



News Letter

1月
12月
合併号

企業を守る“総点検の冬”——リスクの棚卸しで輝く新年を！



現場の声と最新実務を踏まえた、分かりやすい法務通信。
“御社が本業に専念できる環境を創る”——私たちは、
御社の“社外法務部”として寄り添います。

- P2 SOGI ハラ、ご存じですか？
- P3 毅然と対応！債権回収の鉄則
- P4 人生設計のすゝめ
- P5 レビュー
- P6 お知らせ



法人化のお知らせ

おかげさまで弊所は開所から10年目を迎えることができました。

地域のみなさまの力となり、骨をうずめる覚悟で、当時は縁もゆかりもなかった豊前市に事務所を構えて10年...。本当にたくさんのご縁と、みなさまのあたたかさに触れ、ここまで来ることができました。

そんな節目に、私たちは次のステップへと進みます。

令和8年1月1日より「弁護士法人豊前総合法律事務所」として法人化し、みなさまへの貢献を永く続けてまいります。

事務所の所在地や電話番号等は変わりません。

一方、法人化に伴い、銀行口座やインボイス番号は変更になります。適宜ご案内はいたしますが、ご不明な点がございましたら、お気軽にお問い合わせください。

今後とも、一層のご支援を賜りますよう、お願い申し上げます。

代表社員 西村 幸太郎

SOGI ハラ、ご存じですか？

いま、企業には「見えにくいハラスメント」への対策が求められています。パワハラ防止法（労働施策総合推進法）と、厚生労働省のパワハラ指針（令和2年告示5号）では、性的指向・性自認（SOGI）に関する不適切な言動がパワハラの典型例として明示されています。

◆パワハラに該当すると示されているもの

- ✓ 性的指向・性自認に関する侮辱的発言
- ✓ “男らしさ”“女らしさ”の強制
- ✓ オウティング（本人の同意なき暴露）



厚労省の告示



これらは、業務上必要かつ相当な範囲を超えて、就業環境を害する行為としてパワハラに該当し得ます。

また、パワハラに関する相談内容そのものも、非常に重要な個人情報になるため、取り扱いには十分な注意と、関わる担当者からの理解を深めておきましょう！

◆パワハラ防止法（労働施策総合推進法）で定められた、「事業主が必ず講じなければならない措置」はこちらです。

事業主の方針等の明確化および周知・啓発	①職場におけるパワハラの内容・パワハラを行ってはならない旨の方針を明確化し、労働者に周知・啓発すること ②行為者について、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等文書に規定し、労働者に周知・啓発すること
相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備	③相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること ④相談窓口担当者が、相談内容や状況に応じ、適切に対応できるようすること
職場におけるパワハラに関する事後の迅速かつ適切な対応	⑤事実関係を迅速かつ正確に確認すること ⑥速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと ⑦事実関係の確認後、行為者に対する措置を適正に行うこと ⑧再発防止に向けた措置を講ずること (事実確認ができなかった場合も含む)
併せて講ずべき措置	⑨相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、その旨労働者に周知すること ⑩相談したこと等を理由として、解雇その他不利益取り扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること ※労働者が事業主に相談したこと等を理由として、事業主が解雇その他不利益な取り扱いを行うことは、労働施策総合推進法において禁止されています。

