

2022年
春
(第3号)

アスク通信



ASK



弁護士法人 ASK 市役所通り法律事務所

〒210-0005 川崎市川崎区東田町 5-3 ホンマビル 4階 TEL:044-230-1725 / FAX:044-230-1726

弁護士法人 ASK 新百合ヶ丘オフィス

〒215-0004 川崎市麻生区万福寺 1-12-7 山田ビル 2階 TEL:044-322-9861

HP:<https://www.s-dori-law.com/> (右のQRコードから読み込めます。)

【所属弁護士】弁護士 伊藤 諭 弁護士 竹内 克己 弁護士 瀬沼 一成
弁護士 柴田 剛 弁護士 米玉利 大樹(神奈川県弁護士会所属)

【事務局】3名(岡田・池田・林田)

知人・友人などからのご紹介案件も大歓迎です。
ご相談の予約については、当事務所 HP の問合せ
フォームまたはお電話にて承ります。

シニア世代の活躍のために

コロナ禍がはじまって3度目の春を迎えました。

さて、我が国の少子高齢化は労使関係に大きく影響しています。

1つは働き手の確保。これから労働人口が急速に減少していくに当たって、働き手の確保が重要になってきます。特に中小企業にとっては死活問題で、各社さまざまな工夫をしておられますが、採用コストは急速に上昇しています。

もう1つが、高齢者の活躍。健康長寿が増えたことで、年を重ねてもまだまだ働ける、働いてもらえるというシニアが多くなりました。長年社会経験を積んできたシニア世代を活用し、次世代につないでいくことで、企業をより強くしていくという策を講じていく必要があります。

シニアの助けを借りて働き手の確保を行っていくため、高齢者雇用安定法改正による定年後再雇用の動きが広がっていますが、ちょっと気になるニュースがありました。鉄道会社で運転士や車掌として勤務していた方が定年後に再雇用され、業務内容も変わらないのに給料が大幅に減額になったのは不当であるとして、鉄道会社を訴えたという事案です。同一労働同一賃金の考え方による裁判です。

ところで、これまで大きな企業は終身雇用制度のもとで、入社時の給料は安く抑えられる反面、その後の給料の上昇や退職金でこの埋め合わせを行っていくという給与体系が取られていました。あくまでも定年時までのキャリアプランで収支のバランスを見ていたわけですね。そうすると定年後は、このプランの想定外だったわけですね。

我が国の労働法においては、解雇は極めて難しくまた給料の引き下げも容易ではありません。その上、定年後も同一労働であれば同一の賃金を支払わなければいけないとなると、従業員全体の給料を抑えようという会社が続出してしまっているのではないかと心配しています。どこかでバランスをとっていかないといけないのかもしれないですね。



2022年5月 弁護士法人 ASK
代表社員 伊藤 諭

新規加入弁護士からのごあいさつ

この度、令和4年4月21日付けの弁護士登録とともに当事務所の一員となりました米玉利大樹(よねたまりひろき)と申します。

私は、様々な場面で依頼者のために苦心する弁護士の姿に憧れ、弁護士になろうと志しました。今後は、このような気持ちをもって日々の業務に取り組む所存でございます。

私は学生のときに司法試験に合格し、そのまま弁護士となったため、弁護士として1年目ということだけでなく、社会人としても1年目です。そのため、至らないところが多々あるかと存じますが、日々研鑽を積んで参りますので、今後ともどうぞよろしくお願い申し上げます。

(弁護士 米玉利 大樹)



コロナ禍はもう終わり？～コロナ禍の労働問題～

コロナ禍に関する一連の騒動は一時的の落ち着きを見せ、感染者の重症化リスクも時とともに低減していることから、世間ではコロナ騒動がほぼ終わったかのような雰囲気も流れているところだ。

しかし、コロナ禍により途絶えた物流は未だに回復しておらず、コロナ禍により失った世の中の経済は未だに回復の兆しすら見えておりません。そのため、世間の経済活動からみると、コロナ禍による影響は未だその渦中にあるといってもいいのではないのでしょうか。そこで今回は、企業が経済活動を行う上で直面するコロナ禍の労働問題について簡単にご説明します。

1. コロナ禍と整理解雇

コロナ禍のために従業員の給与を支払えなくなった場合に、整理解雇により従業員を解雇することができるかという問題です。整理解雇は、企業が経営上必要とされる人員削減のために行う解雇であり、労働者の非違行為に基づく懲戒解雇とは異なります。整理解雇の適法性は、①人員削減の必要性、②その手段として整理解雇を選択することの必要性、③人員選択の合理性、④手段の相当性の4つの要件のもとで判断されます。

