

森大輔法律事務所 News Letter

2020年
11月号
VOL.13

企業法務にお役立てできる情報もりだくさん！

法律事務所に少し“堅い”イメージを持っていませんか？森大輔法律事務所の弁護士はいつも真剣そのもの！でも、弁護士はとても身近で気兼ねなく頼っていただける存在です。本号では、企業法務に役立てていただける記事はもちろん、勉強会の案内、おすすめ情報など、情報もりだくさんでお届けします！

目次

- | | | |
|-----|--------|-------------------------|
| P 1 | 代表挨拶 | 弁護士 森 大輔 |
| P 2 | 事務所報 | 「景品表示法セミナーのご案内」 |
| | 事務所報 | 「緊急開催 労働法セミナーのご案内」 |
| | 事務所報 | 「社労士様向けセミナー開催のご報告」 |
| P 3 | 弁護士コラム | 「同一労働同一賃金～最高裁判決判例のご紹介～」 |
| P 4 | 弁護士コラム | 「釣り日記」 |
| | 事務員コラム | 「コロナ禍の銀座界限」 |
| | 事務所報 | 「オンラインセミナーの舞台裏」 |

代表挨拶 弁護士 森 大輔



新型コロナウイルス禍において、出社をせずに自宅で働くテレワークの導入が各企業で導入されるようになってから数カ月が経とうとしております。今年の5月の時点と比較すると、このテレワーク導入の勢いが少し下火になってきているような印象を受けます。その原因としては、新型コロナウイルスに対する警戒心が少し薄れてきたということもあるかもしれませんが、就業規則の変更の面倒や、従業員の勤怠管理の難しさなども要因となっているのではないかと考えております。私も実際に相談を受けている中で各企業様が苦労されているなど感じるところは、テレワークを今後正式な制度として導入した場合、従業員の勤怠管理をどう行ったら良いのか分からないという点です。裁量労働制を導入するということも考えられると思いますが、これは専門職や企画・立案業務などに対象が限定されており、一般の企業が導入しづらい制度となっております。本来であればこの裁量労働制をもっと使いやすい制度に法改正されるべきだろうと思います。実際に、政府も過去に

裁量労働制の対象者をホワイトカラーにも適用を拡大しようと議論をしていましたが、厚生労働省の調査データ不備問題で立ち消えになってしまいました。しかしながら、多様な働き方を推奨するには、成果型の人事評価に馴染みやすい裁量労働制の適用の拡大が不可欠だと思います。新しく菅政権が発足しましたが、菅政権下においても働き方改革は進めていくのでしょうから、是非、裁量労働制の拡大の議論を再開して欲しいと考えております。



事務所報「景品表示法セミナーのご案内」

「総おさらい！最近の景品表示法違反事例一挙解説」というテーマで、セミナーを開催いたします。店頭やHPで商品の値引き表示をしている・パッケージや広告を作成している・景品を付加したい…などの広告宣伝は、規制の対象とされているため、法令に違反しないか注意が必要です。そこで、今回のセミナーでは、広告表示など直近3年分の違反事例に強弱をつけながら、一挙に解説いたします。また、景品規制については、当事務所が取り扱ってきた具体的事例を基に、陥りやすい間違えを指摘、正しい知識を解説いたします。適切な広告宣伝を行い、健全な事業活動を行うために、企業経営者様・法務ご担当者様・広告代理店の方、是非お時間を作ってご視聴ください。

日時：令和2年11月12日（木）18時～19時15分

場所：新型コロナの影響でオンライン参加のみの受付に変更いたしました。

講師：弁護士 森大輔・弁護士 横山智実 **参加費：**無料

申込方法：以下当事務所のホームページ、QRコード等から可能です。

<https://moredaisukelawoffices.com/category/1250>



事務所報「緊急開催 労働法セミナーのご案内」



いわゆる「働き方改革法」により同一労働同一賃金の法改正が、大企業には今年の4月から適用されており、中小企業には来年4月から適用があります。そんな中、今年10月13日・15日に、「同一労働同一賃金」に関する、重要な最高裁判決が立て続けにありました（メトロコマース事件・大阪医科薬科大学事件・日本郵便事件。概略は次頁にも記載しております）。ここで賞与・退職金・各種手当・休暇など、どのように扱うかの判断がなされたのを受け、弁護士岡井が解説セミナーを速報でお届けいたします！！

最新の判決内容を早く、正しく理解し、今後企業に求められる対応の仕方、注意点を解説いたします。ご参加をお待ちしております。

日時：令和2年12月11日（金）18時～19時（※3日間とも内容は同じです）

12月15日（火）15時～16時

12月17日（木）18時～19時

対象：社会保険労務士の先生（他にも労務関係にご興味がある方は歓迎です）

参加方法：オンライン **講師：**弁護士 岡井裕夢 **参加費：**無料

申込方法：以下事務所のホームページ、QRコード等から可能です。

<https://moredaisukelawoffices.com/category/1366>



事務所報「社労士様向けセミナー開催のご報告」



9月24日「コロナ解雇及び退職勧奨10テーマについて一挙解説」と題して、社労士の先生向けのセミナーをライブ配信で行いました。その後2日間、録画を放送しつつ、ライブで質疑応答をしました。解説の内容はコロナ禍における解雇（整理解雇）・退職勧奨を行うにあたって気を付けるべき点や、社労士の先生方がクライアントに対するアドバイスをする際に気を付けるべきことなどです。

