

北浜法律事務所 リーガルマガジン KITAHAMA⁺ PLUS Vol. 06

KITAHAMA PLUSは企業にプラスになるリーガル情報を発信して参ります。

特集

新型コロナウイルス 感染症拡大と労務問題



労働法務/税務
コーポレート・会社法
塩津 立人 弁護士



労働法務/リスクマネジメント・コンプライアンス
争訟・紛争解決/M&A
小野 上陽子 弁護士



労働法務/コーポレート・会社法
M&A
松嶋 秀真郎 弁護士



法務 Troubleshooting
「同一労働同一賃金」に関する
最高裁判決を踏まえた実務対応



コロナ禍での労務管理
コロナとハンコと
コンプライアンス



ビジネスパーソンの休憩時間
オススメ Cinema



北浜法律事務所
KITAHAMA PARTNERS

クライアントとともに。



大阪事務所

〒541-0041
大阪市中央区北浜1丁目8番16号
大阪証券取引所ビル

TEL: 06-6202-1088 (代表)
FAX: 06-6202-1080



東京事務所

〒100-0005
東京都千代田区丸の内1丁目7番12号
サピアタワー14階

TEL: 03-5219-5151 (代表)
FAX: 03-5219-5155



福岡事務所

〒812-0018
福岡市博多区住吉1丁目2番25号
キャナルシティ・ビジネスセンタービル4階

TEL: 092-263-9990 (代表)
FAX: 092-263-9991

弁護士

塩津 立人

労働法務/税務
コーポレート・会社法

弁護士

小野上 陽子

労働法務/リスクマネジメント・コンプライアンス
争訟・紛争解決/M&A

弁護士

松嶋 秀真郎

労働法務/コーポレート・会社法
M&A

小野上 陽子 弁護士

Yoko Konoue

東京大学法学部卒。主な取扱分野は、人事労務法務、介護法務、危機対応等。人事労務法務については、日常のご相談から、訴訟・労働審判等の係争案件、労務デューデリジェンスやM&A等に伴う人事制度変更等、様々な案件に対応している。介護法務については介護業界特有の労務問題は勿論のこと、介護事故や介護施設に係るM&A等も多数対応。また、その他にも訴訟紛争や企業法務全般に関する業務、アドバイスを幅広く行っている。



Profile



松嶋 秀真郎 弁護士

Hidemaro Matsushima

京都大学法学部卒。福岡事務所所属。取扱業務は多岐に渡るが、特に企業側労働法務に注力しており、解雇事実やハラスメント事案、労災事故における安全配慮義務違反が問われた事案に関する訴訟、交渉の他、労働法務に関する幅広い知識を活用した労務デューデリジェンス等も数多く担当している。九州では比較的珍しい会社法案件やM&A案件(法務デューデリジェンスを含む)についても豊富な経験を有している。



Profile



塩津 立人 弁護士

Tatsuhito Shiotsu

京都大学法学部卒。人事労務分野のエキスパートとして、国内の大手企業から中小企業まで、懲戒処分、復職対応、事業再構築に伴う人事政策に関して様々な助言を行い、依頼に応じて、非違行為と疑われる行為についての事実調査を行う。交渉や訴訟等の代理人、団体交渉の代理人業務も多い。また、国税不服審判所国税審判官勤務経験があり、税務調査対応から不服申立て、税務訴訟まで対応している。執筆、講演多数。大学院でも教鞭を取っている。



Profile



特集

新型コロナウイルス 感染症拡大と 労務問題

新型コロナウイルス感染症拡大により、その影響が長期化する中、企業を取り巻く環境は大きく変化しています。企業法務の第一線で活躍する弁護士が、新型コロナウイルス影響下の法務対応について、最新事情をお話します。



KITAHAMA PLUS

message

新型コロナウイルスとの共存を余儀なくされる時代に入りました。

昨年以來、企業法務部の皆様は、
危機管理下で解釈が難しい労務問題や
テレワーク下での労務管理など
新型コロナウイルスがもたらす初めての事案に
ご苦労されてきたのではないのでしょうか？

