

高井・岡芹法律事務所 海外情報

2019年 No.80 涼秋号

< 巻頭言 > ～組織のガバナンスに思う～

コーポレート・ガバナンスは、企業運営の要である。中でも「委員会設置会社」は、経営の透明性を高めるために、経営の監督機能と、業務執行機能を分離した会社と言うことになるだろう。

ここで、一般的な組織のガバナンスを考えてみたい。仮に営業を行う部門を「フロント」、事務処理を行う部門を「バック」、全体を牽制する部門を「ミドル」と呼ぼう。組織を分けるのは「職責分離」を行ない、「牽制機能」を高めることが目的である。

アメリカの事務を知る友人に、実例として聞いた内容を紹介する。資金為替を扱う部門の「フロント」を例に挙げる。まず部門の全員に、同意を得て電話の録音装置を取り付ける。録音は、電話の会話の全てに及ぶ。「ミドル」は、毎月、無作為に複数の電話会話を選び、1時間以上聴取する。「フロント」では、どの日、どの電話の、どの時間帯が抽出されたかは分からない。聴取の結果、取引があれば、「バック」の事務に正しく反映されているかを確認する。当該のディーリング・スリップを抜き出し、日時、通貨、金額、始期、終期、利率、相手方などの情報を、電話内容と齟齬がないかを確認する。更に、「ミドル」自身への牽制は、経営レベルによる「ミドル」の仕事の無作為抽出検査である。加えて、「ミドル」のヘッドには、1年に2週間の連続休暇を義務付け、その間は、事務所への来訪、電話、メールを全て禁じ、システムへのアクセスを遮断したそう。2週間あれば、不正の兆候は見抜けるとの経験から編み出されたものだという。

何処までやれば、万全のガバナンスと言えるのか。容易に結論は出ないだろう。それぞれの組織が、必要にして十分な牽制の姿を、真摯に探るほかはない。

(文：会長弁護士 高井 伸夫)

< 外国人雇用について⑧ > ～インターンシップ制度～

2018年の春風号（No. 77）において、「留学生のダブルワーク」というテーマで、留学ビザで在留している外国人の就労可能条件（「資格外活動」は入国管理局の許可を得る必要があること、通常「週28時間以内、長期休暇中は1日8時間以内、風俗営業は不可」との条件が付されること）についてご紹介しました。留学生がインターンシップで業務に従事する場合、いわゆる夏季休業、冬季休業及び春季休業等として、在籍する教育機関が学則で定める長期休業期間中は、1日について

て、8時間以内の資格外活動が可能であり、この期間中であれば、週28時間を超える資格外活動許可を受ける必要はありません。これに対し、長期休業期間中以外に週28時間を超える場合には、「1週について28時間を超える資格外活動の許可」を個別に受ける必要があります。対象となる留学生の要件や必要書類については、入国管理局にて確認することができます。

(文：東京海外室 弁護士 宇井 一貴)

<コラム> ～問題社員対応の事例紹介 (病気休暇制度の濫用が疑われる社員対応)～

(1) 事件の始まり

昨年、当事務所の顧問会社から、ある相談が寄せられた。話を聞くと、社員の一人が長期間の病気休暇を取得しており、その診断内容に疑問があるというものであった。実際に見せてもらった診断書の主な内容は以下の通りであった。

診断日	休養期間	症状
8月6日	3週間	関節痛
8月22日	2週間	アレルギー性結膜炎
9月10日	3週間	頸肩総合症
10月22日	1か月	関節炎

一見したところ、診断書に病院や医師の署名・押印等があり、偽造された可能性は低いと思われた。しかし、その内容は、症状と休暇日数に照らして、しっかりと診察が行われているのか疑問を持たざるを得ず、病気休暇の濫用が疑われた。

(2) 会社の対応協議

すぐに今後の対応について協議を始めた。まずは診断書が偽造されている可能性はないか、とカルテや処方箋の記載等をくまなく確認した。印影や診断書作成番号等に不自然な点や矛盾はないかと探したが、提出資料を見る限り不自然な点は見つからなかった。次に、本人が嘘の症状を医師に伝えて診断書を作成させているのではないか、診断書の信ぴょう性を指摘できないかという点から検証を行った。社員の同意を得て、主治医の診察に同席したところ、その内容は驚くべきものであった。主治医の一言目は「今回は何日休みたいのか」というものだったからだ。その後、形式的な問診が始まり、特別な検査等をする必要もなく一通り診断を終了したところで、同席者は誰かと聞いてきた。会社の総経理だと回答すると、突然に主治医の態度が変わり、長期間の休養を認める診断書を作成することはできない等と言ってきた。結局その日は1週間の病気休暇を認めるとともに、同病院の他の専門科を受診すべきとの診断書が作成された。これに対して、会社としては診断書の内容に疑問を抱かざるを得ず、また、当該診断書自体にも他の専門科を受診すべきと記載されていたことを理由に、病気休暇は認められないと社員に伝えたところ、社員から私事休暇の申請書が提出された。このタイミングで対応について相談してもらえていれば、と今でも思うが、会社はこの私事休暇を許可してしまう。この会社の就業規則上、会社は私事休暇の広範な許可

