



Otemachi Law Office

弁護士法人 大手町法律事務所



北九州ヘッドオフィス

〒803-0814 北九州市小倉北区大手町11-3 大手町アイビススクエア2F
TEL.093-571-0081 FAX.093-571-6095



福岡オフィス

2020年5月 移転

〒810-0044 福岡市中央区六本松2丁目12番25号 ベルヴィ六本松802号
TEL.092-712-4923 FAX.092-714-2379

ホームページ

<http://www.ohtemachi-lawyer.com/>

大手町法律事務所



事務所報

COMMUNICATION PAPER

2022.1
Vol

15

弁護士法人 大手町法律事務所

CONTENTS

新年ご挨拶
／中野 昌治

西武新宿線高田馬場駅
／中野 敬一

LGBTへの姿勢について
／寺井 研一郎

育児休業法の改正①
／木下 結香子

社内ルールのアップデートできていますか？
／眞子 幸人

身近からカイシャの未来を見つけ出す
／森 淳二郎



清成 真
執行役員

中野 敬一
代表(北九州オフィス所長)

中野 昌治
代表(北九州オフィス所長)

合山 純篤
代表(福岡オフィス所長)

阿野 寛之
執行役員

田瀬 憲夫
代表(福岡オフィス所長)

新年ご挨拶

明けましておめでとうございます。

今年は令和も4年目になります。今年こそは早くコロナ禍を克服したいものです。

昨年は法テラスのスタッフ弁護士となっていた寺井研一郎弁護士が復帰し、18名体制となりました。今年もこの体制ですが、東京の企業に出向していた眞子弁護士が今年の後半には復帰しますので、戦力は充実すると思います。

さて、冒頭に申し上げましたコロナ禍の問題ですが、昨年のオリンピックの始まる頃から感染者がこれまでにない増加となり病床数がひっ迫し、マスコミが危機を強調していました。ところが8月

後半になると急速な減少に転じ、今回に至っています。今回のような急激な減少を予想した人は日本のマスコミに登場する感染症の専門家という人たちの中では見当たりませんでした。実は、日本より早く急激な感染爆発を起こしたインドでは、日本が感染爆発に入るところには急速な減少となっていました。マスコミや専門家はこれに触れることはありませんでした。どうも感染症の専門家は、感染増加を警告する人が多く、今回の急激な減少のようなことをきちんと予測するような人はいなかったようです。危機をあおるような言動には距離をおいていた方がよいと思います。

ただ最近では新たな変異株であるオミクロン株

が発生し、イギリスなどでは感染者が急に増加していますので、注意は必要でしょう。予防はワクチンの接種と従来からいわれているマスクの着用や三密を避けることで相当の効果はあるようですので、これらの励行でよいのではないのでしょうか。

コロナ禍も悪い面ばかりではありません。この間仕事のやり方も変化してきました。特にリモートの普及は目を見張るものがあります。当事務所でも東京の企業に出向していた牧山弁護士は、その企業の仕事を今でもリモートで続けています。私自身も若手弁護士と一緒に東京の裁判をリモートでやっています。このようなやり方はこれからも維持した方がよいと思います。

今年こそは皆が楽しい日常を取り戻し、経済活動が上昇に転ずることを願っています。

代表弁護士

中野 昌治
MASAHARU NAKANO



西武新宿線高田馬場駅

噺家「七代目柳亭燕路」は、2021年(令和3年)に逝去された人間国宝柳家小三治師匠の弟子で、私の高校時代からの友人です。毎春、北九州での公演では、私が席亭を務める落語会で一席お願いしています。

燕路と私は、高校時代から落語が好きで、大学進学後も、彼が東京から京都の私の下宿に来て数日泊まって一緒に北九州市に帰省するという間柄でした。大学4年生の頃、私は法曹を目指すと言ったところ、彼は噺家になると言い出しました。「落語が好きというのと生業にするというのは全然違う。やめた方がよい。」と忠告しましたが、大学を卒業してからしばらく音信不通になりました。

