「本業+副業」でも「残業代」が発生するってご存知ですか?

少子高齢化に伴う労働人口の減少や起業ブームの中、「本業+副業」のWワークをする兼業サラリーマンが増加しています。日本最大級の総合求人・転職支援サービス『エン転職』上でのアンケートでは、現在正社員で勤務する20~40代、5,000人以上の回答から集計した結果、副業経験のある方は、なんと!33%。その6割は販売・接客・サービス業を副業としているとか。定時退社したら、そのまま副業先に直行してあと3時間アルバイト、そんな人も、珍しくない時代といえるでしょう。

憲法では職業選択の自由が謳われていますが、実際問題、「本業」である正社員で雇用されている会社の就業規則で副業が認められているかどうか?が大きなポイント。副業を認められていない場合は、就業規則違反として最悪、解雇の可能性もあります。上記のアンケートで、『現在お勤めの会社で、副業が認められている』の問いに、YESの回答はわずかに19%。働き方改革が話題の昨今ですが、副業については、なかなかハードルが高いようです。

定時外のことなのに、会社側が副業を認めないのはなぜ?

その大きな理由の一つが残業代です。「労働基準法」では、原則として労働時間を「1日8時間以内、1週間40時間以内」と定めています。例えば、早朝に飲食店の仕込み業務を3時間、その後本業で提示まで7時間働いたら? 「副業3時間+本業7時間+=10時間」となり、本業先で定時中にも関わらず、2時間の「残業代」が発生してしま

うのです。

やっぱり、健康が大切



じゃあ、帰社後に副業すれば本業先では残業代が発生しないから問題ない、とはいきません。頑強な人でも、やはりWワークは体に大きな負担となるもの。Wワークで体を壊して、結果本業を休職…。なんて本末転倒です。多くの会社にとって「人は城」であり「人財」。

信頼できる「人」の集まりは強固な「城」に等しいという戦国武将の教えを座右の銘にされている経営者様も多いかと存じます。大切な「人財」に末永く健康で会社を盛り立てて欲しい、というのが経営者様の本音ではないでしょうか?

ちなみに、社) 佐賀事務所就業規則を作成させていただいた企業様での副業のお取り扱い「原則許可制」とさせていただきます。

まだ就業規則を作成されていない企業様、副業希望の従業員様とトラブルが発生する前に、是非、佐賀事務所にご相談下さい。



お困りごと、何でもご相談ください!!



佐賀事務所では、従業員ご本人様の人事労務相談のみならず、配偶者様、お子様他、ご家族皆様の勤務先でのご相談も承ります。「家族がリストラにあいそう」「子供がバイト先で強制シフトを組まれ、学校に支障が出ている」などお困りごと、何でもご相談ください。

佐賀社労士事務所 〒115-0045 東京都北区赤羽1-10-1 ショーエービル3F TEL.03-5249-3326 営業時間 9:00~18:00 定休日 土日祝 (※休日対応は個別にご相談ください。) FAX.03-3598-1827 http://www.saga-sr.com yutaka-saga@mtj.biglobe.ne.jp

~伝説の社労士事務所と呼ばれたい~ 労使相愛を実現する会

社会保険労務士法人 佐賀事務所 TEL.03-5249-3326

9 September 月号 第2号

- 1 労務管理のこと 2 「逆ハラ」続報!! 3 「離婚にまつわるよもやま話」 4 サラリーマンのWワーク

〒115-0045 東京都北区赤羽1-10-1 ショーエービル3F 赤羽の社労士ブログ https://ameblo.jp/saga-sr/

普通の社労士が教えない労務管理のこと

皆様、いつもお世話になっております。サハラ砂漠で経験したような酷暑が続いていますが、体調にお変わりはないでしょうか。この時期、熱中症や熱射病には特に注意が必要です。

大変残念なことですが、顧問先企業様で熱中症による死亡者が出てしまいました。企業側の対応として業務上の事故は労災保険が適用となり、治療費やご遺族様に対する補償内容は至れり尽くせりですが、慰謝料補償は除外されています。使用者側の安全配慮の程にも抛りますが、仮に訴訟を提起された場合、死亡事案では3,000万は下らないと覚悟するべきです。

業種業態問わず、労災上乗せ補償や使用者賠償責任保険といった民間保険の備えと、就業規則で民事損害賠償請求権の放棄について定めて置くのがベスト、転ばぬ先の杖となるでしょう。なにより、こまめな水分と塩分の補給の徹底などで労災を防ぎましょう。