詳しくは
こちらへ↓

◆みなさま、この話「聞いたことがある！」と思われましたか？実はこのパワハラ防止措置が義務付けられたのは令和4年4月1日なのです！

既に取り組まれている方、さすがです！そして取り組んでいるからOKではなく、これを機に再度ご確認いただくことをおすすめいたします。



毅然と対応！債権回収の鉄則

年末は資金繰りが最も厳しくなる時期。

「まさか、あの会社が…」という突然の事態を防ぐためには、兆候を見逃さず、素早く動くことが鉄則です。

1. 支払遅延の“兆候”をチェック

以下のような場合は、対応に注意をしましょう。



小さな遅れが増える

取引条件の変更依頼

社内情報の変化

2. 最初の遅延こそ勝負の分かれ目

初動が遅れないよう、「様子見」は社内でルール化をおすすめします。

1日／7日／30日の対応ルール化

記録を残す

法的対応の準備

3. 債権には時効があります…！

遅延が長引くと、つい対応を後回しにしがちですが、時効には注意したいところです。

(1) 一般的な取引債権の時効は5年（民法166条）

売掛金／請負代金／貸付金／家賃

→ 売上があっても、5年経つと法的に請求できなくなります。

(2) 時効は「権利行使できる時」からスタート

例：10月1日納品の場合

→ この日から5年で時効（支払期日ではない点に注意）

(3) 時効を止める（リセットする）方法は3つ

請求（催告）：内容証明・メールなどで時効が6ヶ月猶予

裁判上の請求（訴訟・支払督促など）：時効がゼロに戻る

承認を得る（一部入金・支払意思の表明）：即リセットして新しく5年スタート



4. 年末こそ必要な債権管理の総点検！

債権の棚卸し

高額債権の優先回収

リスク先との取引条件の再確認

振込日の事前連絡依頼

5年近く動いていない債権はないか

弁護士がお力になれる
こともあります。
ぜひ一度、
ご相談ください！



年内にチェックして、気持ちよく新年を迎えましょう！

終活弁護士による人生設計のすゝめ⑥

【介護離職という経営リスクに備える】

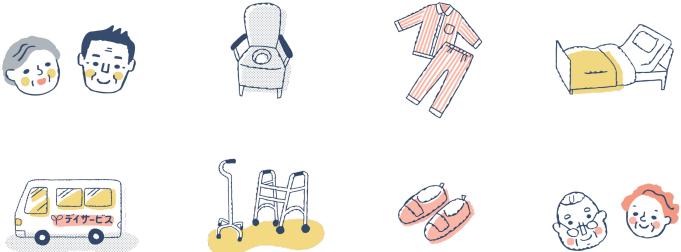
企業の人材問題は「採れない」だけでは終わりません。
中核社員が突然いなくなる——その代表例が 介護・看護を理由とした離職 です。
厚生労働省「雇用動向調査」では、年間 7 万人超 が介護・看護を理由に仕事を辞めています。
これは少数の“個人的事情”ではなく、事業の安定性に直結する構造的な経営課題 になりつつあります。



【介護離職は、1人でも影響大！】

介護離職者が 1 人いるだけで、会社に発生する影響は決して小さくありません。

- ・後任の採用コスト
- ・育成にかかる半年～1 年のロス
- ・業務が止まる・遅れる
- ・属人化していた仕事の混乱
- ・他社員の負担増による離職連鎖
- ・顧客満足度の低下・利益の目減り



その社員が貢献してくれていたという有難みは感じますが、会社としては離職後も経営は続くわけですから、できるだけ影響は押さえたいところです。

【まずはここから！3つの対策】

① 早期相談を引き出す仕組みづくり

介護は突然始まりますが、「親の様子が気になる」という前兆は必ずあります。そこで…

- ・月 1 回の面談：家族に関する話を話題にあげる
- ・40～60 代向けの介護情報提供

※個人情報保護には留意し、担当者間でルールを共有しておきましょう※

② 使いやすい両立支援制度の整備・対応確認

制度は“ある”だけでなく、“全社員がいつでも使える／対応できる”状態が大事ですね。

- ・時短勤務・時差出勤
- ・在宅勤務の柔軟運用
- ・役職を下げる一時的な業務調整
- ・チーム内の業務可視化

③ 属人化対策～介護離職が発生しても会社が止まらない体制づくり～

「〇〇さんしか分からない」を無くす仕組みを作りましょう。

- ・業務の棚卸し
- ・役割の二重化
- ・手順書の整備



【まとめ】

お気づきのとおり、介護離職への対策は普段の業務パフォーマンスの向上にも繋がります。これを機に、一度見直してみてはいかがでしょうか。

レビュー～目標管理入門～

以前のニュースレターでもご紹介してまいりました、人事に関する書籍シリーズの一冊です。今回は「図解 目標管理入門」をご紹介いたします。

こちらは、元々リクルート社の社員であった坪谷邦生氏が書いておられるもので、見開き左ページに文章、右ページに図解で、100個のポイント（ツボ）がまとめられています。

また、書籍を公式テキストとして、「人事力検定」という試験も年4回行われています。

実は、このシリーズの新刊「採用入門」がつい先日11月21日に発刊されました。ゆくゆくは、検定になるかな…？と期待しています！



【この時期に読みたかった！】

本書には、かの有名なドラッカーが提唱したMBO (Management by Objectives and Self-Control) を始め、いきいきと働くための目標管理に関するポイントが書かれています。

