



事務所だより3月

2013(H25)

平成 25 年 (2013) 3 月

1	金	冬の旅 非公開文化財特別公開 妙心寺 仁和寺 知恩院 他 1/10~3/18 宝鏡寺 春の人形展 ~4/3
2	土	
3	日	桃の節句 耳の日 流し雛 下鴨神社 春桃会 三十三間堂
4	月	
5	火	
6	水	
7	木	
8	金	1・2級建設機械施工技術検定 受験申込受付 ~ 4月5日 京都東山 花灯路 3/8~17
9	土	
10	日	建設業経理検定試験 京都マラソン
11	月	源泉所得税の納付 住民税特別徴収額の納付 2011 東日本大震災発生
12	火	
13	水	
14	木	ホワイトデー
15	金	
16	土	
17	日	
18	月	
19	火	
20	水	春分の日 東寺 宝物館 春の特別公開 ~5/25
21	木	
22	金	清水寺 夜の特別拝観 ~4/7 18:30~21:30
23	土	
24	日	
25	月	
26	火	
27	水	
28	木	
29	金	二条城ライトアップ ~4/21
30	土	
31	日	



◆近年増加している「ベランダ喫煙」のトラブル

◆「ベランダでの喫煙は違法」階下住民に賠償命令

先日、いわゆる「ベランダ喫煙」に関するトラブルについて、非常に興味深い判決が下されました。

マンションのベランダからの受動喫煙が原因で体調が悪化したとして、住人(70代女性)が階下の60代男性を相手に損害賠償(150万円)を求める訴訟を起こし、名古屋地裁は、受忍限度を超えており違法だと判断して女性の精神的損害を認め、男性に5万円の支払いを命じました。

◆双方の主張内容

判決によると、女性は5階、男性はすぐ下の4階に居住し、男性は家族がいるときは外(ベランダ)でたばこを吸う習慣でした。

一方、女性にはぜんそくの持病があり、下から流れてくるたばこの煙をストレスに感じ、帯状疱疹を発症したため、扇風機や空気清浄器を付けるなどの対策を講じたり、手紙や電話で喫煙をやめるよう男性に求めたりしましたが、応じてもらえなかったようです。

男性側は、「女性の体調悪化と煙の因果関係は認められないこと」、「マンションの規則でベランダでの喫煙は禁じられていないこと」、「たばこを吸いながら景色を眺める楽しさや私生活の自由があること」などを挙げ、違法性はないと反論していました。

喫煙者は、だんだん住みにくくなりますね。昔の映画は、たばこを吸っている姿がかっこよかったのに、時代を感じます。

◆判決の内容

判決は昨年12月13日付で確定しており、川に面した景色の良さから、女性がたばこの煙を防ぐため「日常的に窓を閉め切るような環境ではない」とし、他の居住者に著しい不利益を与えながら防止策をとらないことは不法行為に当たると認めました。原告側の弁護士は「受動喫煙を訴えた訴訟で和解例はあるが、原告が勝訴するのは極めて珍しい」と述べています。

◆肩身の狭い喫煙者

喫煙問題に詳しい弁護士によると、ここ数年で「ベランダ喫煙」に関する苦情の相談が非常に増えており、換気扇で煙を外に出すことも含め、「マンションの自宅からたばこの煙を出してはいけない時代になっている」としています。

◆「改正高年齢者雇用安定法」どう対応するか？

◆経団連による調査結果

改正高年齢者雇用安定法の施行が今年4月1日に迫っています。他社ではどのように対応しようと考えているのかが気になるところでしょう。

日本経済団体連合会(経団連)から発表(昨年10月)された「2012年人事・労務に関するトップ・マネジメント調査」の結果をご紹介します。

◆法改正で必要となる対応は？

上記アンケートにおける「高年齢者雇用安定法の改正に伴い必要となる対応(複数回答)との質問に対する回答結果(上位10位)は、次の通りとなっています。

- (1) 高齢従業員の貢献度を定期的に評価し処遇へ反映する
- (2) スキルを活用できる業務に限りがあるため提供可能な社内業務に従事させる
- (3) 半日勤務や週2~3日勤務による高齢従業員のワークシェアを実施する
- (4) 高齢従業員の処遇(賃金など)を引き下げる
- (5) 若手とペアを組んで仕事をさせ後進の育成・技能伝承の機会を設ける
- (6) 60歳到達前・到達時に社外への再就職を支援する
- (7) 60歳到達前・到達時のグループ企業への出向・転籍機会を増やす
- (8) 新規採用数を抑制する
- (9) 60歳到達前の従業員の処遇を引き下げる
- (10) 従来アウトソーシングしていた業務を内製化したうえで従事させる

◆賃金をどのように設定するか？

上記(9)に関連した具体的な動きとして、NTTグループでは、現役世代(40~50代)を中心に賃金額を抑制して、60歳以降の賃金原資を確保するという方針を示していますが、20歳代の従業員を中心に反対意見が多い一方、60歳代では賛成意見が多いとのこと。

「現役世代の賃金」、「60歳以降の賃金」をどのように設定するかは、これからの大きな課題と言えるでしょう。