

京都・お茶屋の世界から 学ぶ「起業家精神」

代表弁護士 和氣 良浩
先日、とあるご縁があり、京都でお茶屋を営まれている方の講演を拝聴する機会をいただきました。お茶屋という世界は、閉鎖的でありながらも長い歴史を持つ独特の文化を背景にしています。その中で、自ら起業し、新たな道を切り開かれている姿勢からは、まさに起業家精神の力強さを感じました。近年は「お茶遊び」が減少傾向にあるとも言われていますが、その逆風の中で事業を営み続けることは、容易なことではありません。むしろ、その強い意志と行動力があるからこそ、伝統の世界で存在感を示すことができるのだと実感しました。

お話の中で特に印象的だったのは、その方の揺るぎない「芯」の強さです。業界の慣習や現実を冷静に受け止めながら、ご自身の理想を明確に語る姿は、現実には流されず、未来を見据える確固たる視点を持つ証でした。その姿勢に、困難な環境にあっても挑戦を続ける真のプロフェッショナル像を見た思いがしました。

プロフェッショナルから学ぶ 姿勢

さらに心を打たれたのは、15歳で預かる若い方々を一人前の芸妓に育て上げる「親役」としての役割です。これは単なる教育ではなく、伝統文化の継承

という大きな使命を背負った営みです。日々の鍛錬に加え、お客様との関係性を築く力も求められる極めて難しい役割であり、まさに職人の世界におけるギルドの到達点とも言えるものでしょう。その努力と覚悟に、心から敬意を抱きました。

また、会話の仕方や振る舞い、受け答えの一つひとつからにじみ出る風格は、まさにプロフェッショナルそのもの。「オーラ」とはこういうことなのだと、改めて学ばせていただきました。

多様な価値観に触れることの 大切さ

この出会いは、弁護士である私自身の視野を広げる大切な機会となりました。多様な世界を知り、異なる価値観に触れることは、クライアントの皆様により適切なアドバイスを差し上げるために不可欠な学びです。今回の経験を通じて、多様な分野へ目を向け、人生の糧としていく決意を新たにしました。

今後もこうした出会いを大切に、弁護士としてだけでなく一人の人間として成長を重ねていきたいと強く感じています。



台風シーズン到来！その 「出社命令」、大丈夫？

パートナー弁護士 笹野 皓平
9月は「防災の日」があるだけでなく、大型の台風が日本に接近・上陸することが多い季節です。ニュース速報が頻繁に流れ、交通機関の計画運休が報じられる中、従業員の安全と事業の継続という二つの課題に、頭を悩ませる経営者の方もいらっしゃるのではないでしょうか。

「取引先との重要な納期が迫っているが、従業員に出社を命じてもよいのだろうか」「リモートワークに切り替えたいが、ルールが曖昧で指示が出しづらい」といった声も聞こえてきそうです。

企業は、従業員が安全な環境で働けるよう配慮する義務（安全配慮義務）を負っています。台風が接近し、気象警報が発令されているにもかかわらず、危険を顧みずに出社を強要した場合、この義務に違反すると判断される可能性があります。万が一、通勤途中に従業員が事故に遭ってしまった場合、企業の法的責任が問われることも考えられます。

BCPの重要性

そこで重要になるのが、事前に「事業継続計画（BCP：Business Continuity Plan）」を策定しておくことです。BCPとは、自然災害やパンデミックと

いった緊急事態が発生した際に、中核となる事業を中断させない、または中断しても可能な限り短い時間で復旧させるための方針や手順をまとめた計画のことを指します。

具体的には、どのような状況になったら出社を禁止し、在宅勤務に切り替えるのかといった基準や、緊急時の連絡体制、データのバックアップ方法などをあらかじめ定めておくことが求められます。こうした準備は、従業員の安全を守るだけでなく、緊急時にも事業を円滑に継続させ、企業の信頼性を高めることにも繋がります。

自然災害は台風に限りません。近年、その深刻さや頻度は増しており、BCPの策定は、もはや一部の大企業だけのものではなく、全ての企業にとって不可欠な経営課題といえるでしょう。

弁護士法人ブライトでは、こうしたBCPの策定支援や、リモートワーク規定の整備など、企業の防災・危機管理体制の構築に関するご相談も承っております。従業員と会社の双方を守るため、専門家の視点を取り入れた対策をご検討ください。



下半期の成長を支える『労務管理』再点検

弁護士 福本 有希

9月は上半期の締めくくりの月となる企業様も多いのではないのでしょうか。この機会に、事業の土台となる「労務管理」の体制を改めて見直してみてもよいかもしれません。特に重要な「時間外労働（残業）と36協定」について、改めて確認してみましょう。

「36協定」の適正な締結と届出

法定労働時間（1日8時間・週40時間）を超えて従業員に残業を命じるには、「36協定」の締結と労働基準監督署への届出が不可欠です。

この協定は、会社と「労働者の過半数を代表する者」との間で締結します。この代表者は、会社が指名するのではなく、投票や挙手といった民主的な手続きで選ばれなければなりません。管理監督者（部長や課長など）は代表にない点にも注意が必要です。適正な手続きで選ばれた代表者と協定を結び、届け出て初めて、会社は適法に残業を命じることができます。

時間外労働の上限と勤怠管理

36協定を締結しても、残業時間には「月45時間・年360時間」という原則的な上限があります。特別条項を設けても、さらに厳格な上限が課せられます。

これらの上限を遵守するには、日々の労働時間を正確に把握することが大前提です。曖昧な勤怠管理は、未払残業代請求などのトラブルに繋がるリスクを高めます。

下半期に向けて事業を加速させるためにも、まずは足元の労務管理体制を万全にすることが不可欠です。この機会

に、36協定の有効期限や内容、勤怠管理の方法をぜひ一度ご確認ください。



奥多摩に行きました

アシスタント 谷口 美里

お盆で関東に帰省し、奥多摩に行きました。

辺り一面山に囲まれ、気温もさほど高くなく、自然を満喫できました。普段の休日にも自然が多い所に出かけることも多いのですが、奥多摩は1時間に2本ほどしか電車が来なかったり、熊に注意の看板があったりと、気軽に行けるようなところではない大自然でリフレッシュできました。

お昼は出汁巻き卵が食べられるお店で、白い卵焼きをいただきました。「とろっ・じゅわっ」な食感で、これぞ「飲める卵焼き」でした。

心もお腹も満たされ、また頑張ろうと思える休日となりました。



CORPORATE
SITE



SERVICE SITE



弁護士法人ブライト
0120-929-739
【受付時間】 平日9:00-18:00

MAIL



LINE



送付の停止をご希望の場合は、お手数ですが kigyo@wk-gl.com へご連絡をお願いいたします。