



News Letter

Contents

- 労働法コラム
- 最新！立法・改正情報
- 事務所NEWS
- 事務局コラム

発刊のご挨拶

当事務所の設立から、早くも4年が経ちました。この間、皆様に支えられて、当事務所も順調に成長して参りました。

現在、当事務所は、大分市金池町に事務所を構え、弁護士3名、事務スタッフ7名の体制で業務に取り組んでおります。「何でも平均的にできる弁護士が複数名いる事務所」ではなく、所属する弁護士が、それぞれの分野について高度な専門性を持つ事務所にして参ります。

この度、発刊となるニュースレターでは、法改正の情報や事務所の紹介などをさせていただく予定です。私たちが発信する情報が、少しでも皆様のお役に立てればと思っております。そして、当事務所を身近に感じていただければ、幸甚に存じます。

お客様の幸せや発展に貢献するために、所員一同、研鑽を重ね、新たなことに積極的にチャレンジして参ります。

大分みんなの法律事務所 代表 倉橋芳英

労働法コラム

第1回 過労死

担当 田中良太弁護士

電通社員の自殺事件もあり、過労死という問題は随分と注目を集める話題です。日本の過労死は、海外でも“karoushi”として有名だそうです。損害賠償や強制捜査といった多くの法律上の問題も巻き込んでいるので、弁護士としても注目の事件です。

過労死は、法律上の定義はありませんが、一般的には、長時間労働が原因の死亡をいいます。短時間労働でも、心身に異常な負荷をかける労働で亡くなってしまった場合は過労死です。

ニュースでは、労働者の過労死が問題にされることが多いです。しかし、使用者も過労死してしまうことはあります。使用者が過労死した場合は、訴訟等にならず、表に出にくいだけです。

過労死は、遺族や会社、同僚、使用者に精神的な苦しみを与えることはもちろん、経済的にも大きな損害を与えます。会社にとっては、遺族から数千万円単位の慰謝料を請求される可能性もあり、経済的な損害だけ見ても、過労死が抱えるリスクは無視できません。特に、使用者が過労死した場合、命の価値は平等とはいえ、抱えていた従業員を路頭に迷わせてしまうなど、より深刻な事態を生じさせかねません。過労死は多方面に対し重大な影響を与えるのです。

したがって、過労死は、企業として、何としても避けねばならない事態です。

過労死を避ける何よりも有効な対策は、労働時間を減らすことです。月に80時間を超える残業を2か月以上続ければ、過労死する危険が目に見えて高まります。月に100時間を超える残業を1か月続けても同くらい危険が高まります。

ただ、「労働時間を減らせ減らせと声高に言われても、締切、納期、お客様は待っちゃいけないわけで、家族や従業員を食わせるために、自分が生きていくためには残業は仕方がない……。」といった反論のような、諦めのような言葉が（うちの所長弁護士からも）聞こえてきそうです。

しかし、我々は、必ずしも働くために生きているわけではありません。多くの人は、生きていくために働いているので、死をもたらしような労働を自らに課すことは本末転倒といわざるをえません。早め早めに仕事を終わらせる、仕事上の無駄を省く、電話に出ない時間を作るなど、労働時間を減らすちょっとした工夫を職場全体で積み重ねていくことが、やはり大事なことだと思います。



障害者に対する合理的配慮①

担当 田中良太弁護士

障害者に関する立法が施行されて半年が過ぎましたが、もう職場での周知はお済みですか？

「**障害者がうちと何か関係あるの**」という方がいらっしゃれば、**関係大有り**なので、是非、今回のニュースレターを読んで「合理的配慮」という単語だけでも覚えていただければ幸いです。

3年前の6月に障害者差別解消法が制定されました。また、あわせて障害者雇用促進法が改正されました。この立法のポイントが**合理的配慮義務**です。

法律はややこしい書きぶりになっているので、簡単にポイントを整理します。**事業者は、障害者が生活する上で不便なことを取り除いてほしいと求め、その不便さを取り除く負担が重すぎるものでなければ、その不便さを取り除く（努力）義務を負うことになりました。**

例えば、あなたが経営する飲食店に車椅子のお客さんが来た場合、そのお客さんが店の入口の段差を乗り越えられずに「ちょっと車椅子で入るのを手伝ってくださいませんか」などと従業員にお願いしたとします。この場合、車椅子を押して段差を超えさせる程度のこと、普通、さほど重たい負担ではないので、あなたは、従業員に指示して、車椅子を押すといった配慮をする努力義務を負います。

これとは別に、あなたが経営する会社の事務所に車椅子の従業員がいるとします。この従業員の机が事務所の奥の方であって、そこに行くのに、電気コードが走っていたり、他の従業員の机があつたりしてとても大変だとします。この場合、車椅子の従業員が、「出入り口に一番近い従業員と席を入れ替えてほしい」などとお願いされたら、事業者としては、やはりそこまで重たい負担ではないので、そのお願いを聞き入れる義務が生じることになります。

この例で、配線工事を要求されたり、より小さな机に買い替えるように要求されたりした場合はどうでしょう。このようなことは、お金も手間もかかりますので、会社の規模等から見て重すぎる負担になるのであれば、配慮をする義務はないということになります。

このように、合理的配慮とは、障害者がより生活しやすい社会を、無理なく実現するための配慮に他なりません。今後、雇用の分野を中心に、合理的配慮をしなかったために、紛争が生じるということも考えられなくはありません。法律は既に施行されていますので、合理的配慮という言葉の隅に置いておくことをお勧めします。

事務所NEWS

企業様向け セミナーを開催しました。

11月15日(火)ホルトホールにて、経営者・人事担当者向け『パワハラ・セクハラセミナー』『合理的配慮について』を開催しました。

当日は、平日夜にも関わらず、多くの企業様にご参加くださいました。

セミナーは2部構成で行われ、

第1講座は、倉橋弁護士による「パワハラ・セクハラ従業員への適切な対処法」

第2講座は、田中弁護士による「合理的配慮 最低限の基礎知識」でした。

セミナーは、実例を豊富に盛り込み、とても好評でした。

ご参加いただきました企業ご担当者様、大変ありがとうございました。

事務局コラム



今回、事務局コラムのコーナーを任せられました、事務員の大平と申します。

第1回目ですので、自己紹介も兼ね、私の事を書かせて頂きます。

大分みんなの法律事務所にて、業務を行う様になり、3年になります。

まだ、3年なのですが、当事務所は新しい事務所という事もあり、私と同期の2人が一番古株になりました。

趣味は温泉めぐりです。大分は言わずと知れた温泉街なので、本当に私にとって大好きな街です。また、食べることも大好きなので、山の幸海の幸ありの大分県に住んでいることに感謝です。

仕事・プライベートにおいて、心がけていることは笑顔で人に接するという事です。

やはり、人間はやまびこの様で、自分が笑顔なら笑顔が返ってくるし、怒っていたら、相手からもいい返事はもらえません。と言いつつも、まだまだ本当に未熟な私ですので、上記の事を心がけ、みなさまから色々ご指導いただき、成長をしていきたいと思っています。どうぞよろしくお祈りします。