不確実性の高い状況下で企業は何をどう考えるべきか？
今号の KITAHAMAMA プラスでは、with コロナ時代の労務問題に
最前線で取り組む弁護士が、旬な情報を発信します。
ご一読ください。



弁護士法人北浜法律事務所 代表
北浜グループ CEO

森本 宏



塩津 北浜法律事務所の「労働法チーム」では、日頃から、時勢に応じた人事労務問題について積極的な検討を行っています。今世界は、新型コロナウイルスの流行で、今までに経験したことがない状況に直面しています。我が国では2度目の緊急事態宣言が発出されました。緊急事態宣言中の対応のご相談も多く寄せられていましたが、最近では新型コロナウイルスがなかなか沈静しないのがわかってきて、「Withコロナ」時代に、企業はどのような対応を行うべきかというご相談が増えていきますね。

小野上 従業員が新型コロナウイルス感染症に罹患するリスクが常に存在する中で、「企業はどのような安全配慮義務を負うか」、またその反面、「企業はどこまでの行為を命じ得るか」というご相談です。

一例を挙げれば、「行動や体温の報告をどこまで求めることができるか」といったことです。

松嶋 検温については、一定の基準となる体温を超えた場合に限らず、日々の体温を逐一報告させている企業も多いようですが、このような取扱いが適法なのかという問題意識もありますね。

小野上 体温や体調の報告を義務付けること自体は、業種や担当業務の関係上、必要な範囲で認められると私は考

べき問題ですが、最終的には整理解雇も見据えざるを得ない事案もありますね。

松嶋 整理解雇を念頭に置いた場合、コロナ禍においても①人員削減の必要性があること、②解雇を回避する努力を行うこと、③整理対象となる人選の合理性があること、④解雇手続が相当であること、という4要素によって有効性が判断されるのは変わらないですが、このうち、①人員削減の必要性と②解雇回避努力については、コロナ禍の影響が想定されますね。

塩津 ①の人員削減の必要性に関連して、今後の業績回復が見込めるかという視点もあるでしょう。インバウンドを主なターゲットとしていた事業は、しばらく業績が上向くことは期待できず、人員削減の必要性が高いとの判断に繋がりがやすいでしょう。

小野上 飲食業も、依然として平時と比べて厳しい状況は続いているようですね。

塩津 さらに、コロナ禍における特殊事情としては、雇用調整助成金を特例期間受給することができるので、人員削減を回避する観点から、雇用調整助成金を可能な限り受給して雇用を維持しないといけないか、という見方もあり得ますね。

小野上 2度目の緊急事態宣言が発出

えています。ただ、場面によっては、記録には残さず、また必要最小限の従業員にしか知られないような対策を採るといった配慮が期待されるでしょう。業務上の必要性だけでなく、当然、従業員のプライバシーや個人情報保護等にも目を向ける必要があります。詳細な検討が必要です。

塩津 そもそも企業が負う安全配慮義務の内容は、新型コロナウイルス感染症の感染力や重症化リスクの程度、それらを踏まえた現実的な感染対策としてどうすべきか、ということによって

も変わってくるので、これらの情報が蓄積されていくに連れて刻々と変化していくものと考えます。また、そのような医学的な観点の他、業務上の観点、業種や従業員各自の職務内容、顧客との関わり方によっても左右される、つまり、一義的な正解はないだろうと考えています。極端な話、もっぱらテレワークに従事して出社の予定がない従業員の場合、体温等の報告を求め

る必要性はない、となるでしょう。

小野上 別の視点ですが、無症状の従業員が存在していて、そこから感染が

も変わってくるので、これらの情報が蓄積されていくに連れて刻々と変化していくものと考えます。また、そのような医学的な観点の他、業務上の観点、業種や従業員各自の職務内容、顧客との関わり方によっても左右される、つまり、一義的な正解はないだろうと考えています。極端な話、もっぱらテレワークに従事して出社の予定がない従業員の場合、体温等の報告を求め