私は司法試験に挑戦しましたが、在学中に合格できなかったのも無理だと諦め、大学卒業後、新日鐵(当時)に就職しました。会社に入ると仕事が面白く、魅力的な先輩、同僚等にも恵まれ、結婚して家庭もでき、法曹という若い時の志を思い出すことはありませんでした。

東京に転勤し、会社帰りの夜、西武新宿線高田馬場駅のホームで電車を待っていると、目の前に見たような姿。声を掛けると彼でした。彼は、本当に噺家に弟子入りしており、師匠宅での修行の帰りでした。

「本当に噺家になったのか!」私は驚きました。その夜は、彼を社宅に招いて妻と子どもを

紹介し、久しぶりで楽しい酒を酌み交わしました。後から妻に聞くと、彼が「おむつ代」と言って、大枚をポチ袋に入れてそっと渡して帰ったとのことでした。

その日から、私は、法曹に憧れた若い頃の志を思い出し、仕事の合間に勉強するようになりました。やがて、司法試験に合格し、(迷いましたが)会社を退職させて頂き、弁護士の道に進みました。

高田馬場駅と燕路には感謝しています。

おむつ代を頂いた長男も、もうあの頃の私と同じくらいの歳になりました。「長男なりの高田馬場駅は見付けられたのかな」と思う今日この頃です。



代表(北九州オフィス所長)

中野 敬一
KEIICHI NAKANO



LGBTへの姿勢について

LGBTへの社会的関心が高まっています。国民の8割超がLGBTを認知しているという調査結果もあり、企業・団体の積極的取組みを募集・評価する催しが開かれ、メディアもしばしばLGBTを取り上げます。

では、足元を見たとき、私たちの実際の対応は追いついているのでしょうか。一部企業を除けば、関心はあり、対応したいと思いつつ、具体的な対応は進んでいないというのが現実ではないでしょうか。今日突如、LGBTの方への対応が必要となった時、適切な対応ができるでしょうか。私自身、男性から「僕の彼氏が〜」という話をされた時に一瞬理解が追い付かず法律相談が途切れてしまった、という苦い経験があります。

今はLGBTを巡る社会の変革期、過渡期です。当事者の多くは、これまで「自分がマイノリティだからいけないんだ。自分が我慢すればいいんだ。」と我慢を強いられてきましたが、今は権利意識が高まっています。自然、衝突が生じます。現時点で目立つのは、トランスジェンダー当事者の化粧や服装、トイレ使用といった比較的わかりやすい事例、また、自殺等の重大結果につながってしまったアウティングの事例などです。今後はより多く、より多様な事例で問題が生じると想定されます。

そんな中、いわゆるパワハラ防止法により令和4年4月1日以降は全企業にパワハラ防止措置が義務付けられます。

性自認や性指向に関する言動は『精神的な攻撃』に、アウティングは『個の侵害』にあたり得ます。防止措置が不十分な状態でそのような問題が起きてしまうと、企業の責任が肯定されかねません。

当事者からはもちろん、社会からも、法からも、LGBTへの理解と対応を求められる状況になります。具体的には、就業規則の変更、相談窓口の設置、役員・従業員の研修などを、できることから進めなくてはなりません。

まずは、これらを進めるため、また、個別事例への対応を誤らないために、社内に専門家を一人育てることから始めみてはどうでしょうか。



弁護士

寺井 研一郎
KENICHIRO TERAU



育児休業法の改正①

産休・育休というと女性を取るイメージですが、最近では男性が育休をとるケースも見られるようになってまいりました。個人的な実感では男性が育休をとるのはまだまだレアケース。男性も女性も仕事と育児に邁進できる社会を作ろう!と2020年6月に育児介護休業法が改正されました。

改正された育児介護休業法は、2021年4月から、3段階で施行されます。今回は、第1弾(4月1日施行)の改正ポイントのうち2つをご紹介します。

①育児休業をとりやすい環境を整備することの義務化

事業主は、従業員が育児休業や産後パパ育休(10月施行の制度)の取得希望を伝えやすくするために、次のどれかの措置を講じなければいけません。

- ・ 育児休業・産後パパ育休に関する研修の実施
- ・ 育児休業・産後パパ育休に関する相談体制の整備等(相談窓口設置)
- ・ 自社の労働者の育児休業・産後パパ育休取得事例の収集・提供
- ・ 自社の労働者へ育児休業・産後パパ育休制度と育児休業促進に関する方針の周知

