



けいそう
勁草法律事務所

「疾風に勁草を知る」
「会社経営者・個人事業主の皆様にとって
いつでも頼れる存在に」

稻荷町電停方面から当事務所所在ビル
JR広島駅から徒歩8分／稻荷町電停 徒歩2分

お問い合わせ、ご予約
082-569-7525

おはようございます。勁草法律事務所です。
今週くらいからまた急に冷え込む日が続き、紅葉も終わりに近くなっている木も見かけるようになりました。俳句の晩秋の季語に「冷まじ（すさまじ）」という言葉があります。晩秋頃の淒然とした冷気を言い現わす季語です。もともとは興ざめする、という意味だったそうですが、だんだんと寒冷の意味で使われるようになってきたものようです。ここ最近の寒さにはしっくりくる言葉だと思いました。



今回は、高度プロフェッショナル制度に関する最近の議論にまつわる記事と、事業に関してお客様の物を保管した場合の費用・保管責任に関する記事の2つが弁護士が作成しましたオリジナルのものです。その他、法律以外に関する記事（今回は人材育成（教育）に関する記事）を配信しております。

良い会社作りのお手伝いをしたいという思いのもと、時期ごとの挨拶としてお受け取り頂ければ幸甚です。

より具体化の方向へ進む高度プロフェッショナル制度導入

18.11.14 | オリジナルメルマガ



中小企業には現在のところあまり関わりはなさ

そうな「高度プロフェッショナル制度」ですが、働き方改革関連法案の審議の際には、「裁量労働制」とともに報道が様々されていました。イメージとしては、一部のホワイトカラー業務（年収要件あり）について、残業や休日に関する法律の規制が外れる「とんでもないもの」という点があるかもしれません、現在法改正がなされたことを踏まえて、導入へ向けての具体的な手順の話がされています。今回はその具体化の内容について取り上げます。



○ 「高度プロフェッショナル制度」とは？

「高度の専門的知識等を必要とする」仕事であって、「稼働した時間と成果との結びつきが通常高くない」ものについて、国が指定したものに従事する時間について、休日や残業に関する規制を外すというものです。

わかりやすく言いますと、現在残業や休日勤務をするには、いわゆる36協定が必要となります。これがないと、会社がここでの勤務を命じること自体がペナルティの対象となります。しかし、この「高度プロフェッショナル制度」の適用があるとされると、36協定がなくても、残業や休日勤務を命じることができるし、ここでの割増賃金（残業代など）の支払い

義務が会社にはない・1週間に一度の休日や休憩に関する規制（よくある話では毎日8時間勤務・休憩は1時間は必要）というものがなくなるという話です。

そうなると、働き放題・過労死が増えるかというと、「高度プロフェッショナル制度」での規制の中には、「健康確保措置」というものが含まれています。ここが内実がないと考えるかという問題はありますが、

- ① 年間104日は休日（4週4日以上の必要もあり）を設ける義務
- ② 勤務間インターバル、臨時の健康診断を行う、2週間連続の休日を設ける・1月または3月の健康管理時間の上限を設ける（この4つのいずれかの導入義務を導入する各会社は持ります）

といった対応はされる見通しです。日本におけるこれまでの給料形態は勤務時間と給料の結びつきが強く、この制度はそれと大きく乖離をしています。

少なくとも、会社は全く従業員の仕事ぶり（時間）を気にしなくてもいいという話ではない点には注意が必要でしょう。

○現在議論されている事柄とは？

法律上、各会社で「労使委員会」を設け、そこで先ほどの①や②の話に加えて、対象となる方の同意を真摯にはかれるようとする（同意をしないことで不利益を与えず、一度同意をしても撤回ができるようとする等）等法律上定められたことを決める必要があります。この「労使委員会」が会社側の意向だけを反映することでは問題があるため、必要な規制が設けられます。現在議論されている細かな実務指針（厚生労働省令で定める事柄）では、対象業務（法律の規制が外れる業務）は具体的に明らかにしないといけないとされており、その候補に関しても省令で具体的に定められる予定です。大まかに決めて広く適用をしようということは難しい点に注意が必要でしょう。