も変わってくるので、これらの情報が蓄積されていくに連れて刻々と変化していくものと考えます。また、そのような医学的な観点の他、業務上の観点、業種や従業員各自の職務内容、顧客との関わり方によっても左右される、つまり、一義的な正解はないだろうと考えています。極端な話、もっぱらテレワークに従事して出社の予定がない従業員の場合、体温等の報告を求め

る必要性はない、となるでしょう。

小野上 別の視点ですが、無症状の従業員が存在していて、そこから感染が



Withコロナ時代の企業の労務対応

拡大した場合に、テレワークの不徹底、マスクの着用やアルコールの設置不備という事情があったとして、直ちに安全配慮義務違反に問われるのでしょうか。

松嶋 義務違反には該当しない、と言いたいですね。無症状者からの感染リスクまでを徹底的に排除するという、企業にとって過度の負担となるような義務は設定されるべきでないと感じます。

塩津 マスク着用についても、常に業務命令として命じられるのかという問題意識もありますね。従業員側にマスク着用による具体的な不利益等がある場合にどう対処するかということなのでしょうね。いずれにしても、その時々や個別の事情によって左右される、いわばケースバイケースの判断が多くなるので、企業の皆様からお気軽にご相談いただけたらと思います。

コロナ禍が増えてきた、人員整理、リストラへの対応。

塩津 コロナ禍は、様々な業界に影響を及ぼしており、売上減少による人員整理のご相談をお受けすることも増えてきました。人員整理は、まずは経費削減や希望退職の募集などから対応す

の人間性も重要です。クライアントとともに歩み、心通う事務所、「北浜法律事務所」にお気軽にご相談いただけたらと思います。

未曾有のコロナショック! ケースバイケースの労務対応が増えていきます。
 経験豊かな弁護士が的確にアドバイスいたします。
 Web会議を利用したオンラインでの相談などにも対応させていただくことが可能です。
 お気軽にご相談ください。

東京事務所 TEL 03-5219-5151 大阪事務所 TEL 06-6202-1088
 福岡事務所 TEL 092-263-9990 <https://www.kitahama.or.jp/>





Relay column

コロナ禍での労務管理

コロナとハンコとコンプライアンス

働き方改革関連法が順次施行され、これに応じた労務管理のあり方が求められていた中でコロナ禍。あつという間に、生活スタイルの変容・事業活動の変化・勤務態様の多様化が生じ、

労務管理の現場では、感染防止対策は勿論、従業員のストレス対策や業務ツールの効果的活用といったこれまであまり馴染みのなかった対応に追われるようになり、そこに来、政府による「ハンコ不要」の見解

表明。

このような、いわば労務管理の現場の「ピンチ」を、「企業コンプライアンスの真髄」を実践することで乗り切り、「チャンス」に変えることができないうか。

今や、「企業コンプライアンス」は、単に不正をしない、法令



企業コンプライアンス実践でピンチをチャンスに!

山本 健司 弁護士
Kenji Yamamoto

Profile



専門は、企業法務・労働問題。集团的被害者からの損害賠償請求事件に企業側でかかわることを何度か経験し、「どうすれば企業としての正義を貫くことができるのか?」という考えが身につき、企業が適正に社会的責任を果たすことで被害者救済が図られるという正義の貫き方を体現してきた。社外役員や経営判断サポートを含むコーポレートガバナンスやコンプライアンスの実践に関するアドバイス等を幅広く行い、大阪弁護士会の副会長、司法修習委員会や法曹養成センター等の正副委員長を務める。ロースクールの特任教授として法曹養成にも積極的に取り組んでいる。

を守る、というだけではダメ。きっちり自己チェックしながら、みんなできんなが会社的人的・物的資源を無駄にしない。ということが、企業コンプライアンスの真髄として求められるようになってきています。

コロナ禍の労務管理の現場での、ストレスを生まない勤務環境の確保も、業務ツールの有効活用も、ハンコなしの伝票処理や決裁システム運用も、貴重な会社の物的・人的財産を傷付けず失わないで、しっかりと利益を上げていくため、いらない損失を出さないため、そんな風にウイズ・コロナに取り組むことが、この先何十年も通用するスタンダードを見つける「チャンス」でありますように。

