

セミナー・勉強会のご案内

受講料
無料

「経営者・部門責任者向けセミナー」

新型コロナ禍における問題社員対応の実務
～解雇・退職勧奨の留意点～

日 時 2021年 2月 25日(木) 14:00~16:00

「社労士勉強会」

新型コロナ禍における問題社員対応の実務
～コロナ禍における新たな視点の探求を中心に～

日 時 2021年 3月 16日(火) 15:00~17:00

講師紹介



■ 経歴
平成11年3月
立命館大学大学院法学研究科博士
前期課程修了
司法修習:54期
平成13年10月弁護士登録
(大阪弁護士会)

■ 役職等
民事調停官
(大阪地方裁判所H22.10~H24.9)
甲南大学法科大学院特別講師
(H16.4~H21.3)等



■ 経歴
平成18年3月
同志社大学文学部卒業
平成21年3月
立命館大学法科大学院修了
司法修習:新63期
平成22年12月弁護士登録
(大阪弁護士会)

■ 講演歴
介護事業所向けセミナー
「必ず役に立つ相続・後見セミナー」
融資を受けやすい事業計画書
作成セミナー

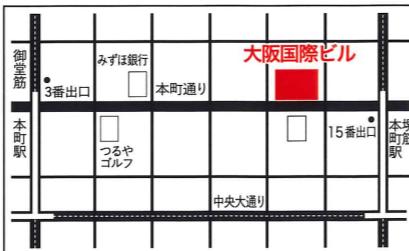
会 場

大阪国際ビルディング(部屋番号未定)

〒541-0052 大阪市中央区安土町2丁目3-13



事務所ホームページからもお申し込み案内しております。

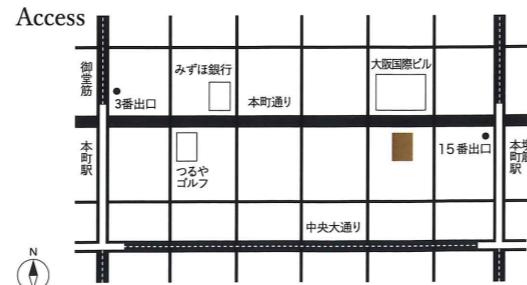


*申し込み書類は別送させて頂きますが、お電話でもお申し込みをお受け致しますので、ご連絡頂ければ幸いです。

● 発 行

グロース法律事務所

弁護士 谷川 安徳
弁護士 德田 聖也
〒541-0053
大阪市中央区本町2丁目3番8号 三甲大阪本町ビル10階
TEL 06-4708-6202 FAX 06-4708-6203



時代を切り開くすべての経営者のために



News Letter

グロース法律事務所 ニュースレター

2021年
1月号



旧年中は、格別のご高配を賜り誠にありがとうございました。心より御礼申し上げます。

さて、昨年は、新型コロナウイルス感染症の拡大による緊急事態宣言の発出等、年始には予期せぬ事態が生じ、社会経済活動や私生活等に多くの支障が生じました。まずは、新型コロナウイルス感染症の一日も早い収束を祈念申し上げます。

ところで、新型コロナウイルス感染症の拡大は、働き方にも予期せぬ大きな変革をもたらしました。特にテレワークについては、これまで働き方改革において推進が図られてきましたが、コロナ禍において導入が一気に加速することとなりました。一方、社内規程の整備が追いついていない実態もあり、労務管理については引き続き課題を確認し、対応していくなければなりません。

また、昨年は、同一労働同一賃金(旧労働契約法第20条)に関する重要な最高裁判決が下され、同一労働同一賃金の問題についても、企業がとるべき対応がより明確なものとなりました。

このような変革に対応することはとてもエネルギーのいることですが、弊所では、この変革の流れを時代の先を行くチャンスと捉え、企業の成長と発展に尽力して参りたいと存じます。

本年も、引き続きセミナー・勉強会等でタイムリーな話題を掘り下げて行く所存です。また、一見当たり前のことをより深く、その意味において特色あるリーガルサービスを提供できるよう引き続き心掛けて参ります。

