

弁護士法人 ASK 川崎

〒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

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 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。

チームでの成長の重要性

弁護士法人 A S K では、所内のメンバーにかつて在籍したメンバーも交えて、毎月定期的に勉強会を実施しております。最新の裁判例の検討や労務関係の裁判例の分析などをテーマに輪番の担当制で行っていますが、この効果は非常に大きいと実感しています。弁護士たるもの、最新判例等の研究を行わない人はいない(?) とはおもいますが、これをみんなで実施し発表をすることで、思わぬ視点からの指摘があったり、より深い気づきを得られたりすることが頻繁にあります。チームで進める利点はここにあると考えています。コツはきちんとキャッチボールをすること。ただ単に参加しているだけでは十分なメリットは享受できません。

どんなことであっても、1人で悩んでいるより相談してしまった方が、問題の解決が早いし、思考も深まります。日頃の業務においても、相談しやすい環境を整えるというのは改善の近道なのかもしれません。

弁護士法人 A S K 代表社員 弁護士 伊藤 諭



(写真：六郷土手の桜)

セミナー【就業規則から紐解くクライアントの問題社員対応】を開催しました。

令和5年2月22日、社会保険労務士の先生との勉強会という名目でセミナーを実施しました。お忙しいなか、7名の先生にお集まりいただき、セミナー終了後の座談会でも活発な質疑応答がなされ、盛況なうちにセミナーを終えることができました。

セミナーのダイジェスト版としてその内容をご紹介します。

1. 社員の問題点の分析

①なぜその社員を問題とと思っているかの問題点の抽出が重要です。

⇒問題点ごとに対処が異なります。
問題行動、不正行為、性格、パフォーマンス

②ゴールをどうするのか

⇒採用にもコストがかかっています。退職、解雇にも大きなコストがかかるリスクがあり、問題点が改善できて、会社の戦力にする道もあります。

③退職、解雇はいきなりやるのではなく逆算して入念に準備して行うこと

2. 問題社員への対応の検討

①問題行動の分析

②問題に対し、どのように対応するかの方針決定

- 教育、指導をして改善を促し、戦力となってもらう。
- 退職してもらう。

- 懲戒処分としての諭旨解雇、懲戒解雇
- 普通解雇
- 退職勧奨（合意退職）

③方針も基づき、問題に対して、対処し、証拠化する。

- 教育、指導については業務報告書で残す。
- 軽い問題行動については口頭注意などを適切に行い、証拠化する。
- 一定程度問題行動については、軽度な懲戒処分を行う。
- 問題行動について労働者と話し合いをする。

3. 問題社員対応の出発点としての就業規則

問題社員の問題行動に対応していない就業規則の場合、就業規則を整備するところから対応を迫られます。

→そもそも就業規則に懲戒の種類と事由がなければ懲戒処分はできません（最高裁判例）。就業規則自体を問題社員対応マニュアル化してしまえば、対応を定型化することができます。別途懲戒処分運用マニュアル、指導・教育マニュアルを作成することで対応を定型化することも重要です。

4. 就業規則に懲戒処分の種類と処分に対応した懲戒事由を定める。

懲戒処分については、最高裁判決（国鉄札幌運転区事件 最高裁第3小法廷判決昭和54年10月30日）において、使用者は規則や指示・命令に違反する労働者に対しては、「規則の定めるところ」により懲戒処分をなし得るとしています。したがって、就業規則に定めのない事由による懲戒処分はできません。

懲戒の種類に応じて（厳重注意、減給～降格、諭旨解雇・懲戒解雇）、それぞれ懲戒事由を具体的に定める必要があります。

懲戒事由を具体的に定めることで、懲戒をする会社側も、迷いやブレがなくなり、負担が少なくなります。

懲戒事由を種類ごとに定めない就業規則も散見されますが、会社が柔軟に処分を下せるメリットはあるものの、会社の裁量の幅が広すぎると、適切な処分を下せなかったり、担当者によって処分が異なって不公平が生じ、ひいては懲戒処分が無効になる可能性もあります。メリット・デメリットを考慮して、大きく三分類程度で規定しておく方がよいと思われます。

