



弁護士法人デイト法律事務所は、労務、ビジネス関連のニュースや当事務所の近況などを、ニュースレターとして不定期にお送りさせていただいております。四季折々のお手紙としてご理解いただき、当事務所の近況やご挨拶のほか、企業法務に携わる方に少しでもお役に立てる情報となれば幸いです。

今月の内容

- 「すき家」問題～業務管理の重要性
- 限定正社員～今後の雇用のあり方
- 事務所便り～9月のセミナー、講演情報
- 小倉(北九州市)オフィスの開設～より良いサービスに向けて

●「すき家」問題 ～ 業務管理の重要性

先月から今月にかけて、「すき家」の業務管理体制に批判が集まり、マスコミは連日のように報道しています。

すき家は、1人勤務体制「ワンオペ」を採用し、結果として、従業員に過重な労働を強いていたことが批判されました。今後、今年の9月末でこの「ワンオペ」体制を廃止するとのこと。

○「すき家」の行った「ワンオペ」体制のリスクとは

「ワンオペ」体制をとっていた「すき家」の抱えていたリスクには、①**過重労働問題**がありました。また今後は②**人材不足問題**、③**経営者の責任問題**の各リスクを抱えることとなります。

1 過重労働問題

「ワンオペ」体制をとった場合、当然、特定の従業員に対してかかる心身の負担が大きくなります。

そして、過重労働は労災問題に発展する危険性を秘めています。

例えば、連日の過重労働により、注意力が散漫になり、調理器具等で怪我をする危険性があります。また、過重労働により精神疾患になり、最悪の場合、自殺する可能性もあります。

仮に、そうした問題を放置していれば、**労災隠し**として違法行為になります。

つまり、労災が発生した場合には、所轄の労働基準監督署へ「労働者死傷病報告」を提出する義務があります。そして、これを怠るか、もしくは、虚偽の内容を報告した場合には、50万円以下の罰金に処せられます。

また、労災問題により、企業に数千万から場合によっては数億円の多額の賠償金が課されるケースもあります。

なお、労災問題については、<http://www.fukuoka-roumu.jp/226/>をご参照ください。

このように、「ワンオペ」体制には、過重労働問題、及び、それに続く労災のリスクがありました。

弁護士法人デイト法律事務所

〒812-0011 福岡市博多区博多駅前2-1-1福岡朝日ビル7階

電話番号: 092-409-1068 FAX: 092-409-1069

e-mail: info@daylight-law.jp 電話受付時間: 平日午前9時～午後9時

事務所サイト www.daylight-law.jp 労働問題専門特化サイト www.fukuoka-roumu.jp



この記事についてのお問い合わせは森内までお気軽にどうぞ。



これに関して、ゼンショーHDの第三者委員会は、社員の生命や健康に危険があるとして、長時間労働の禁止を求める報告書を提出しました。

2 人材不足問題

「ワンオペ」体制を廃止して、複数の従業員を1つの店舗に配置するとなった場合、当然、これまで1人で店舗を回してきたわけですから、複数の店舗で深刻な人材不足に陥ります。

実際、「すき家」は、数百の店舗が閉店を余儀なくされています。

そして、今後人材を確保するにしても、一度、過重労働が大々的に取り上げられてしまった以上、風評被害から人材の確保が難しくなると考えられます。

マンパワーの不足は、事業のやせ細りの原因となります。

実際、「すき家」は売上高、営業利益の予想を大幅に下方修正せざるを得なくなり、赤字転落の見通しとなるそうです。

このように、「ワンオペ」体制より、人材不足問題、及び、それに続く業績悪化のリスクを抱えることとなります。

3 経営者の責任問題

企業の経営者には、基本的には、**経営判断の自由（裁量権）**があります。

というのも、企業の経営に関する判断は不確実かつ流動的であり、かつ、専門的・予測的にならざるを得ないため、一定のリスクが伴うものであるとともに、経営者が萎縮することなく経営に専念するためには、その権限の範囲で裁量が認められるべきだからです。

とはいえ、その裁量も無制限ではなく、**当時の会社の状況、会社を取り巻く社会、経済等の情勢の下において、会社の属する業界における通常の経営者の有する知見や経験を**

基準として、経営判断の前提となる事実の認識に不注意な誤りがなかったか、その事実に基づく行為の選択決定が不合理でなかったかが問われます（東京地裁平成16年9月28日判決参照）。

仮に、裁量の範囲を逸脱する等した場合には、株主や債権者から損害賠償責任を追及される可能性もあります。

このように「ワンオペ」体制をとったことにより、今後、役員が経営判断の責任を追及されるリスクが生じることになりました。

○業務管理の重要性

今回の問題は、企業の業務管理の重要性を再認識させられるものとなりました。

当然、企業は利益を追求する以上、業務管理のみに時間を割くわけにはいきません。しかし、不適切な業務管理、例えば「ワンオペ」体制のような無理な人件費削減に向けた取り組みが、結果として企業に多大な損害を与える可能性があるとともに、経営者も責任を追及される可能性を生じさせることがあることを考えるきっかけになると思います。

●限定正社員 ～ 今後の雇用のあり方

○議論の背景

現在、政府の雇用政策の1つとして、「限定正社員」の普及、促進に関する議論（ルール作り等）が活発になってきており、注目されるどころです。

この議論の背景には、育児や介護など日常生活とのバランスを考えて働きたい人や、特定の勤務地で働きたい人や、労働時間や専門性にこだわりをもって働きたい人が増えている事情があります。

