2022年10月　No.106

錦城だより

発行／弁護士法人 錦城法律事務所
名古屋市中区錦一丁目6番10号　SUZU1ビル4階B
TEL (052) 201－1601　FAX (052) 201－1602

コスパにタイパ

Z世代の意識

某食品メーカーの「完全メシ」、「0秒チキンラーメン」が売れている。「完全メシ」は一日に必要な33種類の栄養素が摂取できるドリンクやカップ麺。「0秒チキンラーメン」は湯を入れずにそのままかじるラーメン。食事にお金と時間と手間をかけずにダイエットや筋トレをしたいZ世代の若者にウケているという。

あらゆる物・情報・サービスが世に溢れ、それを瞬時に手にできるようになった今日、若者が重視するのはコスト・パフォーマンス（コスパ）とタイム・パフォーマンス（タイパ）である。物心つく頃には既にインターネットが存在し、何事にも取捨選択が自然と身に付いている。不安定な低成長期に育ち現実志向となれば、少しでも金も時間も体力も有効に使いたい、無駄や遠回りはとことん避けたいという意識が強いのも仕方ないかもしれない。

コスパとタイパ

タイパは費用対効果を指すコスパの時間版と思いきや、そうでもないらしい。ある識者によると、コスパは、安くていいモノを追求し、「いかにコストを節約するか」を重視する。他方、タイパは、高くても質のいいモノを追求し、「いかに有益な時間を作り出すか」を重視し、「お金で時間を買う」こともいとわない。コスパからタイパへのシフトと分析している。

こういった分析はさておき、コスパもタイパも今に始まった話ではない。いつの時代も費用対効果や時間効率という概念は程度の差こそあれ普通に意識されてきたし、最小の努力で最大の効果を生む方法論や時短術のたぐいも昔からある。ただ、その傾向が顕著になっただけとも思える。お金を払えば待たずにアトラクションに乗れるというファストパス等のサービスが増えていることも、こうした意識の高まりを反映し、かつ、拍車をかけているのだろう。

環境適応

デジタル技術の進歩によって便利さは増したが、同時に様々な情報や行動様式を取り入れる忙しさも増した。LINE等のSNSやZoom等のリモート会議は今や当たり前だが、便利さや手軽さの反面、隙間時間をとられるようになった。

1997年、「プライスレス。お金では買えない価値がある…」という某カード会社のテレビCMが始まり、〝自分にとってかけがえのない体験や経験を大事にしよう〟という価値観が提案されたが、大半の人は頭ではわかっていても、忙しさに追われてそれを選べない葛藤がある。

何とか有益な時間をひねり出そうとすると、倍速視聴で情景描写や余談を飛ばす。イントロの長い曲はパス。映画のあらすじを数分にまとめたファスト映画も、長い時間を費やして内容が面白くなかったときの無駄を回避できる。いかに短時間で楽に実質的な利益を得るかを求める人の消費スタイルは、環境適応の結果ともいえる。

弁護士とコスパ

翻って、弁護士の仕事はどうだろう。依頼者にとっての弁護士は、コスパもタイパもお世辞にもいいとは言いがたい。相談・事件は千姿万態、相手（裁判所も）もいる。となると、残念ながらいつもサッと一挙解決とはいかない。コスパもタイパももちろん大事であるが、それらを突き詰めることが最善の結果に繋がるわけではないところが悩ましい。結果あってのコスパ・タイパでもある。

倍速消費で満足UP？

過剰情報社会における倍速消費や効率志向は、消費者の利便と満足を本当に高めるのだろうか。答えはまだ持ち合わせていないが、もし取り残される不安（FOMO（フォーモ）。fear of missing outの略）を抱いているなら注意が必要である。この場合、真の満足におそらく終わりはないからだ。