このほか1075万円という年収基準等実際の導入に際しては、対象となる従業員に支払いがあり、実際に導入をする際にはその方との間に対象となる仕事の内容や責任の程度・求められる成果を明確にして書面で合意をすることが要求されており、ここでも曖昧にしておくことはそもそも導入の有効性に影響を与えかねません。また、労使委員会の決議だけでは不十分で先ほども触れましたように個別の対象となる方の同意が必要です（同意は現実できるかどうかはともかく撤回も可能とされています）。これまでの裁判例の傾向や働き方が大きく変わることからすると、内容の説明などなく書面で合意をしていたという扱いを設けると合意の有効性に影響を及ぼす（無効になるリスクも出てきかねない）点には注意が必要でしょう。

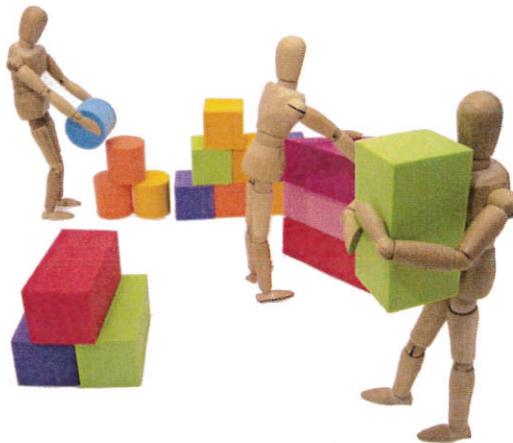
法律上、同意をしないことや同意の撤回を理由に不利益を与えてはいけないとされており、ここを軽視することは会社にとってもリスク要因となる可能性があります。

このほか、医師による面談指導（健康管理のためのもの）・健康管理時間は結局タイムカードなどを用いて行う必要がある（勤務時間の把握をしないと健康に影響を与えるほど働いているかはわからないため）や対象となった方からの苦情対応の仕組みを作る必要があるなど、簡単に残業代の規制を切り抜けられる手段ではない点に注意が必要です。

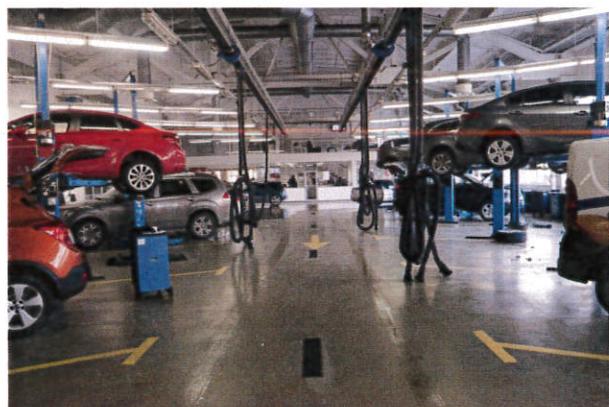
こうした導入から運用の際の細かい話が議論をされており、将来導入を検討するのであれば、注目をしてもいいと思われます。

事業に関連して預かり物をした場合保管料は請求できる？保管による責任は？

18.11.16 | オリジナルメルマガ



倉庫やホテルなどでの手荷物預かり以外に、例えば、車の修理などの事業を営んでいる方が修理その他の目的で車を預かる場合など、事業に関連してお客様の持ち物を保管する場合はたくさんあるかと思われます。こうした場合に、保管料はどこまで請求できるのか・預かったものについての保管責任はどうなるのかを触れていきます。