最近の大ニュースの一つに、トランプ大統領と金正恩朝鮮労働党委員長の会談があります。子々孫々に繋がる...あれが世界平和安定の第一歩となったと絶賛される、世紀の会談になって欲しいものです。

シンガポールは23年前、卒業旅行でヨット部の仲間12名と一緒に行了きました。23歳で初の海外旅行、ゼロ歳から海外旅行を経験している息子らと比べると、隔世の感があります。当時はまだ屋上プールが有名なマリーナベイ・サンズやナイトサファリ、ユニバーサルスタジオもなく、マーライオンに登って怒られた事、セントーサー島をランニングした事、ゴミが一つも落ちていなくて綺麗だった事くらいしか記憶にありません。

8月の夏休みに家族でシンガポールへ行くので、今度は大人の自覚を持って、思い出を沢山持ち帰って来たいと思います。

精神疾患と労務管理、最近相談事のNO.1を占める

メインテーマです。代表的な精神疾患にはうつ病やパニック障害・双極性障害がありますが、「発達障害」に関する相談が多いのも、社) 佐賀事務所の特徴の一つです。客先でトラブルを起こす、キレ易い、変化を嫌う、報連相が出来ない、場の空気を読むことや言外のニュアンスを汲む事が苦手、ケアレスミスが多い等々、下手すると懲戒処分や退職勧奨の対象と為り得るような方が、実は「発達障害」である可能性が高いのです。処罰や教育指導ではなく「治療という選択」がベストと思われるケースでは、精神科医との連携を図って解決に導きますので、心当たりある従業員の方がいれば先ずはご一報下さい。

5年前の2013に発達障害の診断基準に追加された下記文言に着眼し、面談サポートも実施しています。「社会的要求が能力の限界を超えるまでは症状は完全に明らかにならないかもしれないし、学習した能力によって隠されている場合もある。」要約すると、知能障害がなく、それまでの環境が本人に合っていたので、今まで障害が明らかになっていなかっただけ。

こうした方が面接や筆記試験をスルーして入社し、既に数年経っているケースは潜在的に少なからずあると思われます。これからの労務管理では、発達障害についても対処し得る引き出しを持ち合わせて置く必要があります。

数多くの労務トラブルを経験しましたが、この視点があれば、感情の対立ではなく、未来志向の視点に立った解決が出来たのではないかと若干の後悔もあります。

生涯現役の時代だからこそ、手をこまねく前に、「先手を講じて行く労務管理」が必要なのではないでしょうか。

今月も元気に飛ばして行きましょう! (佐賀 豊)

部下が上司に嫌がらせ?!

『逆ハラ』続報!!

先月解決したとお伝えした「逆ハラ問題」、その後、続報が届いてしまいました。



Aさんが、「退職しろと社労士に強迫されたから、今回の退職は無効!働けなかった間の損害を賠償しろ」と弁護士を立てて訴えを起こしたのです。

Aさんはそもそも、在職時に業務改善指導書が140枚を超えており、その他いろいろ蓄積された証拠をもって、経営者様に“解雇も止む無し”と言わしめた、超!問題社員。

しかしながら、解雇は企業様側に「その事由の立証責任」が生じる他、費用や手続き等でハードルが大変高く、痛手が大きい面もあります。そこで、前回お伝えした通り、佐賀の交渉により、Aさんの逆ハラが原因で精神科を受診されている役職者の方の賠償を争う審判を行わない代わりに、Aさんに自主退職を受けて入れもうらう形での解決となったはずでした。それが「強迫」騒動に。

とはいえ、実はこれもAさんにはとても不利な展開なのです。今回の訴えでは、『強迫されたことの立証責任』がAさんご本人に問われます。なぜなら、

1. Aさんが自筆で退職届にサインをしている。
2. 会社の発行した「自己都合退職」の離職票をハローワークに提出している。
3. 上記離職票に「離職者本人の判断 離職理由に異議無し」として署名捺印している。
4. その後、失業手当の受給手続きをしている。

以上の点から、離職者本人の意思で退職し、失業の状態にあると判断されるためです。

本当に強迫に屈して止むを得なく退職届にサインをしたのであれば、ハローワークに離職票を提出はしないであろうし、まして「離職理由に異議無し」として署名捺印の上、失業手当の手続きをすすめたりはしないはず。Aさん

