

News Letter

ニュースレターVol.12をお届けいたします。

新型コロナウイルスの影響がどの程度続くのか予断を許しません。今回のニュースレターでは、最近ご相談の多い事案についてまとめてみました。これらの事項に限らず、使用者側の労務相談をはじめとして、各種ご相談を承っておりますので、お問い合わせください。また、お知り合いにもご紹介ください。



賃金の切り下げ、人員整理

文責 弁護士 岩永 隆之

○賃金の切り下げ

1. 外出自粛要請の影響によって多くの事業者において経営状況が悪化しています。政策金融公庫の新型コロナウイルス感染症特別貸付を受けたり、従業員を休業させて雇用調整助成金を受給している方も少なくありません。

しかし、そのような融資等を受けてもなお、事業の継続のために人件費の削減を図らなければならない場合もあります。

それでは、従業員の給与を減額するにはどのような方法があるのでしょうか。

大まかに言うと、①従業員や労働組合の同意を得て減額する方法と②就業規則を変更して減額する方法とがあります。それぞれを見ていきます。

2. ①従業員や労働組合の同意を得て減額する方法

(1)従業員との雇用契約も契約ですから、その内容を変更するには、個々の従業員の同意を得るのが原則となります。ただし、従業員が給与の減額に同意したか否かは、慎重に判断されるべきであるとした最高裁の裁判例がありますので、ア給与減額の必要性、イ減額される具体的金額、ウ給与減額の期間(期間制限のある場合)を十分に説明して(説明資料も作成しておいた方がよいでしょう)、同意を取り付ける必要があります。同意を得る場合も、口頭で同意を得るだけでなく、同意書に署名してもらうのが望ましいと考えられます。そして、その同意書には、単に給与減額に同意しますという条項だけでなく、会社から給与減額の必要性の説明を受け、これを理解したことも明記した方がよいでしょう。

目次:

賃金の切り下げ、人員整理

.....	1
新型コロナウイルスと休業手当	
.....	3
おすすめの本.....	4
私のこだわり料理法.....	5
事務員コラム.....	6

(2) 会社に労働組合がある場合、組合との間で給与減額に同意する労働協約を締結すれば、当該組合の組合員については、原則として個別の同意なくして給与減額を行うことができます。労働協約は必ず書面化して双方が署名する必要があります。ただし、非組合員には効力がないため、非組合員からは個別の同意を得る必要があります。なお、組合の組織率が4分の3以上の場合には非組合員にも効力が及びますが、この場合でも会社に少数組合があれば、その少数組合の組合員には効力が及びませんので、少数組合からも給与減額の同意を取り付ける必要があります。

3. ②就業規則を変更して減額する方法

全従業員が給与の減額に同意してくれればよいのですが、同意してくれない従業員がいる場合、同意することで会社に協力してくれた従業員の給与のみが減額される事態は避けなければなりません。そこで、就業規則を変更して、同意しない従業員に対する給与も減額させる必要があるのです。その要件は、ア変更する就業規則の内容を従業員に十分に説明すること、イ変更する就業規則の内容に合理性があることです。イの合理性とは何をもって合理性があるとするのか分かりづらいところですが、次の要素に従って判断されます。

- (1) 従業員の受ける不利益の程度
- (2) 就業規則変更の必要性
- (3) 変更後の就業規則の内容の相当性
- (4) 従業員との交渉の状況

この判断要素を見てもなお不明確ですが、これまで多数の裁判例がありますので、その裁判例を参考にしながら判断していくこととなります。福利制度の廃止や手当の廃止などに比べて、賃金の減額は従業員の不利益の程度が大きいとされており、高度の必要性が求められます。また、従業員の賃金の減額を行う前に、役員報酬を減額するなどの経費削減措置も必要でしょう。さらに、直ちに減額するのではなく予告期間を置いたり、勤務時間の削減などの代償措置を採用することも有益です。従業員や組合から個別の同意を得る場合と同様に、賃金減額の必要性を丁寧に説明することも不可欠です。