○預かったものの保管料は請求できる？

コインロッカー等一度預けたら〇〇円等料金が決まっている場合には、保管料が請求できるのは言うまでもありません。これに対して、ホテルの手荷物保管は無料で行う場合が多いと思われます。自動車の修理などを行う方が修理その他の目的で車を預かる場合も多くは保管だけでお金をとるケースは少ないのではないでしょうか？このように、保管をする場合でもお金をとる場合・とらない場合とありますが、実際お金を取ろうと思ったらできるのでしょうか？

結論から言えばできます。これは法律上営利事業を行う方（会社や個人事業主）が、その営利事業の範囲内で行ったサービスは予め料金を決めていなくても、相当な費用を請求できるという決まりがあるためです。ここからいえるのは、その会社の業務と全く関係ない事柄についてはお金は請求できないものの、例えば、先ほどありました車の修理事業者の方が修理その他の目的で車を預かるのはその業務の範囲内ということができますから、費用の請求をしようと思えばできることになります。

この決まりの大きな意味は、予め決めていなくても請求ができるという点です。ただし、注意点もあります。あくまでも「相当な」お金の請求ができるというだけで、実際にいくらが「相当」であるかはしっかりと根拠を示す必要があるという点です（これは請求をする側が示す必要があります）。なんでも自由に請求をできるわけではない点には注意が必要でしょう。

○保管責任は？

このように費用の請求にもつながる保管には当然のことながらそれだけの保管責任が伴います。通常費用をとらない場合には法律上保管義務は費用をとる場合よりも軽減されます（合意によって引き上げることは可能ですが）。これに対して、会社や個人事業主がお客様からモノを預かった場合には、実際に費用をとるかはともかく保管義務は全く軽くなりません。

それどころか、ホテルや飲食店・映画館など娯楽施設など人が集まる設備のある事業（美容院や理容院は入らないとされています）では、手荷物を無料で預かった場合には、不可抗力で起きた事柄以外の原因で生じた問題は全て業者側で責任を負わないといけないとしています。ここは張り紙で一切責任を負わないと表示を業者側でしていても変わりません。このように、業者側の保管責任は非常に重たくなる可能性があります。ちなみに、ここでいう不可抗力とは、業者以外の外部からもたらされた原因で通常注意をしていてもどうにもならないものを指すと考えられており、簡単に言えば免責のハードルは高くなっているということができます。ただし、高額なモノを預かっている場合には例外があり、高額なモノを預けることを顧客側が業者側に告げないで預けていた場合には、業者は保管義務に伴う責任を負わないとされています。

ここでいう保管義務に伴う責任とは、保管がうまくいかなかった場合の賠償責任となります。

このように、商売に伴い預かり物をするのは、費用請求につながる可能性もある反面保管義務もありますし、商売の内容によってはその負担は結構大きなものとなります。利用をする側にとっても、こうした点を踏まえて行いたいところですね。

会社の未来を担う！ 次世代リーダーの『選抜型育成』とは？

18.11.13 |



次期社長や役員など、次世代リーダーの候補者

選びは、多くの企業にとって重要な課題です。

近年は、多くの企業が候補者を選抜し重点的に育成する『選抜型育成』を実施しています。しかしこの方式は企業によって基準も取り組み方もまちまちで、悩みの声も少なくありません。

今回は、次世代リーダー候補者の最適な選び方を探っていきます。



上司からの推薦が選抜の基本だが……

会社の発展には、社長や役員などのリーダーが、運営の方向性を決定し、組織を率いていくことが求められます。

そしてその会社が長期にわたって存続していくためには、事業を確実に承継しながら、時代に合わせてさらなる成長をもたらす、次世代リーダーの絶え間ない発掘・確保がカギとなります。