が「強迫」を立証するのは極めて困難でハードルの高いミッションインポッシブルと言えるでしょう。そのあたりを鑑みて、**解決金等目当てのゴネ得訴訟**かと思われる。

国家資格保持者として、従業員から搾取するブラック企業は許せません。しかし、実際にはなかった被害を捏造して利を得ようとする行為は見逃せません。

今回は、佐賀と志を同じくする弁護士さんお二人も同道して、近日、相手方弁護士事務所との交渉に大阪に赴きます。企業様をしっかりとバックアップ。

目前の紛争解決は当然ですが、今後、社内で同様の紛争が起こらないようにするために、そして再び、従業員の皆様が安心して職務に励むことができる平和な労働環境を取り戻すために。

企業様の方針や希望を最優先に、迅速な解決を目指します。

このような逆ハラ問題に限らず、元従業員から解決金等を目的とした不当ないがかりによる訴えも、近年増え続けています。これまで共に働いてきた仲間と争えば、社内には不穏な空気が流れ、労使が共にダメージを負うこととなります。

事を荒立てずになんとか収めたいという企業様のお気持ちを大切に、迅速にご対応させていただきます。お困りの際は、すぐ!社) 佐賀事務所にご相談下さい。

(林)



「離婚にまつわるよもやま話」 南埼玉法律事務所 弁護士 高倉光俊



毎年20万組以上の夫婦が離婚しているという日本。婚姻件数の減少と相まって、最近は離婚件数も減少していますが、それでも40年前と比べれば2倍近い件数となっています。



幸せを夢見て結婚した男女が、なぜそのような結末に...

そこには十人十色の理由がありますが、その中には離婚のハードルが低くなったということもあるでしょう。

近年、インターネットの普及により、離婚に関する情報のアクセスが容易になりました。今や手元のスマートフォンをタップすれば、民法をはじめとする法律や、離婚手続を案内する裁判所のサイトにも簡単に繋がります。

さらに、弁護士が離婚事件の受任をするために、営業をかけているという現状もあります。「離婚 弁護士」と検索サイトに入力すれば、おびただしい数の法律事務所のサイトにヒットすることでしょう。

弁護士だけではなく、浮気現場を押させるための探偵や、離婚カウンセラーなど、離婚にまつわる多くビジネスがあり、それぞれが活発に営業を行っています。

ここで離婚についての手続をまとめますと、もっとも**穏便な方法は協議離婚**、つまり離婚届を提出することです。弁護士という職業にあると、離婚=トラブルというイメージが強くなりがちですが、多くの夫婦は離婚届を提出して穏便に離婚をしています。

当事者同士では話がまとまらない場合は、家庭裁判所に調停を申し立てることになります。我が国の法律

では、いきなり離婚裁判をすることはできず、まずは調停という裁判所での話しをする必要があります。ほとんどのケースでは、調停申立前後のタイミングで別居しています。調停では調停委員という裁判所から囑託された方が、第三者の立場として話し合いを取り持ちます。調停委員は男性と女性一人ずつの計2名ですが、60歳前後の方が多く、夫婦観にギャップがあるとの意見も聞きます。

調停での離婚の合意がない場合、判決によって離婚する離婚裁判となります。裁判手続になっても和解による離婚も多く、判決によって離婚するケースは少ないでしょう。

裁判所に持ち込まれる離婚事件を見ると、約4分の3が妻からの申立です。その理由の1位は、「**性格が合わない**」となっており、離婚に至った直接的な出来事がない場合もみられます。溜まりに溜まった怒りが、あるきっかけでマグマのように吹き出すのかもしれない。

離婚したくて結婚した夫婦はいませんが、常に離婚のリスクに晒されているのが現在の夫婦です。

長年連れ立っていると、夫婦一緒にいることが「**あたりまえ**」と考えてしまいがちですが、「**ありがたい**」ことであると考え直し、互いに感謝し合うことも大事ではないでしょうか。



南埼玉法律事務所 弁護士 高倉 光

川口市出身で、これまでの人生のうち、ほとんどの時間を川口市やその近隣で過ごしました。地元でもある埼玉県の南部地域において、より多くの方々に、身近なリーガルサービスを提供したいと考えております。「依頼者の親身になって、問題を解決する」が、私のモットーです。日々研鑽を怠ることなく、皆様の力になってゆきたいと考えております。

プロフィール
平成11年 埼玉県立蕨高等学校卒業
平成16年 中央大学法学部卒業
平成18年 明治大学法科大学院卒業
平成19年 埼玉弁護士会に弁護士登録・城口法律事務所入所
平成23年 南埼玉法律事務所開設

主な取り扱い業務/交通事故・債務整理・刑事事件・離婚業務・労働問題・遺言・相続 など