テーマは、整理解雇の判断枠組み・4要素以外の重要な要素・人員削減を行う業務上の必要性・解雇回避措置の相当性・賃金切り下げについて・人選の合理性・手続の相当性・退職勧奨と希望退職の募集・整理解雇の関係・退職勧奨の方法及びポイント・退職勧奨の実際の進め方、です。ご参加いただいた先生方からは、「整理解雇と賃金カットのどちらから行うか？や、退職勧奨と希望退職、整理解雇のどこから進めるか？の考え方が非常に参考になりました」「整理解雇の必要性、人選の合理性など、例示が端的で解りやすかったです」「通常時と今回のコロナのような緊急時の違いが印象に残りました」といった声をいただきました。

今後もコロナに纏わる労働問題は社会的にも大きな影響を及ぼすと考えられますので、当事務所も引き続き注力していきたいと思っております。

コロナ解雇及び退職勧奨
10テーマについて一挙解説

2020年9月24日実施
森大輔法律事務所主催セミナー
講師 弁護士 森 大輔

弁護士コラム「同一労働同一賃金～最高裁判決判例のご紹介～」

1. はじめに

弁護士の岡井裕夢です。ご存知の方も多いかと思いますが、最高裁判所は、この同一労働同一賃金に関し、今年10月13日及び15日と立て続けに重要な判決を行いました。特に無期契約労働者と有期契約労働者とを分けている企業においては、今後無視できない判決といえますので、一度目を通しておく必要があります。

最新判例は押さえておきたい！でも最高裁判例を一から読む時間がない・・・そんな方のため、今回は、同一労働同一賃金について、簡単にご紹介できればと思います。

2. 同一労働同一賃金ってなに??

同一労働同一賃金とは、無期契約労働者と有期契約労働者との間の不合理な労働条件の格差を禁止するものです。同一労働同一賃金の背景には、全雇用者の4割が非正規雇用労働者である我が国において、特に女性は結婚、子育てなどもあり、本意ながら非正規雇用を選択している方が多いところ、このような非正規雇用労働者の待遇を改善し、多様な働き方の選択を広げる点にあるといえます。

同一労働同一賃金に関する過去の最高裁判決（平成30年6月1日）では、**有期契約労働者と無期契約労働者との労働条件に相違があり得ることを前提に、職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情（以下「職務の内容等」という。）を考慮して、その相違が不合理と認められるか否か**を判断しています（最高裁平成28年（受）第2099号、第2100号同30年6月1日第二小法廷判決参照）。今回の最高裁判決でも、この判断枠組みを踏襲しています。

3. 今回の最高裁判決ではどんなことが判断されたの??

今回の最高裁判決では、賞与、退職金、年末年始勤務手当、扶養手当、夏期休暇及び冬期休暇に関する格差が不合理か否かを判断しました。そして、かかる判断においては、**賞与、退職金、手当、休暇が存在している理由と誰に適用されるのがふさわしいのか**といった点を特に着目しております。

（Ⅰ）賞与及び退職金の格差について

まず、賞与を巡る訴訟の原審では、正職員らに支払われる賞与は年齢や業績などに連動しておらず、「就労自体への対価の性質がある」として格差が不合理であるとし、退職金を巡る訴訟の原審では、退職金は「長年の勤務に対する功労報酬の性格がある」ことから、一切支給しないことは不合理と判断していました。これに対し、最高裁は、賞与及び退職金には**「正社員としての職務を遂行できる人材の確保や定着を図る目的」**が含まれていると位置づけ、正規と非正規では**業務の難易度や責任に差があること**を考慮して、格差を設けることが不合理とまではいえないと判断しました。今回の最高裁判決は、企業が設定した目的を重視し、個別具体的な検討を行っていますので、他のすべての会社で同じ結論になるとはいえませんが、会社ごとの賞与や退職金制度の性質によっては、不合理と判断される可能性もありますので、待遇について格差を設ける理由付けを検討しておくことが必要と思われます。

（Ⅱ）各種手当・各種休暇の格差について

扶養手当は、**「継続して働く正社員への生活保障といった性格」**があり、契約社員も継続的勤務が見込まれるなら支給対象になると判断しました。日本郵便の年末年始勤務手当については、**皆が休日として過ごしている中、郵便業務において最も忙しい年末年始に勤務する者に対して特別に支給する手当**です。このような年末年始勤務手当は、正社員だろうと契約社員だろうと年末年始に勤務した者に支給するのであり、契約形態によって差異があるものではないことを最高裁は述べています。