4. 当事務所でも、使用者側の立場で、①従業員に対する説明会資料の作成、②説明会の立ち会い、③同意書の作

成などを行っておりますので、お問い合わせください。

○人員整理

1. 賃金の減額などによっても経営状況の悪化を回避できない場合、使用者にとってはまことに苦渋の決断ですが、人員整理を行わなければならない場合もあります。この場合、どのような方法があるのでしょうか。

2. まずは、従業員に退職勧奨をしたり、希望退職を募ることを行うべきでしょう。この場合も、事情を十分に説明して、可能であれば退職金の上積みや再就職の支援なども検討すべきでしょう。

さらに人員整理の必要がある場合には解雇を検討することになります。普通解雇や懲戒解雇のように従業員に解雇されるべき理由があるものではなく、会社側の事情に基づく解雇は整理解雇と呼ばれ、一般に次の4つの要素に基づいて正当な理由があるか否かが判断されます。

ア 人員整理を行う必要性

イ 解雇を避ける措置が尽くされているか

ウ 解雇対象者の選定基準が合理的か

エ 従業員に十分に説明したか

この要素についても、それぞれの要素をどのように判断するかについて、これまで多数の裁判例がありますので、その裁判例を参考にしながら判断していくこととなります。会社の業績がどの程度悪化しているのか、役員報酬の減額などの経費削減措置がとられているのか、解雇の前に希望退職を募ったのか、整理解雇の対象者をどのような基準で選んだのか、整理解雇の必要性を十分に説明したのかなどが判断されます。

3. 当事務所でも、使用者側の立場で、①整理解雇計画の策定、②従業員に対する説明会資料の作成、③説明会の立ち会いなどを行っておりますので、お問い合わせください。



新型コロナウイルスと休業手当

文責 弁護士 新富 崇央

1 はじめに

令和3年2月現在、新型コロナウイルス感染症感染拡大のペースは若干抑えられてきてはいるものの、未だ予断を許さない状況にあります。

この新型コロナウイルス感染症の感染拡大後、弊所顧問先様よりお問い合わせを受けるようになったご相談内容の一つに、休業手当の支払義務の有無についてのご相談があります。

休業手当については、労基法26条が、「使用者の責めに帰すべき事由による休業の場合においては、使用者は、休業期間中、当該労働者に、その平均賃金の100分の60以上の手当を支払わなければならない」と定めております。

問題は、新型コロナウイルス感染症拡大に伴う営業自粛、休業、営業時間短縮等の際に上記休業手当を支払う義務が使用者側にあるのかということです。この問題については、コロナ禍という非常事態が未だ継続中であるため、判例等に示された絶対的な答えが存在しないのが現状ですが、これまでの休業手当に関する法解釈や判例を踏まえて、考えていきたいと思います。

2 想定事例①－緊急事態宣言に基づき営業を自粛する場合－

まず、労基法26条の「使用者の責めに帰すべき事由による」とは、民法上の帰責事由、すなわち、「故意、過失または信義則上これらと同視できる事由」よりも広く、原則として、不可抗力を除く使用者側に起因する事情全てが含まれるものと理解されています。

これだけを見ると、想定事例①の場合であっても休業手当の支払義務がありそうに読めますが、緊急事態宣言下による営業自粛要請では、例えば、飲食店が営業自粛要請に従わずに営業を続けると店名を公表されるなどの不利益(これを行政処分とみるかは争いがあるかと思いますが)が予定されており(新型インフルエンザ等対策特別措置法第45条2項～4項)、使用者は営業自粛に応じる事実上の義務を負っているものと理解できます。このような使用者側の「休業しなければいけない義務」については、使用者側の不可抗力の一つとも言えますから、休業手当

の支払義務は無いものと思われます。

特に、大規模ショッピングモール内のテナントに出店しており、緊急事態宣言によりモール自体が営業自粛、ないし休業状態となった場合等には、休業の要因が全くの外部的な事情によるものであり、使用者側の努力では営業できないことが明白とも言えますから、より不可抗力性が高まるものと思われます。

3 想定事例②－従業員に新型コロナウイルス感染者が発生した場合－

では、従業員に新型コロナウイルスの感染者が出た場合はどうでしょう。

まず、従業員に感染者が出てしまった際には、保健所の指示に従い、営業施設の消毒作業を行い、施設利用の停止期間についても、保健所の指示を仰ぐことになるかと思えます。この場合の休業期間については、消毒作業の実施により物理的に施設を利用できない範囲・期間に限り、当該休業は使用者側の事情に起因した休業とはいえない、並びに不可抗力によるものということが出来ますので、原則として休業手当の支払義務は無いものと思われます。