実はこの本に出会ったのは今年の年明けでした。1年かけてシリーズ4冊（当時）を学び、それぞれ検定を受けようと計画し、まさに実行中です。では、どの本をいつ学ぶのか…それを最初に決めたのはこの1冊でした。

新年に向けて新たな目標や行動計画を作るこの時期、まさにピッタリだ！と思い、この時期に学ぶことを決めました。つまり約1年間も、読みたくてワクワクしていた一冊です。

【新年を待たずに始めたのは…】

新年に向けて！と読み始めた本書ですが、実は新年を待たずに始めたワークがあります。

それは、夢の解像度を上げること。

目標を立てた、その進捗を測る指標を見出した…などなど、一見して「正しい」やり方が分かったとしても、自分自身の心とリンクしていかなければ、どんどん苦しくなることでしょう。

人生を振り返り、自分の気持ちをアウトプットする方法が、いくつも書かれていたので、つい始めてしまいました！

そして、夢の解像度を上げるためのワークは、弊所が大切にしている終活と、たくさんの共通点があり、なんだか嬉しくなったのも、大きなきっかけです。やはり終活は高齢者だけのものではないのだなと、あらためて実感しています。

実際に取り組んでみると、「この日が締切だから」「こう指示されたから」ではなく、「私は誰のために何をしたいのか？」が気になることが増えてきた感覚です。このあの年末年始休暇にも、じっくり考えてみようと思います。

【大切な自分へ、プレゼントの一冊】

普段は忙しく、まとまった時間はとれない、という方も、年末年始なら読書の時間がとれるのではないか。ぜひ今の時期に、来年のご自身への投資となる一冊を選ぶことをおすすめいたします。そして読むだけではなくアウトプット（書く・話す）をすることで、より一層理解が深まり、新たな気づきと出会えることでしょう。

みなさまが選んだ一冊のご感想を、ぜひお聞かせください。楽しみにお待ちしております。



お知らせ

【法律顧問契約のご案内】

弊所の法律顧問契約に、多くのご愛顧をいただき、誠にありがとうございます！

本業に専念できる環境を創る 法律顧問サービス

詳しい内容や活用法をお伝えさせていただきます。ぜひお問い合わせください！

こんなお悩みはありませんか？

- ・現状は大きなトラブルなし
 - ・たまに気になることがある
 - ・拡大よりも安定と維持を重視
 - ・隠れたリスクを教えてほしい
-
- ・就業規則や契約を見直したい
 - ・会社 HP に顧問弁護士を記載したい
 - ・EAP に取り組みたい
 - ・2か月に1回程度、会社に来てほしい
-
- ・いくつもの事業を同時並行している
 - ・月に1回は会社に来てほしい
 - ・社員様数が30名以上
 - ・法務部が欲しいと思っている

このようにサポートいたします！

- ・メール／電話／来所にてご相談：1時間／月
 - ・リーガルチェック：1件／月
- ライトプラン：月額2万2000円**

- ・メール／電話／来所にてご相談：1.5時間／月
 - ・リーガルチェック3件まで／月
 - ・毎月弁護士が訪問面談
 - ・社員様の法律相談：初回無料（1名様／月）
- スタンダードプラン：月額5万5000円**

- ・メール／電話／来所にてご相談：2.5時間／月
 - ・リーガルチェック5件まで／月
 - ・毎月弁護士が訪問面談
 - ・社員様の法律相談：初回無料（2名様／月）
- アドバンスプラン：月額11万円**

ここには記載のない細かいサービスなどは直接お伝えさせていただきます

【お知らせ】

弊所では、「終活お話会」という終活イベントを開催しております。毎月、ご参加無料・ご予約不要で実施中です。おかげさまで次回、第12回を迎えます。



地域の方や、終活関連業種の方がお越しくださいます。

次回は12月15日（月）14時～16時、豊前市総合福祉センターの視聴覚室で開催です。お待ちしております！

 **終活お話会**

発行元：豊前総合法律事務所

〒828-0028

福岡県豊前市青豊 19-14 スペース I

TEL：0979-53-9106

FAX：0979-53-9107