さらに、各種休暇の趣旨も、正規と非正規の間で差がないとして格差は不合理と結論付けました。

<待遇格差をめぐる5訴訟の判決>

事件	審理対象	1審	2審	最高裁
アルバイト職員 VS 大阪医科薬科大学	賞与	×	○	×
売店の契約社員 VS 東京メトロ子会社	退職金	×	○	×
契約社員 VS 日本郵便	年末年始勤務手当	○	○	○
	扶養手当	○	×	○
	夏期・冬期休暇	判断が割れる	○	○

※○は「格差が不合理」と認定、×は認定せず

4. 終わりに

紙幅の関係で最高裁判決に関するご紹介は以上となりますが、本記事を執筆し終えた段階で、新たに同一労働同一賃金に関する地裁判決がでました（名古屋地裁令和2年10月28日判決）。この事案は、定年後再雇用者の基本給減額について争われた事案で、裁判所は、定年後の基本給が定年前の6割を下回るの是不合理であると判示しました。判決では、「若い正社員の基本給すら下回っており、生活保障の観点からも看過しがたい水準に達している」等と述べております。このような判決は、高齢者雇用が推進される中、企業の賃金制度に影響を与える可能性があるかと思えます。

最新の最高裁判決や上記名古屋地裁判決に関する内容をもう少し知りたい方は、是非、【緊急開催】労働法セミナーにご参加いただければ、もう少し深くご説明させていただきます。そして、以上の判決を踏まえ、会社において注意すべきポイント等をご説明できればと思います。

弁護士コラム 「釣り日記」

弁護士の杉浦友亮です。先日、弁護士仲間から誘いを受け、タイを釣りに行ってきました。もともと釣りには興味があり、アジやキスを釣りに行ったことはありましたが、タイ釣りは初めてでした。釣りといえば朝が早い、ということは聞いていましたが、今回の釣りはなんと4時起き。夜型人間の私にとって、朝4時は未知の時間帯です。慣れない早寝と初めてのタイ釣りへのワクワク感とが相まって、結局ほぼ寝られずに出発。船に乗って1時間半ほど。横須賀のあたりで、いざタイ釣り開始。

今回は、タイラバという疑似餌を使った釣りでした。疑似餌を海底に落としては巻き落としては巻きを繰り返して釣ります。続けること4時間。エサがないことに不安を感じ始めた頃、ゴンゴンという感触が竿から伝わり、念願のタイを釣り上げることができました。サイズはやや小ぶりでしたが、タイはタイ。胸を張って帰ることができました（笑）。早速、刺身、塩焼き、鯛めしにしておいしくいただきました。こういうお土産があると、釣りは楽しいですね。



事務員コラム 「コロナ禍の銀座界限」



コロナ禍での当事務所周辺リポートです。緊急事態宣言中はゴーストタウンのようだった銀座ですが、少しずつ人通りは増えてまいりました。ただ、以前のように外国人バスが店の前に沢山横付けされることはなく、現在は平時の7～8割ぐらいに思います（銀座三越のライオンも大きなマスクで感染症対策中）。



ところで、ご存知の方も多いと思いますが、弊所は銀座の歌舞伎座の前にあります。歌舞伎座の地下には、木挽町広場という土産物屋が並び、歌舞伎座限定の商品も陳列されております。新型コロナウイルスが流行ってから、外食はテイクアウトが増えたおかげで、色々が発見がありました。隈取りの絵がついたアンパンや豆大福は、私、土屋のお気に入りです。銀座と言えば高級なイメージがあるかもしれませんが、美味しくてリーズナブルなランチにも出会いました。最近、ガパオ×グリーンカレー（タイ国屋台食堂ソイナナ・税抜500円）にはまっています。



とは言え、とても寂しいことにビルの空き部屋も目立ってまいりました。一日も早くもとの活気ある銀座に戻りますように。

事務所報 「オンラインセミナーの舞台裏」

新型コロナウイルス感染症の影響で当事務所のセミナー開催事情も大きく変化いたしました。コロナ禍前のリアルセミナーは、講義の温度感、その後の皆様との楽しい懇親会、人とのふれあいの大切さを知る対面ならではの良さがあるこの上ないものです。ですが、オンラインセミナーには、外出せずに自宅、オフィスから参加できるので移動時間がないなどのメリットもあり、気楽に参加できるとのことで、ご好評をいただいております。実を言いますと、コロナ禍前の当事務所のIT化はまだまだ未熟なものでしたので、オンラインセミナーを導入するにあたり、大変な思いもしました。それでも弁護士と事務員が力を合わせて、少しずつですが形にすることができました。



これまでは、所謂電気屋さんというところが苦手で、プライベートでも機器類にまつわる配線類は全て人任せだった筆者ですが、以前なら頭痛のしていた電気屋さんの配線コーナーにも積極的に足を運ぶようになり、大きな進歩の出来事となりました。

これを機に何事も「食わず嫌い」をやめてみようと思います。

発行元：森大輔法律事務所

〒104-0061 東京都中央区銀座5-15-1 南海東京ビルディング8階

TEL：03-6226-5096 FAX：03-6226-5097