昨今は、次世代リーダーを決める方法として、まずは優秀な社員を候補者として選び出し、彼らに教育を施す『選抜型育成』が多く企業で採られています。

2012年、民間シンクタンクの産労総合研究所が193社を対象として行った調査でも、約40%の企業が『選抜型育成』を導入していることがわかりました。

また、次世代リーダー候補者の選抜方法は、『人事部の推薦』と『上司の推薦』がそれぞれ

46.5%と44.2%、ついで『通常の人事・業績評価結果』が37.2%でした。

人事部の推薦は、社内の人材をよく知る立場からの視点といえますし、上司の推薦も、実際に現場で働いている者という点で説得力があります。

しかし、これらは確実な指標があって初めて有効になるものであり、次世代リーダーを推薦するための、『評価の元となるデータの蓄積』をしている企業は多くありません。

適切な候補を見出すための評価基準とは？

ここでの評価とは、部署ごとに定められた営業成績などのことではなく、たとえば、会社の経営課題を解決していく能力や、社員を牽引していくような統率力やリーダーシップなど、自社の次世代リーダーとしてふさわしい資質を持っているかどうかを指します。

『リーダーの資質』として必要なことは、会社により細部の違いがあるかもしれません。

しかし、多くの組織で普遍的なものもあります。

それはたとえば、プロジェクトの内容を把握して、具体的なゴールのビジョンを描き、伝える能力であったり、いざという時の潔い決断力などです。

さらには、和を重んじるコミュニケーション力、チーム一人一人の長所を引き出す観察力、そして、最終的な責任やフォローを引き受ける覚悟なども含まれるでしょう。

こういった資質を一つでも多く身に附いている人ほど、将来、部下からの信頼が厚いリーダーとして活躍を期待できます。

この評価基準が社内でしっかりと定義されておらず、「あいつは仕事ができる」といった上司の個人的な視点だけで推薦された人材は、次世代リーダーとしてふさわしくない場合も多々あります。

次世代リーダーの資質を測る明確な評価基準を設けるとともに、会社内でも部署間の縦横の連携を高めて情報を共有しながら、人事部や上司が判断して初めて、ふさわしい次世代リーダー候補が推薦できるといえるでしょう。

経営のトップが候補者選抜に関わるべき理由

候補者となった社員には、次世代リーダーになるための教育が施されます。

先述した産労総合研究所の調査では、『選抜型育成』を導入している企業のうち、候補者に社内の経営塾やスクール、特別講座などを受講させている企業は、70%以上にものぼりました。

さまざまな研修を受けさせると同時に、社内の重要なポストを経験させ、次世代リーダーに育てていくというのが一般的のようです。

しかし、中小企業の中には、部署のエース社員を今の業務から外せなかったり、研修に時間

を割けなかつたりするため、上司があえて次世代リーダー候補にそのエース社員を推薦しないという事態も起きています。

目の前の仕事も当然大切ですが、せっかくの人才をそのような理由で候補から外してしまうのは、やはり会社の損失といえます。

こういったことを防ぐためにも、経営トップ自身のチェックも必要になってきます。

定めた評価基準に沿って、経営トップが各社員のポテンシャルを知ることで、次世代リーダー候補から良質な人材が漏れるのを防ぐことができるだけでなく、候補リストが上がってきただ際も、その結果に納得できるようになるはずです。

経営トップが積極的に次世代リーダー候補の選抜、育成に関わることで、より理想に近いリーダーを選ぶことも可能になります。

このとき、可能であれば経営トップ自身の口から、なぜ選ばれたのか、どういう働きを求めているかなどを候補者に伝えましょう。

初めから次世代のリーダーとなることを意識している候補者は稀で、通常の候補者は、なぜ自分が選ばれたのか、会社から何を期待されているのか、不安でいっぱいです。

経営トップから直接声をかけられることで不安が払拭され、さらにその後のモチベーションアップにもつながります。

社員はいずれも、その会社を支える重要な人材です。

そこから特に力量ある者を見出して次世代リーダーに育て上げることで、会社は維持・成長していくことができます。

会社それぞれの実情に沿った方法で、ぜひ、次世代リーダーの選抜型育成に取り組まれてみてはいかがでしょうか。