そうではなく、あくまでも自分にとって有益な時間を捻出するための手段としてコスパやタイパを上手に使いこなすという意識を忘れずに。

（M・M）

19世紀のフランス絵画の楽しみ方
―印象派の絵画を中心として（20）

歯科医師　亡 増田 浩 男（遺稿）

前回は、モネがカミーユと結婚しジャンが生れてアルジャンツエイユに引っ越し、親子3人で人生最良の時を過していた時の絵を3枚見て頂きました。今回もその時期の絵を数枚見て頂きます。

「アルジャントゥイユの画家の家」（図1）。庭で、息子ジャンが遊んでいるところをカミーユが玄関から見ています。この頃から兵役を逃れるために疎開していた時に、ロンドンで知り合った画商のデュラン・リュエルが、継続的にモネの作品を購入してもらえるようになり、徐々に、モネの生活は少しづつ安定し、生涯最良の日々をこの家で過ごすこととなります。「庭のカミーユと子供」（図2）風景画家であるモネは、この頃はカミーユと息子のジャンを良く描いています。

図1

「グラジオラス」（図3）スピード感のあるタッチで庭のグラジオラスが描かれています。見つめるカミーユの衣装も同じタッチで描かれていて、日傘の裏地も緑色なので、絵の中に溶け込んでいます。鮮やかな色彩で描かれたグラジオラスからは、燃えたぎる、大気の鳴動を感じます。そして極め付けがこの絵です。「散歩日傘を差す女」（図4）モネの幸せの絶頂期に描かれました。モネ、35歳。カミーユ29歳、ジャン8歳。さわやかな風に包まれた草原で、愛する妻と息子が、画家と喜びの視線を交わすように、こちらを見つめています。今ここにある限りない幸せ、その一瞬をカンバスにとどめた一枚です。まさに、この頃のモネは、モネの人生において、心やすらぐ、一番幸せだった頃だと思います。

図2

図3

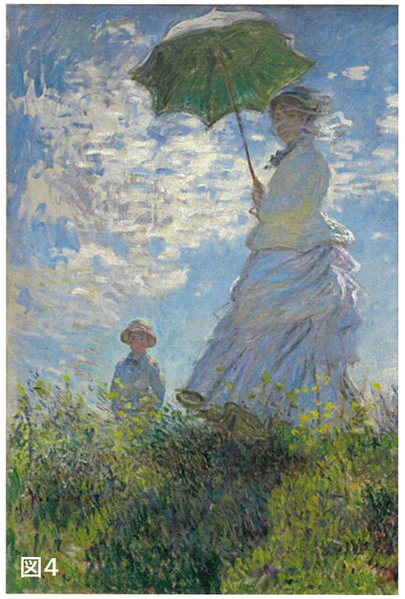


図4

この絵を描いた十一年後、モネはカミーユに対する追憶と惜別の念をもって、同じモチーフで絵を描く事になろうとは…。

（この続きは次回をお楽しみに）

事務所トピックス

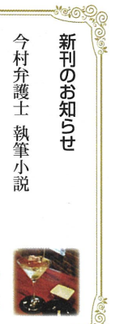
第62回KL会「ゴルフコンペ」の開催が左記のとおり決まりましたので、ご案内します。

記

・開催日　令和4年11月17日(木)
・場　所　四日市カンツリー倶楽部
・時　間　OUT／IN　8時00分スタート

なお、詳しい内容につきましては、別途ご案内させていただきます。

新刊のお知らせ
今村弁護士 執筆小説
BAR DRAGON物語
（定価 一,六五〇円）
取次店 石橋印刷工芸社
☎052(321)4379
※書店では販売いたしません



名古屋市中区錦一丁目6番10号
SUZU1ビル4階B
TEL（〇五二）二〇一―一六〇一㈹
FAX（〇五二）二〇一―一六〇二
弁護士　森川真樹
弁護士　今村憲治
弁護士　森下和也
弁護士　松川正紀