しかしながら、従業員の就業環境が新型コロナウイルスに感染しやすい環境にあり、これを使用者側が認識していたにも関わらず何らの感染防止対策も行わず、従業員の感染経路が就業場所での感染であることが明白等といった例外的な場合には、使用者側の帰責事由が認定される可能性もありますので、しっかりとした感染対策が必要であるものと思われます。

4 想定事例③－新型コロナウイルス感染症拡大により業績が低迷し休業せざるを得なくなった場合－

実際問題として、これがコロナ禍での休業の理由として挙げられる一番の理由だと思います(特に緊急事態宣言が出されていない県では)。新型コロナウイルス感染拡大が長引くにつれ、来客者数が減ったり、重要な取引先が休業ないし倒産してしまったという話は、業界の種別を問わず、良く耳にするようになりました。

結論から申しますと、これらの休業については、使用者側の事情(営業継続よりも休業の方が損失が小さいという経営判断)に起因したものといえ、更には不可抗力と評価することも困難ですので、労基法上の使用者側の帰責事由が認定されるものと思われます。

確かに、来客者数の減少や取引先の倒産、休業等のそもその原因は新型コロナウイルスの感染拡大という天災とも言えるべき災難に起因してはいますが、法律的に、かつドライに考えると、来客者数が激減したり、主要な取引先が無くなってしまったからといって、それが直接には会社・事業所の休業と結びつかない等と評価されるものと思われます。

したがって、使用者側にとっては大変苦しいところではありますが、このような場合は、雇用調整助成金の特例措置（新型コロナウイルスの感染拡大の影響で売り上げが減少した事業者が休業手当を支給して従業員を休ませた場合に国がその費用の一部を助成するものです）を積極的に活用することで、休業手当を支給することをお勧め致します。

5 さいごに

これまでの私の説明は、コロナ禍において、使用者側が休業手当を支払う法律上の義務はあるかどうかの観点から検討したものです。コロナ禍という誰も経験したことがない状況の中で、その先行きを読むことは誰にも出来ず、使用者側、労働者側双方が不安であることは変わりません。

したがって、休業せざるを得ない状況に陥った際に、労働者に休業手当を支給する経済的余裕が使用者側に十分にあるのであれば、労働者（及びその家族）の不利益を少しでも小さなものにするために、法律上の支払義務に囚われすぎず、雇用調整助成金を活用する等して、休業手当を支払うことが、将来における使用者・労働者間の円満な関係維持の観点からも、望ましいものと思われます。

おすめの本

鈴木 祐 著「超ストレス解消法」(平成30年 鉄人社)

1. 忘年会も新年会も中止が相次ぎ、飲みにも旅行にも行けない日々が続いており、多大のストレスを抱えていらっしゃると思います。

かく言う私も、毎日けんかしているような仕事ですから、ただでさえストレスが多いのに、飲み会などもないため、その発散もなかなかできません。せいぜい家で犬と戯れて癒してもらっているような状況です。温泉に行ったり、沖縄に旅行に行ったりしたいのですが、しばらくは我慢です。

2. 本書は、ストレス解消法を100個紹介している本です。ストレスの根本原因やその解消法が簡潔に説明されているのですが、印象に残ったのは次のようなものです。

- (1) ストレスの根本原因として、次の3点が挙げられています。

①思考のアンバランス

根拠もなく決めつけることです。たとえば、何でも自分のせいだと考える個人化（自分のミスでプロジェクトが失敗した！）、逆に、何でも他人や環境のせいにする外部化（すべて親の育て方が悪かったせいだ！）、他人が思っているようなことを勝手に推測する読心（この人は私のことを嫌っている！）、何事も白黒決めつけないと気が済まない白黒思考（ダイエットに失敗したら負け犬だ！）などです。

このような思考のアンバランスは、感情をノートに書き出して心の棚卸しをしたり、感情の根拠を検討し（自分のせいだと思ったが、その根拠はあまりなかったなど）、その反証を検討するとよいそうです（プロジェクトがすべて失敗というわけではなく、成功した部分もあるなど）。