結びになりますが、本年も貴社の益々のご発展をお祈り申し上げ、新年のご挨拶とさせていただきます。

2021年 元旦



グロース法律事務所 弁護士 谷川 安徳 弁護士 德田 聖也

2020年に開催したセミナー・勉強会

【クライアント様向け】

- 問題社員対応の実務
- 中小企業における働き方改革と労働時間管理
- 中小企業における在宅勤務・休業手当・解雇の実務
- 同一労働同一賃金最高裁判例速報
- 同一労働同一賃金～判例を踏まえた企業に求められる対応

【社労士勉強会】

- 判例に学ぶ労働契約の不利益変更の限界点
 - テレワーク実施における対応実務
 - 同一労働同一賃金～判例を踏まえた実務対応
- 【その他】
- パワハラ防止法対策セミナー等

2021年 企業が取り組むべき2つの大きな課題

同一労働同一賃金対策／ハラスメント対策

第1 同一労働同一賃金対策

1.はじめに

既にご案内のとおり、昨年から中小企業を除き、同一労働同一賃金についての法改正が施行されています(*注1)。「同一労働同一賃金」は、同一企業や団体における正規雇用労働者(無期雇用フルタイム労働者)と非正規雇用労働者(有期雇用労働者、パートタイム労働者、派遣労働者)の間の不合理な待遇差の解消を目指し、導入が求められているものです。

不合理な待遇差の解消の取組を通じて、どのような雇用形態を選択しても納得が得られる処遇を受けられ、多様な働き方を自由に選択できるようにする、というのが法改正の目的です。

また、法改正においては、非正規雇用労働者は、「正社員との待遇差の内容や理由」などについて、事業主に説明を求めることができるようになります。事業主は、非正規雇用労働者から求めがあった場合は、説明をしなければなりません。

既に多くの解説が出されていますので、本稿では、出揃ったと言われる最高裁判決を前提として、中小企業が上記説明を求められた場合に、準備しておくべきポイントについて解説致します。

注1)

・パートタイム・有期雇用労働法:大企業2020年4月1日、中小企業2021年4月1日より施行

・労働者派遣法:2020年4月1日より施行

2.出揃った最高裁判決から導き出されること

昨年、大阪医科薬科大学事件(2020.10.13判決)、メトロマース事件(2020.10.13判決)、日本郵政事件(2020.10.15判決)と言われる事件において、重要な最高裁判決が下されました。

判決内容の詳細は本稿では割愛致します(弊所HPに解説を掲載していますのでご参考下さい。)が、これら最高裁判決や現行のパートタイム・有期雇用労働法8条の規定を前提とすると、次のようなことが言えます。

- ①賃金体系全体ではなく、個々の待遇の性質・目的を直接捉える必要があり、実態に合わせた運用がされている必要がある。
- ②比較対象とする正規雇用労働者は限定的に見られる傾向がある。
- ③結果、長期雇用となっている非正規雇用労働者には説明出来ない待遇差があり得る。
- ④労使の話し合いの状況等も重視される。

そして、事業主・経営者の経営判断等の裁量については、能力・



経験といった同一基準に基づいて差を説明しやすい基本給がもっとも広く(不合理と判断されるケースが極めて少ない傾向)、次に賞与、次に退職金といった順に裁量の幅は狭められて判断される傾向にあると言えます。

先ほどの最高裁判決では、大阪医科薬科大学事件における賞与については全員一致で待遇差は不合理とは言えないと判断された一方、メトロマース事件においては、多数意見では退職金に関する待遇差は不合理とは言えないとの判断が下されました。反対意見も存するという微妙な判断でした。これは、特に賞与や退職金については、基本給と連動している部分に関しては、事業主の裁量の幅を認める余地がある一方で、「功労褒賞」という働く結果に対する部分では、賞与と退職金に違いが生じるからです。つまり、賞与はこれから長く働いてもらうかもしれない労働者への支給という意味で、功労褒賞の意味合いがあるとしてもその要素は弱いと判断する余地はあります。退職金は雇用契約終了後の支払いに関するものであるだけに、結果、長期雇用となっていた非正規雇用労働者には説明が付きにくくなるからです。