決定権限を有している。そこで、社員の私事休暇申請に合理的理由がないとして拒否し、出勤してこない場合は無断欠勤として扱うことができれば、懲戒解雇の理由にもなり得たはずである。私事休暇の間、社員は故郷に戻って療養していたのだろう。社員から、故郷の病院で作成された診断書が提出された。診断書に記載された病気休暇期間は2週間であった。これに対して会社は病気休暇を認めず、上海市内の会社指定病院（前述の主治医が診断書で記載した専門科）でのセカンドオピニオンの取得を求めた。理由は、会社就業規則では、病気休暇申請に必要な診断書は特別な理由がない限り上海市内の病院に限るとしていたからだ。社員が会社の指示に従い上海市内の会社指定の病院を訪れたところ、1週間の休暇を認めるとともに、レーザー治療を勧める旨が診断書に記載された。そこで、会社としては、この診断に従い、今後もレーザー治療を行ってしっかりと療養すべきと伝えた。しかし、1週間後、社員が提出してきた診断書は、以前に上海市内で通院していた主治医が作成したものであり、診断記録等からレーザー治療を行った形跡は見られず、療養期間を1か月とするものであった。会社としては、長期休暇を認める主治医の診断に疑問を持ち、主治医が所属する病院にクレームを申し入れたが、病院からは主治医の診断に特段問題がないとの回答であった。会社としては、この診断書の内容に納得ができなかったため、病気休暇の許可をひとまず留保し、会社指定の病院を指定し、後日、改めて受診してもらうこととした。ところが、社員から会社が病院を指定することは不当だと反論されたため、社員の意向を踏まえた病院を受診することとなった。

（3）病気休暇を認めない決断

この診察に別の社員が同席したところ、休養を1日とする診断書が作成された。しかし、この診断書の内容に不服であった社員が、この日の診断書やこれまでに会社に提出した病気休暇申請書及び診断書を、診断に同席していた社員から奪い取り、持ち去ってしまった。そして、同日、以前に通院していた主治医のところに行き、1か月の療養を認める内容の診断書を提出してきた。会社としてもさすがにこの診断書を認めるわけにはいかない。そこで、別の社員を同席させて、もう一度、主治医を受診し、その場でこれまでの診断書の経緯等を質問すると、主治医からは、もうこの社員を診断することはできない、今日の診断結果について診断書を作成することもできないと言われた。しかし、つい先日主治医が出した1か月の診断書を取り消したわけではないため、病気休暇を認めず、出勤してこない社員を無断欠勤として懲戒解雇するか、という点には慎重にならざるを得なかった。社員の勤続期間は11年を超えており、仮に裁判で違法解雇と認定された場合、社員に対して12か月分の給与相当額を支給しなければならないからである。そこで、病気休暇としては認めないが、無断欠勤ではなくあくまで欠勤として扱うと社員に通告することにした。病気休暇であれば休暇期間中も会社が給与を支給しなければならない一方、欠勤として扱う場合、欠勤期間中は無給となる。万が一、社員から訴えられたとしても、争点は期間中の給与の有無であり、違法解雇の問題は生じない、という点を考慮した。

（4）労働仲裁の提起と案件解決

ついに社員から病気休暇期間中の賃金未払いを理由に労働仲裁が申し立てられた。社員の主張は、医師の診断書とともに病気休暇申請書を提出したにもかかわらず会社がこれを拒否したことは違法であり、病気休暇期間中の給与支払いを求めるものであった。労働仲裁期日において、会社側は、これまで社員から提出された診断書や申請書（一部は、以前に社員本人が持ち去ってしまったため原本を提出することができなかった）を証拠として提出した。これを見た仲裁員は、会社に対して、もっと早くセカンドオピニオンを指示するとか、色々な対抗策をとるべきであったなどと叱責した。これに対して会社側は、すでに仲裁員指摘の対策は行ったが、効果はなかったと回答した。会社側の説明を理解してくれた仲裁員は、今度は労働者側を強行に説得し始めた。そして、期日において退職も含めた和解の話が出たため、仲裁員から、退職を前提とした会社側の和解金額の提示を求められた。その後、会社から提示した和解額は3万元（おおよそ7か月分の給与相当額）であった。金額としては労働者を普通解雇した場合に会社が支払う経済補償金以下であった。これを受けた仲裁員は、社員を説得し、最終的には会社提示額で和解が成立した。

半年以上にわたる問題社員対応が終わり、つい先日、会社担当者と打ち上げを行ったばかりである。

（文：上海代表処首席代表弁護士 五十嵐 充）

<海外室の窓から> ～拝謁叶わなかった日～

平成の御代、当時の天皇皇后両陛下は、平成4年10月23日から28日にかけて中国を訪問された。最後のご訪問地の上海では28日の御発を前に、在留邦人との歓談のひと時が設けられた。

私は、上海日本人会で、会員誌の編集に当たっており、上海総領事館から出席の案内を頂戴した。一生に一度のことであろうと考え、喜んでお受けした。

当時、私の勤めていた会社は、営業拠点の設置認可を受け、広東省広州市で拠点の設営を急いでいた。認可当局は、年内に設置できなければ営業許可は取り消すと、厳しい姿勢を示していた。その当局から私に出頭指示あった日が、28日であった。広州も兼務していた私は、総領事館に丁重に辞退のお詫びを述べ、広州へ飛んだ。幸いにも当局との面談は上首尾であった。

悔いはないつもりであった。しかし、平成から令和へと年号が変わった今、言いようのない悔恨の念が溢れる。平成時代のあの時、両陛下にお目に掛かるべきであったと思う。

（文：東京海外室 顧問 吉田 能明）

発行	高井・岡芹法律事務所 海外室 東京都千代田区九段北4-1-5 市ヶ谷法曹ビル902
	TEL:03-3230-2331 FAX:03-3230-2395 http://www.law-pro.jp/
	高井・岡芹法律事務所 上海代表処 上海市人民路998号 金天地国際大廈1205室
	TEL:021-6326-3726 FAX:021-6326-3736 e-mail:nobuo@takai-shanghai.com