②育児休業や産後パパ育休の個別の周知・意向確認措置の義務化

事業主は、本人又は配偶者の妊娠・出産等を申し出た従業員に対して、育児休業制度等に関する次の事項を周知し、休業の取得意向の確認を個別に行わなければなりません。

- ・ 育児休業・産後パパ育休に関する制度
- ・ 育児休業・産後パパ育休の申出先
- ・ 育児休業給付に関すること
- ・ 労働者が育児休業・産後パパ育休期間について負担すべき社会保険料の取扱い

周知方法は、原則として面談(オンラインもOK)か書面交付のどちらかですが、従業員が希望した場合にはFAX、電子メール等の方法を用いることもできます。

第1弾の改正では、契約社員、パート、アルバイトといった有期雇用労働者の育児介護休業の要件も緩和されます。改正第2弾は令和4年10月1日施行、第3弾は令和5年4月施行の予定です。機会があれば、またご紹介したいと思います。



弁護士

木下 結香子

YUKAKO KINOSHITA

身近からカイシャの未来を見つけ出す

2021年11月、日経一面トップは、「御社の存在意義 何ですか」と問うた。利益を過度に追い株主に厚く報いる姿勢に若者らがノーを突きつけ、会社の社会貢献や存在意義を明確に示すよう求め始めたというのだ。

こうした問いかけを受け、米国経営者団体

のビジネスラウンドテーブルは、会社のパーパス(目的条項)の再定義を呼びかけている。日本の会社を大きくつくり変えようとコーポレート・トランスフォーメーション(CX)を提唱する書も登場している。1602年のオランダ東インド会社の設立以来、社会を豊かにしてきたはずの会社だが、今曲がり角にあるように見える。

ただ、漠としたビジョンだけでは、自分事と

社内ルールのアップデートできていますか？

ご無沙汰しております。昨年の6月より東京の企業に出向させていただき、早いもので1年半が過ぎてしまいました。コロナ禍ということもありせっかく上京したものの出社した日数よりも在宅勤務の日数の方が多い状況です。

この間に、テレワークが一般的となり新しい働き方が浸透してきました。ウェブ会議や電子契約などのツールなども急速に普及しており、対応を求められる場面も増えてきたことと思われます。このような場面に対応すべく社内ルールの整備はできていますでしょうか。

たとえば、電子契約について、自社でサービス導入を検討していたり、取引先から電子契約への対応を求められたりということもあると思います。電子契約においては、署名・押印の代わりに電子署名が用いられますが、押印に関するルールが印章を前提としており電子契約を想定しておらず対応できないなどといったことはないでしょうか。

また、テレワークを導入している会社も多いと思います。労働基準法によれば、労働者に対し就業場所を明示する必要があるとされており、就業場所としてテレワークの場所を明示し

ておかねばなりません。加えて、在宅勤務を命じるためには就業規則に自宅での就業を定めておくべきであると考えられます。そのほか、情報セキュリティに関する規則など関連する規則についてもテレワークを想定したものとなっているか確認する必要がありますし、労務管理の問題等検討すべき事項は多くございます。昨年3月25日に厚生労働省より「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」が公表されており、参考となります。

新型コロナウイルスの流行により広まったテレワークですが、今後もスタンダード化していくと考えられますので、社内規程の見直しを検討いただければと思います。



弁護士

眞子 幸人

YUKIHITO MANAKO

して受け止めにくい。むしろ身近にある職場に目を向けてはどうか。どのような機能や仕組みがあれば職場はよくなるのか、それを経営者だけでなく、中間管理職も、働く人々も、協働しながら創意工夫していくのである。

こうした実践を、私は「職場がバナンスを育てる」と表現している。こうした取り組みが、企業の人と組織を元気にすることにつながると考えている。企業の人も組織も元気になっ

てこそ、「顧客」や「社会」の求めるカイシャの未来の姿が自ずと見えてくるのではないか。



顧問(九州大学名誉教授)

森 淳二朗

JUNJIRO MORI