そして、それ以外の個々の手当などの待遇差については、日本郵便事件最高裁判決でも示されたように、厳密に個々の手当の目的や性質の説明とそれが実態に合って運用されているかどうかが判断されることになります。

例えば、正規雇用労働者について転勤があり得ることを前提に住宅手当を支給する一方、非正規雇用労働者について特定の勤務地での採用であることから、住宅手当の支給をしないという待遇差がある場合、不合理とは言えないというケースもあれば、仮に転勤実態がないような企業であれば、不合理と判断されるケースも生じてきます。

3.今から求められる必要な準備

中小企業においても、先述の待遇差の説明義務は、2021年4月1日から生じます。なかなかすぐには見直しが難しい内容ですので、早めの着手が必要です。

第2 ハラスメント対策

1.はじめに

2019年6月5日に女性の職業生活における活躍の推進等に関する法律等の一部を改正する法律が公布され、労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法が改正されました。

また、労働施策総合推進法の改正(以下「パワーハラスメント」といいます。)により、職場におけるパワーハラスメント(以下「パワーハラ」といいます。)防止のために、雇用管理上必要な措置を講じることが事業主の義務となりました。

昨今、パワーハラを原因とする損害賠償請求、精神疾患等による労災認定が多くニュースでも取り上げられるようになりました。

事業主にとっては「なんでもかんでもパワーハラと言われると指導も出来ない」「自分たちのころは…」という感想を持たれることも多い問題です。そのためにも、しっかりと業務上の指導とパワーハラの線引きをもち、必要な体制の整備を進めることができます。

なお、中小企業においては、雇用管理上必要な措置は、(今年ではなく)来年2022年4月1日からの義務となります。社内体制の整備は今から着手しても決して早くありません。

2.「パワーハラ」とは???

パワーハラ防止法においては、「パワーハラ」とは、「職場」において行われる

- ①優越的な関係を背景とした言動
- ②業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの
- ③労働者の就業環境が害されるもの

で、かつ①から③すべてを満たすものと定義されています。

先ほどの、「なんでもかんでもパワーハラと言われると指導も出来ない」という嘆きは、特に、②の業務上必要かつ相当な範囲を超えたかどうかという問題もあります。その意味では「何か言ったらパワーハラと言われる」と過度に警戒することも控えなければなりません。

この点は、厚生労働省が示したパワーハラ6類型がありますので、参考にいただければと思います。



3.相談(苦情を含む。以下同じ。)に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

法律により事業主に求められる措置義務のうち、本稿では、相談体制の整備について触れたいと思います。

相談者から、苦情を含む相談があった場合、事業主としては、

①事実調査～ヒアリングの実施等

②事実認定・評価

③措置・対応の決定

④再発防止措置等の実施

を行っていかなければなりません。

そして、その前提には「相談窓口」が整備されている必要があります。

相談窓口の設置は、実は中小企業においては、非常に悩ましい問題です。なぜなら、フロアも大きく分かれているわけではなく、相談者・加害者とされる者・窓口担当者の席が隣り合わせということもあります。

また、ヒアリングを実施する上においても、何を聞き、また誰から話を聞いていくか、その順番は?という問題も窓口担当者に求められるスキルとなります。相談者から一次ヒアリングを行った後は、原則として目撃者がいる場合にはその目撃者等の第三者から話を聞き、次に加害者・行為者とされる方から話を聞くのがセオリーと言えます。

さらに、ヒアリングの結果、調査結果をまとめ、事実を認定し評価していくなければなりませんが、言い分が異なる場合にどうするかという問題も現場では悩ましい問題となります。事実認定の基本は、客観的な事実関係や前後の事実関係に沿う話をしているのはどちらか、証拠や第三者の証言にも沿う話をしているのはどちらか、主張に不自然な変遷はないか、といった視点から、判断していくことになります。

こうした相談窓口については、上記のように専門性が求められる場合があること、相談しやすいという意味においても、第三者性が求められることから、弁護士などの外部窓口を設置することが有用と考えております。

第3 最後に

本年も、タイミングの話題につき、掘り下げて各種無料セミナーを実施していく予定ですので、是非ご参加いただければと存じます。

■今後のセミナー・勉強会予定

○企業様向け

○社労士勉強会