2. コロナ禍における整理解雇について判断した近時の裁判例がありましたので紹介します。

➤ センバ流通事件（仙台地裁令和2年8月21日判決）

これは、タクシー会社で働くタクシー運転手が、会社から整理解雇により解雇されたことに対して、その整理解雇は無効であるとして、労働契約上の地位保全及び賃金の支払いを求めた事案です。本判決は、会社が赤字経営の状態にあり、新型コロナウイルスの影響によるタクシー利用客の減少がいつまで続くのか不明確の状態にあったことを認めつつも、従業員を休業させることによって6割の休業手当の支

出にとどめることが可能であり(注:労働基準法26条)、雇用調整助成金の申請をすればその大半が補填されることがほぼ確実であったことなどの事情を考慮して前記①人員削減の必要性を否定し、同様の理由から②整理解雇を選択することの必要性も否定して、本件の整理解雇を無効としました。

➤ ポイント

本判決は、①人員削減の必要性及び②整理解雇の必要性について雇用調整助成金の申請を行っていなかったことを消極的な要素として考慮しています。そのため、整理解雇を適法に行うには、雇用調整助成金に限らず、国の政策にも注視して労働者の利益に十分配慮することが求められているといえます。

【ワード】雇用調整助成金
雇用調整助成金とは、「新型コロナウイルス感染症の影響」により、「事業活動の縮小」を余儀なくされた場合に、従業員の雇用維持を図るために、「労使間の協定」に基づき、「雇用調整（休業）」を実施する事業主に対して、休業手当などの一部を助成するものです（厚生労働省の公式サイトより引用）。

特例措置により助成率の及び上限額の引き上げを行っており、この特例措置は、令和2年4月1日から令和4年6月30日までの期間を1日でも含む賃金締切期間(判定基礎期間)が対象です。助成金は、上限額を原則として1人1日あたり13,500円から9,000円として、売上の減少が著しい等の事情がある場合には15,000円まで増額されます。

3. コロナ禍の休業

コロナ禍においてしばしば問題となる労働者の休業について解説します。

① 会社の売上が減少したため、会社から労働者に休業してもらう場合

前記「コロナ禍と整理解雇」の裁判例でも触れられているとおり、会社の都合で労働者を休業させる場合には、6割の休業手当を支払う必要があります。

② 会社の売上が減少したため、労働者の勤務日数や労働時間を変更したい

労働契約法では、労働者及び使用者は、その合意により、労働契約の内容である労働条件を変更することができることと定めておりますので、労働者が所定労働日数・時間数の削減に同意していないのであれば、労働条件の内容を変更することはできません。

③ 労働者への休業手当が支払えない

前記「コロナ禍と整理解雇」の裁判例でも触れられていた雇用調整助成金は休業手当を支払っていることを要件としていますので、休業手当が支払えない場合にはその給付を求めることはできません。この場合、会社が他の給付金を受けたり、別に借入れをしたりして休業手当を用意するか、労働者が休業手当の受けられないことを理由として新型コロナウイルス感染症対応休業給付金を受けることもできます。

4. まとめ

今回は、コロナ禍で特に問題視される労働問題について簡単に解説しましたが、当然ながら企業の直面する労働問題はこれらに限られません。世の中で議論されている労働問題に直面することはもとより、世の中で未曾有の労働問題が生じることがあるかもしれません。特にコロナ禍特有の労働問題は、コロナ禍以前の世の中で議論されてこなかったこともあり、解決することが非常に困難です。コロナ禍の労働問題でお困りのときは、お気軽に当事務所までご相談ください。

(弁護士 米玉利 大樹)

改正会社法が施行されます。

令和元年の会社法の改正により、新しい会社法の規定が成立しました。そのうち、次の2つは、具体的な時期は未定ですが、本年2022年に施行される予定です。

1. 株主総会資料の電子提供制度

株主総会資料の電子提供制度とは、会社が株主総会を招集する際に、計算書類及び事業報告などの株主総会資料を、自社のホームページ等のウェブサイトに掲載して、株主がその資料等を閲覧することができる状態にするとともに、株主には、会社のホームページ等のアドレスを掲載した書面を通知することにより、株主総会資料を株主に提供することができるという制度です。

現在の法律では、株主総会の招集通知は、書面で行う必要があります。その際には、株主総会の参考資料も提供する必要がありました。また、現在の法律でもインターネット等を用いて株主総会資料を提供することは可能ですが、そのためには、株主の個別の承諾を得る必要があります。

改正会社法では、招集通知を送る際の書面を作成する時間やコストを削減するとともに、IT技術が進歩している現代社会のニーズに合わせ、株主により議案の内容の検討時間を与えることにより、充実した株主総会を開催するという趣旨のもと、株主総会資料の電子提供制度の創設がなされました。