懲戒処分運用マニュアルで運用することも考えられるところです。

5. 懲戒事由を定めるにあたっての注意

①懲戒事由の内容が合理的であること

⇒あくまで企業の円滑な運営上必要かつ合理的なものでなければなりません。

②懲戒事由と懲戒処分が適正であること

⇒規定する懲戒事由に対する懲戒処分が重すぎると処分が無効になる可能性があります。

③懲戒事由が労働者に周知されていること

⇒フジ興産事件（最高裁平成15年10月10日）では、労働代表の同意を得て労基署に届出した事実のみで周知手続きについて認定していない高裁判決を破棄しました。

④手続保障も懲戒解雇・諭旨解雇など重い処分には最低限弁明の機会を与えましょう。

6. 重い懲戒事由がない場合、普通解雇を検討する

①普通解雇は労働契約法16条により、合理的理由と社会相当性が要件となります。普通解雇についてもその解雇事由を就業規則に定めることが望ましいです。

②懲戒解雇、諭旨退職処分の減輕処分的に普通解雇を行うこともあります。

③能力欠如などの場合、教育訓練・能力に見合った配置転換などの解雇回避措置を尽くすことが求められます。

④懲戒解雇の意思表示をしつつ、予備的に普通解雇をすることもあります。ただし、懲戒解雇しかなかったのに、後出しで普通解雇を予備的主張する場合は不可。

⑤懲戒解雇後に普通解雇をする場合には、懲戒解雇から普通解雇の間の賃金は発生します。

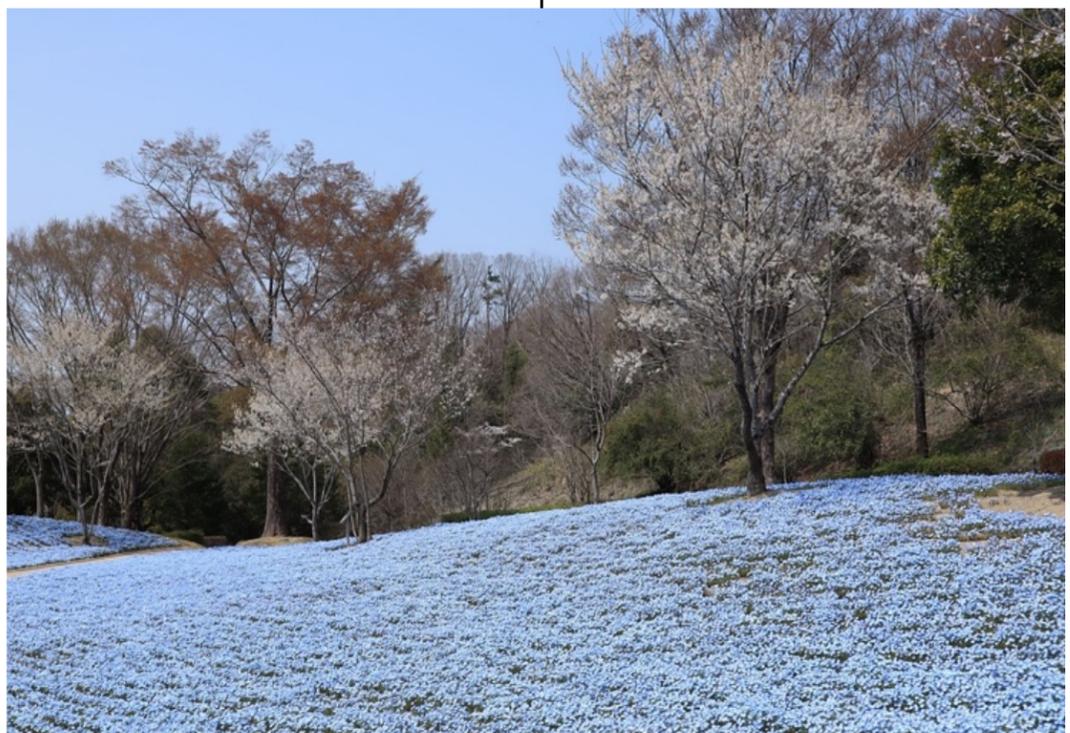
7. 普通解雇でも手続保障

①懲戒解雇・諭旨退職のような重い懲戒処分の場合、事前に弁明の機会を付与する必要があります。

②普通解雇でも、実質的な懲戒解雇処分の意味合いがあります。従業員の非違行為を理由とする場合には、事前に弁明の機会を与えましょう。

問題社員といっても様々です。誤った方針と誤った対処をすると、会社としても大ダメージを受けます。問題社員への対応に困った場合にははやめにご相談を。

（弁護士 竹内克己）



法定時間外労働の割増賃金率が引き上げられました。

月 60 時間を超える時間外労働の割増賃金率について、これまで大企業では 50%、中小企業では 25%とされていましたが、中小企業でも 2023 年 4 月 1 日より大企業と同じく 50%になりました。