印刷／石橋印刷工芸社

クライアントだより

三枝電機株式会社
代表取締役社長
山田光晴

弊社は、名古屋市が市営交通事業を開始した大正十一年、名古屋市中区若狭町において『電動機の修理所』として発足して以来おかげさまで今年創業一〇〇年を迎えることができました。

昭和五年日立製作所販売店としてモートル（電動機）を主体に販売を開始し、昭和二十七年　法人組織として設立し、昭和二十八年には日立製作所の特約店となり、現在では名古屋市昭和区の本社及び倉庫そして豊田市駒場町の三河営業所で日立製作所および日立グループの中部エリアにおける販売特約店として販売会社様や取引先企業様ニーズに合わせた幅広い製品を取り扱い、それらに関するシステム提案やアフターサービスを行う総合商社として事業を展開しております。

私は一〇〇年企業の仲間入りをさせていただいた弊社の十二代目の社長に六月就任したばかりの一年生社長であります。（今年還暦を迎えました）何故一〇〇年もの間、弊社が事業活動を継続できたのかは、仕入れ先様やお客様から信頼を頂いているからです。昨今インターネットの普及などにより、簡単にモノが手に入る時代になったからこそお客様を訪問し環境負荷の低減やコストダウン等の問題解決に向けお客様が本当に必要なものは何なのかを、お客様の事をよく理解し弊社で出来ることをよく考えソリューション営業を繰り返し、『お客様を第一に考える』経営方針でお客様が満足していただける商品やアフターサービスを提供し、評価されてきたからだと考えます。会社の目的は永遠に存続する事であり、如何なる時代環境でも利益の出せる仕組みを確立しなければなりませんが弊社においては、

・社員教育強化によるマルチスキル化
・待遇や福利厚生の強化による人材確保
・社員の高齢化対策（定年の延長）
・マンネリ化の打破

など課題はたくさんありますが、社内の風通しを良くして日々改善を実行し、次の一〇〇年を目指して邁進します。現在弊社を取り巻く環境は、ワクチン接種拡大により、改善が期待されるものの、新種の変異株拡散の問題もあり、依然として新型コロナウイルスに対する懸念は残り、先行き不透明さを残したままであります。また、ロシアのウクライナ侵攻の長期化・半導体不足による製品の長納期化・サプライチェーンの混乱と輸送コスト及び原材料費高騰による製品価格の再三の値上げなど、お客様に多大なるご心配とご迷惑をお掛けしている状況です。

そんな中、先日明るいニュースとして、日本政策投資銀行東海支店が今年度の国内企業による東海四県での設備投資が、『脱炭素』や『デジタル化』やこの地方の中核産業である輸送機械関連の『電動化対応』等で前年度に比べて十五％の増加になると発表しました。当社にも積極的な設備計画のお話もいただいておりお客様の笑顔と未来のために他には真似のできない血の通ったソリューションの提供をお客様のために全力を尽くします。

今村先生・錦城法律事務所ご一同様をはじめ、たくさんの方々助けをお借りし微力ではありますが、業界の明るい未来のため、頑張っていきたいと思います。

中小企業の社長さんに一言(59)

― 離婚話の相談に乗る時の知識 ―

今村憲治

1. 二〇二一年の離婚数は二〇二〇年より九〇〇〇組減少したらしい。しかし、これはコロナ禍のため、求人が減って仕事に就けない心配から躊躇している女性が多いからかも知れない。
　母子家庭の公的支援は働くと減額される可能性もあり、離婚前より生活水準は下がりやすい（男性も同様か。）
2. お金が全てとはいわないが嫌いで一緒になったのではないなら、また、幼い子供を女性が養育するのが一般的なら、男性も真摯に離婚話に向き合って欲しいものです。
　また、その相談を受けた社長さんはそれなりの離婚にあたっての問題点を理解していただきたい。