株主総会資料の電子提供制度は、会社において、少なくとも株主総会の3週間前の日までに、自社のホームページ等に株主総会の資料を掲載する必要があります。

そして、株主に対しては、株主総会の2週間前までに資料が掲載さ

れているホームページのアドレスが記載された招集通知を送ることになります。なお、ホームページにアクセスすることが困難な株主がいることも考慮して、株主が書面で交付請求を求めることも可能となっています。

この制度を利用するためには、定款で、電子提供措置をとる旨を定める必要があります。そのうえで、その内容の変更の登記をしなければなりません。

株主総会資料の定款モデル例としては、次のようなものが考えられます。

(電子提供措置)
第〇条
当社は、株主総会の招集をするに際し、会社法325条の2の規定に基づいて、電子提供措置をとるものとする。

規模や株主構成など会社によって必要性があるのかどうか様々だと思いますが、同制度の導入を検討してもいいかもしれません。

2. 支店に関する登記

支店所在地における登記が廃止されます。支店を設置している会社が商号を変更したり、本店を移転したりした場合には、本店所在地だけでなく、支店所在地においても、変更の登記をする必要がありました。

しかし、会社法の改正により、この規定は無くなり、支店所在地における登記をする必要は無くなりました。

会社の商号や会社法人等番号によって、本店等を検索することができ、現実には、支店所在地における登記について、登記事項証明書の発行を求める例が少なくなっていることが背景にあると考えられます。

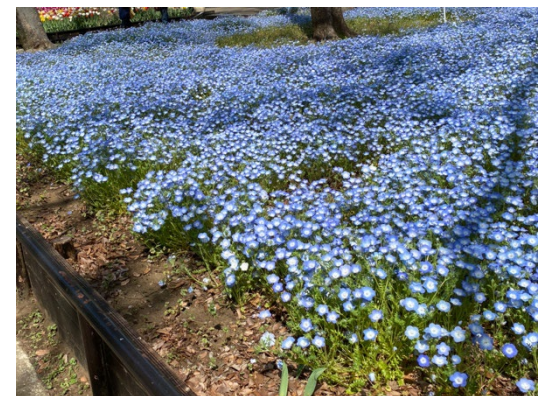
今後は、会社の登記事項の変更があっても、支店所在地で登記をすることはなく、本店所在地で登記をすることになります。

なお、支店所在地で登記をすることが無くなっただけであり、支店の所在場所は、登記をしなければならない事項ですので、支店を設置した場合や移転した場合は、本店所在地でその旨の登記をする必要はあります。混同しないように注意してください。

3. 休眠会社について

今回の改正会社法とは関係ありませんが、会社の役員変更の登記など忘れずにされていますか。平成18年の会社法の改正により、一定の会社では、取締役の任期を10年に伸長することができましたが、御社では、定款変更の手続きをとりましたか、しっかりと役員変更の登記を定期的に行っていますか。役員変更も含め、会社に関する登記をしないまま12年経ってしまうと、休眠会社となって、解散の登記がされてしまいます。

定款等をもう一度見返して、役員変更等の登記をしっかりと確認しましょう。もし登記をしていないようでしたら、ASKにご相談ください。(弁護士 瀬沼 一成)



(R4.4 日比谷公園のネモフィラ)

カイセイコウレイシャコヨウアンテイホウ?

1. 改正高年齢者雇用安定法について

➤ 改正前の規定

超高齢化社会を迎え、労働人口が減少する中、高齢者も社会を支える重要な戦力といえます。高年齢者雇用安定法では従前、高年齢者雇用確保の措置として①65歳までの定年延長、②65歳までの継続雇用制度の導入、③定年の廃止のいずれかの措置を事業者にとるよう義務付けていました(法9条1項)。なお、同法では60歳未満の定年の定めを

一定の業種以外禁止しています(法8条)。

➤ 改正法(令和3年4月1日施行)

改正法は令和3年4月1日から施行されますが、次のとおり拡充され、いずれかの措置を講ずる努力義務を定めました。

但し、④⑤の措置は労働者の過半数の代表者等との同意が必要となります。

①70歳までの定年延長

②70歳までの継続雇用制度の導入(子会社・関連会社等以外の他の事業主によるものでも可能)

③定年の廃止

④高年齢者が希望するときは、70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入

⑤年齢者が希望するときは、70歳まで継続的に

a. 事業主が自ら実施する社会貢献事業

b. 事業主が委託、出資(資金提供)等する団体が行う社会貢献事業に従事できる制度の導入

高齢者は今後、ますます会社にとっての戦力になりますが、他方で年齢を重ねるにしがいが能力が衰えるのは事実であり、継続雇用制度を導入したものの、途中で契約を終了させたい場合が生じることも事実です。