◇ 以下の基準を満たす場合には『中小企業』に該当します。

- ・小売業:資本金 5000 万円以下又は労働者 50 人以下
- ・サービス業:資本金 5000 万円以下又は労働者 100 人以下
- ・卸売業:資本金 1 億円以下又は労働者 100 人以下
- ・その他の業種:資本金 3 億円以下又は労働者 300 人以下

1. 割増賃金率

法定の労働時間は 1 日 8 時間又は 1 週 40 時間以内とされ、それを超えた部分が割増賃金の対象になります。また、法定休日や深夜時間における労働についても割増賃金の対象になります。

①法定労働時間を超えた 1 ヶ月の合計が 60 時間以下の場合:割増率 25%

②法定労働時間を超えた 1 ヶ月の合計が 60 時間を超える場合:割増率 50%

2. 今回の法改正

③法定休日労働:割増率 35%
→1 週間に 1 日又は 4 週間に 4 日は法定休日とする必要がある。

④深夜労働:割増率 25%
→午後 10 時から午前 5 時までは深夜労働時間。

		深夜労働以外	深夜労働
法定時間内労働		-	25%
法定時間外労働	1 月 60 時間以内	25%	50%
	1 月 60 時間超	50%	75% ※1
法定休日労働		35%	60% ※2

※1) 月 60 時間を超える時間外労働を深夜の時間帯に行った場合には割増率 75%(深夜割増率 25%+時間外割増率 50%)

※2) 月 60 時間を超える時間外労働を法定休日かつ深夜の時間帯に行った場合には割増率 60% (法定休日労働 35%+深夜割増率 25%)。ただし、法定休日労働割増と法定時間外労働割増は重ねて適用されないため、月 60 時間の時間外労働時間の算定には法定休日の労働時間は含まれません。

3. 割増賃金の計算方法

時間単価×労働時間数×割増率
※時間単価

→月給制の場合には 1 ヶ月の所定賃金を 1 ヶ月の総労働時間で割った金額

たとえば、1 ヶ月の総労働時間が 125 時間で 1 ヶ月の所定賃金が 25 万円だとすると、時間単価は 2000 円になります(25 万円÷125 時間)。この条件で月 60 時間を超える法定時間外労働を深夜時間に 3 時間行った場合には、割増賃金は 4500 円になります(2000 円×3 時間×75%)。