(1) 婚姻費用
　離婚話で別居中の生活費（子供の養育費を含む）の分担をどうするかが、婚姻費用の問題です。
　「夫婦関係調整（離婚）」調停事件の半分以上が、婚姻費用分担の調停事件と共に申請されていると思われます。
　婚姻費用は支払う側の年収と受けとる側の年収を基に原則「新算定表」（二〇二〇・一二に最高裁判所で改訂が出されている。）が話し合いのベースになります。
　但し、自営業者と給与者では算定表の基準が異なり、また、別居の原因が専ら別居した側にある場合は、不貞や同居義務の放棄等の理由で「自らの生活維持の主張を権利濫用」として争われることもあります。
　また、夫婦仲がこじれているときに、子供を連れて別居した側に対して、離婚は仕方ないが子供に会わせて欲しい（面会交流）との調停をおこし、会わせてくれるまで婚姻費用は払わないとの主張のなされることもあります。
　しかし、婚姻費用（離婚後の養育費も同様）と面会交流は全く異なる理念で考察されるもののため、それぞれが人質に取った様に反対条件として主張することは寂しい限りであり、調停が不調となり審判で裁判官が判断をするときには考慮されないと思われます。
　なお、表面にはあまり現れませんが、別居して子供を育てる片親が元々相手方の扶養に入っていて、相手方の勤務先で扶養親族（親族扶養）になっていた時、離婚すると夫婦は扶養から外れますが、あまり深く考えず子供を相手方の会社の扶養親族に残したままのケースがあります。
　後になって勤め始めた養育親が自らの扶養親族に子供をいれたいと思っても、他方の了解が必要になります。
　扶養親族から外せ、との権利はないと思われますから、離婚にあたりこの点の見逃しの無いように注意したいものです。
　特に子供の将来を考えて、親権は父親に看護権は母親にした場合に先々問題になりやすいと思われます。
　次回は、「慰謝料」「養育費」を説明します。

育児休業等を理由とする不利益取扱い

森下和也

　女性だけではなく、男性の育児休業の取得が推進される昨今、育児・介護休業法が改正され、令和4年4月1日、同年10月1日、令和5年4月1日の3回に分けて、段階的に改正内容が施行されていきます。令和4年4月1日に施行された内容としては、①雇用環境整備、個別の周知・意向確認の措置の義務化、②有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和です。また、令和4年10月1日に施行される内容としては、①産後パパ育休（出生時育児休業）の創設、②育児休業の分割取得です（余談ですが、用語については、厚労省が公表しているものを引用しているのですが、国も「パパ」と呼ばせたいのでしょうか。私は息子に「お父さん」と呼ばせていたはずなのですが、周りが「パパ」というためか、知らないうちに息子が私のことを「パパ」と呼ぶようになってしまい、現在、その修正に悪戦苦闘中のパパであります。）。
　さらに、令和5年4月1日に施行される内容としては、従業員数が1000人を超える企業について、育児休業等の取得の状況を年1回公表することが義務付けられるというものです。
　このように、育児休業の取得の要件が緩和されるなどしているわけですが、育児・介護休業法10条は、「事業主は、労働者が育児休業申出をし、又は育児休業をしたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。」と規定しています（なお、介護休業についても同様です。）。
　そして、不利益な取扱いの例としては、「子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針」において以下のことが挙げられています。

①解雇すること。
②期間を定めて雇用される者について、契約の更新をしないこと。
③あらかじめ契約の更新回数の上限が明示されている場合に、当該回数を引き下げること。
④退職又は正社員をパートタイム労働者等の非正規雇用社員とするような労働契約内容の変更の強要を行うこと。
⑤就業環境を害すること。
⑥自宅待機を命ずること。
⑦労働者が希望する期間を超えて、その意に反して所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限又は所定労働時間の短縮措置等を適用すること。
⑧降格させること。
⑨減給をし、又は賞与等において不利益な算定を行うこと。
⑩昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと。
⑪不利益な配置の変更を行うこと。
⑫派遣労働者として就業する者について、派遣先が当該派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を拒むこと。