2. 高年齢者雇用安定法下において高齢者の継続雇用を拒否したことに関する最高裁判所の判例が出ていますので紹介をさせていただきます。

➤ 最高裁判所平成 24 年 11 月 29 日判例—津田電気計器事件

【事案の概要】

Y 社は定年 60 歳と就業規則で規定し、平成 3 年以降、労働協約により定年後 1 年間嘱託として雇用する扱いとなっていました。

Y 社は平成 18 年 3 月、61 歳まで嘱託勤務をした社員を対象に継続雇用を行うための高年齢者雇用継続規程を定めました。

同規程では①継続雇用を希望する高齢者の中から選考する、②高年齢者の在職中の査定を所定方法で点数化し 0 点以上のものを採用する等と規定されていました。

雇用継続を希望する X は、Y に対して継続雇用を申し入れましたが、平成 20 年 12 月、Y は X に対し、査定の結果 0 点に満たない旨を通知し、平成 21 年 1 月にて契約終了する旨を通知しました。

これに対し、X が労働契約の確認と賃金支払いを求めて訴訟提起しました。

【第一審、控訴審の結果】

いずれも X の主張が認められ、再雇用契約が成立したものと認定したので Y が上告しました。なお、控訴審では X の査定の基準は 1 点であったと認定し選考基準を満たしていたものと判断し、雇用継続の申込みを拒絶したことは権利濫用にあたる判断しています。

【最高裁の判断】

最高裁は上告を棄却し、X の主張が認められました。本判決では、査定の基準では 1 点となるため選考基準を満たし、X は雇用契約を継続することにつき合理的な期待を有する一方で、選考基準を満たさないとして契約を終了させることについてやむを得ないとみるべき特段の事情がうかがわれない以上、客観的合理的な理由を欠き、社会通念上相当とは認められないとし、高年齢者雇用安定法の趣旨に鑑み、再雇用契約が成立しているものとししました。

当該判断は労働契約法 19 条の有期雇用契約における雇い止めの制限に準じた理論構成をとるとともに、高年齢者雇用重要性を踏まえた判断となっています。

3. 本判決から学ぶべきこと

本判決では高齢者の継続雇用についても労働契約法 19 条に準じた理論構成で判断しています。雇い止めの制限については以前のニュースレターでも書かせていただいておりますので参照していただきたいのですが、再雇用に合理的な期待が生じる場合

には、原則的に雇用が継続されるものと考えべきです。また高年齢者雇用安定法では 70 歳までの雇用継続を努力義務としている以上、労働者の合理的期待はますます高まる土台があるといわなければなりません。

また本判決のもととなる控訴審では X の査定結果を 1 点と認定し、かかる事実をもとに本判決では再雇用がなされる合理的期待があったとしています。そもそも Y 社の査定について客観性・合理性があったかどうか問題になったといえましょう。

他方で社内の査定基準に客観性・合理性があり、その査定に誤りや人事の恣意的運用がなく、X の査定結果が Y 社の査定通り 0 点に満たなければ、控訴審・本判決でも Y の主張が認められた可能性は十分あります。

高年齢者雇用安定法のもと、高齢者が会社の戦力としてますます期待される一方で問題のある高齢者の雇用を延長したくないという場合もあると思います。

高齢者の再雇用を延長しない扱いについては、法律の趣旨からは難しくはなりますが、社内規定において雇用延長の要件を客観的・合理的に定め、その基準の恣意的運用を排除することにより、問題のある高齢者の雇用延長をしないで契約終了させることも可能となるのではないのでしょうか。 (弁護士 竹内 克己)

編集後記

4 月 21 日から米玉利大樹弁護士が ASK の一員になりました。自分の意見をしっかりと若さ溢れる青年で、一緒に仕事をすることができてうれしいです。私は米玉利弁護士からいろいろなことを吸収し今後の自分の糧にできたらと考えています。

また、今年の東京マラソンに瀬沼弁護士が出場しベストタイムの 2 時間 41 分でゴールをしました。40 代でベストを出すということはなかなかできないものです。常日頃、仕事の合間にトレーニングを続けた成果・賜物であり、コツコツと継続する大切さを教えてもらったような気がします。私も瀬沼弁護士に見習って新しい挑戦ができたと思っています。コロナ前は事務所メンバーで弁護士たちが出場したマラソン大会へ応援に行きました。よくアイドルを応援するときを使うようなキラキラしたうちわを作り、そのうちわを仰いで応援するだけでもすごく楽しい思い出になっています。次のマラソンシーズンの頃にまたあの楽しい応援ができるようになってほしいものです。

(事務局 林田 尚美)