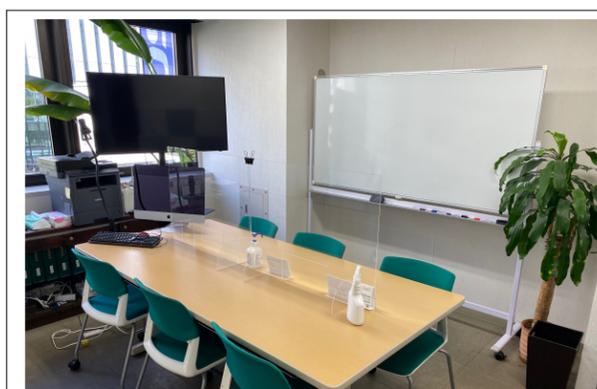
4. 代替休暇制度

月 60 時間を超える労働に対する割増賃金の代わりに代替休暇を付与する制度を設けることができます。たとえば、1 日 8 時間労働で月に 76 時間の法定時間外労働した場合には、60 時間を超える 16 時間分について、50%以上の割増賃金が発生するものの、これを支払う代わりに 2 日間(8 時間労働×2)の代替休暇を付与することができます。ただし、代替休暇の制度を導入するにあたり、あらかじめ労働者と使用者との間で合意をしておく必要があります。

5. まとめ

今回の法改正では、月 60 時間を超える法定時間外労働についてたったの 25%が引き上げられたに過ぎないと思われるものの、深夜労働時間が重なると 75%もの割増賃金率になります。深夜労働について所定賃金の 1.25 倍を支払えば良いと思っていたところ、思いがけず月 60 時間の時間外労働を超過していたことで、所定賃金の 1.75 倍の支払いになるという事態にもなりかねません。また、労働時間のカウント方法にも多くの争いがあるところですので、この機会に労働時間を一度見直してみることをおすすめします。

(弁護士 米玉利大樹)



👉 ASK まめ情報 👉

会議室 A (当事務所で最も大きい会議室) にディスプレイとホワイトボードを設置しました。視覚的にも分かりやすい説明を心がけていきます。

労働時間にかかわらずトータルが変わらない賃金システムは可能？ 詳報・最高裁令和5年3月10日判決

つい先日、最高裁で、トータルの支給額が変わらない固定残業代による賃金システムの有効性について判断が出ました。結論は否定です。

Y社はトラック運送会社です。問題となった給与体系は概ね下表のとおり。要するに、賃金総額が先に決まっております。あとは逆算で算出するものです。逆算なので、基本給部分を大き

くすれば割増賃金の部分が小さくなり、逆に割増賃金をきちんと計算すれば今度は基本給部分が小さくなりすぎるなど、矛盾が生ずることになってしまいます。

そんな中で最高裁は、「基本給」（通常の労働時間に対する賃金）と、「割増賃金」（時間外労働に対する賃金）とが明確に区別できない

このような賃金体系は無効であると判断しました。

運送業は特に労働時間が長時間になりがちな一方、売上げが時間に応じて入るわけではないため、会社としてはコストの固定化を図りたいというニーズが非常に強くなります。

そこで、あの手この手で事実上の固定給与性を実現しようとはしますが、国際自動車事件やこの判決により、その手法はかなり限定されてしまったといえるかも知れません。

運送・物流業界の時間外労働の上限規制である2024問題も近づいてまいりました。

オペレーションそのものを見直していかなければならない時期に来ていると言えるでしょう。

(弁護士 伊藤諭)

【問題となった賃金体系】

まず、賃金総額を決める

賃金総額

次に基本給を決める。

基本給

「賃金総額」から「基本給」を引いたものが「割増賃金」

割増賃金

「割増賃金」のうち、実際の時間外手当を計算し、残りを「調整金」とする

時間外手当

調整金

編集後記

皆様から記事のリクエストを募集します

いつも、「アスク通信」をお読みいただきありがとうございます。この度、紙面の充実を図り、読者の皆様の興味関心により響く記事をお届けするべく、「アスク通信」の記事について、読者の皆様から、記事の内容を募集することといたしました。労働問題で気になること、法律に関連する問題で知りたいこと、時事問題についての法律コラムなどなど「こんな記事が読みたい！」「あの問題について知りたい！」というリクエストがございましたら、何でもお気軽に下記メールアドレスまでお送りください。いただいた内容を踏まえ、今後の記事作成に生かしてまいります。

また、「アスク通信」へのご意見・ご感想などもございましたら、併せてメールでお送りいただけますと事務所一同大変喜びます。皆様からのリクエスト、ご意見・ご感想どしどしお待ちしております。

(林田)

宛先はこちら info@syksdorilaw.com