そして、「限定正社員」は、**ワーク・ライフ・バランスの実現**の手段として期待されるとともに、多様な雇用形態の実現により**企業の雇用促進**にもつながると期待されます。



○限定正社員とは

そもそも限定正社員とは、職種や勤務地、労働時間等を限定した上で、いわゆる「正社員」と同様に企業と期間の定めのない雇用契約を締結する従業員を指します。

したがって、限定正社員として想定されるものには、「職種限定正社員」「勤務地限定正社員」「労働時間限定正社員」といったものがあります。

そのため、限定正社員に対して、企業は労働者の同意なく、限定された職種や勤務地、労働時間等の範囲を超えて異動や転勤、残業等を命じることができないこととなります。

○企業が限定正社員を採用するメリット

それでは、企業にとって、限定正社員制度を取り入れるメリットはどこにあるのでしょうか。

限定正社員制度を取り入れるメリットとして考えられることは、

- ①人材の定着（退職者数の減少）
 - ②従業員のモチベーション向上
- があります。

①については、近年の離職率の高さの一要因として非正規雇用の増加があるため、ワーク・ライフ・バランスや専門性にこだわりを持つ従業員にとっては、働きやすい環境となり、ひいては、専門的な人材の定着による企業の発展が一定程度見込めると思われます。

②については、期間の定めのある従業員と期間の定めのない従業員とでは、現実的に仕事に対するモチベーションが異なるため、事実上の業務の効率化が期待できると思われ

○限定正社員制度の導入にあたって

限定正社員制度の導入にあたっては、新たな就業規則を作成することが必須です。

というのも、就業規則において、どのような規律に服するのかを明確にせず、いわ

ゆる「正社員」と同様の就業規則を使いまわし

ては、最低条件が「正社員」と同様のものになってしまうからです。

例えば、職種限定正社員については、当該職種の消滅が解雇理由であること、勤務地限定正社員については、当該勤務地における事業所の消滅が解雇理由であることを明確に就業規則に記載しておくことが考えられます。

●事務所便り～9月のセミナー、講演情報

○9月のセミナー情報

～「メンタルヘルス対処法」

来月は、メンタルヘルス対処法についてのセミナーを開催いたします。

日時 平成26年9月29日（月）

14:00～17:00

会場 当事務所セミナールーム

参加料 3000円

顧問先企業様は無料

定員 24名

（お早めにお申込ください）

年々深刻化し、時として会社に甚大な被害をもたらす可能性のあるメンタルヘルス問題に対処するために、事業主様がどのように対処すればよいのかについて、産業カウンセラーと弁護士がそれぞれの視点に立って解説いたします。

また、企業が押さえておくべき助成金の解説も行いますので、ふるってご参加ください。

○9月の講演情報

1 問題社員への法的対応と社員の活かし方

第2回高齢者住宅セミナーにて、「問題社員への法的対応と社員の活かし方」という題



目で、当事務所弁護士の宮崎が講演を行います。

日時 平成26年9月18日(木)
13:10~14:10
会場 福岡中小企業振興センター
題目 問題社員への法的対応と社員の活かし方

くわしくはこちらをご覧ください。
<http://www.fukuoka-roumu.jp/300/>

2 顧問先企業を護る！労働紛争予防の最前線

税理士会主催の研修会において、「**顧問先企業を護る！労働紛争予防の最前線**」という題目で、当事務所弁護士の宮崎が講演を行います。

日時 平成26年9月4日(木)
14:00~16:00
会場 九州北部税理士会博多支部
題目 顧問先企業を護る！労働紛争予防の最前線

3 未払い診療報酬回収の法的対応の実務

福岡地区病院主催の事務長研修会において、「**未払い診療報酬回収の法的対応の実務**」という題目で、当事務所弁護士の宮崎が講演を行います。

日時 平成26年9月22日(月)
15:00~16:40
会場 セントラータホテル博多
題目 未払い診療報酬回収の法的対応の実務

各講演とも、日頃経営者の皆様が直面し、あるいは、今後直面するかもしれない問題をテーマにしております。

ご興味のある経営者の皆様は、是非ともご出席いただければと思います。

●小倉(北九州市)オフィスの開設 ～より良いサービスに向けて

この度、弊所は北九州市方面の方々に、よりご利用しやすくするために、また、お客様の多様なニーズに応えるために、新たに**小倉(北九州市)オフィス**を開設することといたしました。小倉オフィスでは、地元北九州市出身の弊所所属弁護士の西村が執務をいたします。

北九州市にお住まいの方はもちろん、近辺(中間、直方、行橋、田川、飯塚等)の方々にも、お気軽にご利用いただければ幸いです。

今後、ますますのサービスの充実に努めてまいりますので、何卒宜しくお願い申し上げます。



【小倉オフィス】は、北九州市小倉北区浅野2-12-21 SSビル8階にあります。小倉オフィスがあるSSビルは、JR小倉駅の新幹線口(北口)の目の前にあります。**駅からはおよそ徒歩1分の距離**です。

電話: 093-513-6161
E-mail: kokura@daylight-law.jp です。
どうぞ、ご利用ください。

今回の記事に関するお問い合わせはこちらまで
森内 公彦
電話番号: 092-409-1068
e-mail: info@daylight-law.jp