Have a little break

ビジネスパーソンの休憩時間

エリートサラリーマンの挫折と再出発を描いた映画

私は週末のささやかな楽しみの一つとして、映画館に行っていましたが、コロナ禍でそれも難しくなりました。そこで、最近では自宅でオンラインの映画配信サービスを使って映画を鑑賞しています。

最近観たこちらの映画は、一流企業に就職して昇進を重ね、エリートサラリーマンの道を歩んでいた主人公が、リーマンショック

の煽りを受けて、会社を解雇されます。家族を養うために就職活動をする彼は、サラリーマン時代には味わったことのないような苦難に直面しますが、家族や周囲の人に支えられながら、再出発の道を模索します。

米国企業での解雇に関する事情を垣間見ることができる点も、非常に興味深い映画です。

「カンパニー・メン」

監督：ジョン・ウェルズ
アメリカ合衆国 / 2011年

利光 伸宙 弁護士
Nobuoki Toshimitsu

Profile



利光 伸宙 弁護士の

おすすめ
Cinema



法務 Troubleshooting

「同一労働同一賃金」に関する最高裁判決を踏まえた実務対応

File / 06

令和2年10月、いわゆる「同一労働同一賃金」に関する5つの訴訟について、最高裁判所の判断が示されました。

いずれの判決でも、被告とされた事業者での実情を踏まえて、問題となった個々の待遇の性質・目的について検討の上、正社員と非正規社員の (a) 業務の内容・責任の程度 (職務の内容)、(b) 職務の内容・配置の変更の範囲、(c) その他の事情 (正社員登用制度の有無・運用実績、非正規社員について長期の雇用継続が予定されているかどうか等) について検討し、待遇差ごとに、正社員と非正規社員との間の相違が「不合理」なものであるかについて判断されており、判決間で判断が分かれたのは、上記判断基準に、各事業者の個別具体的な事情をあてはめた結果といえます。

近年、「同一労働同一賃金」という言葉が大きく取り上げら

れていますが、「同一労働同一賃金」というのは法律上の用語ではなく、法律上は、正社員と非正規社員との間で、職務の内容が同一、かつ、職務の内容・配置の変更の範囲が雇用契約終了までの全期間同一と見込まれる場合には、差別的取扱いの禁止 (均等待遇) が要請される一方、それ以外の場合でも、両者の待遇差が「不合理」であってはならないこと (均衡待遇) が要請されており、上記最高裁判決は、いずれも、均衡待遇に関する判断を示したものです。

行政による解釈指針として、厚生労働省による平成30年12月28日付「同一労働同一賃金ガイドライン」が公表されていますが、今回の最高裁判決を受け、改めて、各社において、自社の実情を踏まえた上で、正社員・非正規社員間の待遇差について検討し、適切な対応をとる必要があると考えられます。

○=不合理でない ×=不合理

事件	問題となった待遇差	結論
①大阪医科大学訴訟	賞与の有無	○
	私傷病欠勤中の賃金支給の有無	○
②メトロコマース訴訟	退職金支給の有無	○
	年末年始勤務手当の有無	×
③日本郵便訴訟 (東京・大阪・佐賀)	年始期間の勤務に対する祝日割増賃金 (祝日給) の有無	×
	有給の病気休暇の有無	×
	有給の夏期冬期休暇の有無	×
	扶養手当の有無	×

川田 由貴 弁護士

Yuki Kawata



Profile



京都大学法学部卒。労働審判や訴訟対応を含む労務関係の案件全般、M&A、企業法務、紛争解決、家事事件、独禁法関係の案件などを主に取り扱っており、国内案件のみならず、涉外案件についても担当し実績を積んでいる。また、外資系製薬会社法務部に1年2ヶ月の出向経験有しており、常にクライアントのニーズを的確に理解した上でのアドバイスを心がけている。