②栄養のアンバランス

アルコール、甘いもの、加工肉などはやはりメンタルにもよくないそうです。

野菜と魚を多く摂取するとよく、それに腸内環境を整えるとメンタルにもよい効果を与えるそうで、発酵食品もよいとされています。私は、アルコールなども取り過ぎがよくないのであろうと解釈していますが。

③受容のアンバランス

コントロールできないものについては、悩まず受容した方がよいそうです。プロ野球の松井秀喜氏も「不動心」という本で、「自分にコントロールできないことは一切考えないですね。考えても仕方ないことだから。自分にできることだけに集中するだけです。」と言っていました。

- (2) 実践方法については、よく言われることが書かれています。

呼吸法、運動、自然とのふれあいです。どの本にもたいてい書かれていますので、それだけ効果的であるということなのでしょう。

呼吸法についても、いろいろな方法が書いてありますが、ここではグリーンベレー隊員が使っているボックス・ブリージングを紹介します。

そのやり方は、次のとおりです。

①口を閉じ、鼻から4秒かけて息を吸う、②4秒間息を止める、③4秒かけて口から息を吐き出す、④4秒間息を止める。

次に運動については、汗をかかず、息も上がらない程度のちょっとしたウォーキングやストレッチを10分前後行うだけでも効果はあるそうです。

自然とのふれあいについては、ガーデニング、泥遊び(やっていると周囲から心配されそうですが)、ハイキング、魚釣り、乗馬が紹介されています。私は、キャンプに行き、たき火をするのが好きなのですが、火を見るだけで気分が落ち着いてくるのが実感できますので、ストレス解消効果があると思います。

(文責 弁護士 岩永)

私のこだわり料理法

最近はコロナ禍ということもあり、なかなか釣りに行けておりませんので、私のもう一つの趣味(?)である料理についてご紹介したいと思います。料理は基本的に、次に行う手順が決まっていることもあり、大変良いストレス解消法になっています(仕事と違って迷う必要が無いので)。私が良く作るのはパスタやグリルなど、簡単に出来るものですが、特にパスタに関しては、私なりのこだわりがあります。なお、以下に紹介する料理法は健康を度外視した料理法ですので、試される方は自己責任でお願い致します。

①パスタのゆで汁に大量のオリーブオイルと塩を入れる

本稿をご覧になって下さっている皆様は既に知っておられるかもしれませんが、意外にも、パスタをお湯だけで茹でる方が多いように思います。オイルを大量に入れることで、パスタ同士がくっつかず、かつこってりとした舌触りとなって、まるで外で食べるパスタのような味になります。ポイントは、「大量の」オリーブオイルです。

次に塩です。パスタを茹でる際に塩を入れるのは一般的だと思いますが、私の場合は気持ち多めに入れます。これにより、完成後のパスタに味のムラが無くなります。ソースのみに過度な塩味があると、ソースがかかっている部分とそうで無い部分とで味のムラが出てしまうのです。しかし、ソースの塩味も同様に強くしてしまうと、血圧が瞬時に上昇してしまうようなパスタが完成するので、私の場合はソースの塩味を気持ち少なめにします。大量のオリーブオイル+塩の効果で、ソースなしでも十分に美味しいパスタになるのです。

②ソースにパスタを投入後、茹で汁を少し入れ、パスタ投入後は火を止める

大量のオリーブオイル+塩でパスタを茹でたことにより、パスタの成分とオイルとが高温で合わさり、パスタが茹で上がった時には、パスタの茹で汁はあたかもコーンクリームスープのように乳化し、これだけでもごくごく飲めるようなスープになっています(絶対に飲まないでください)。ソースの種類を問わず、パスタを投入した際にこの茹で汁を少し加えると、パスタ全体の味が複雑かつ重厚なものになり、外で食べるパスタ的要素が増します。ト



マトソースパスタでも有効なのですが、一番威力を発揮するのがペペロンチーノです。

パスタ投入後も鍋に火をかけたままで、ソースとかき混ぜる方もいらっしゃいますが、私はお勧めしません。恐らくナポリタンの料理方法とごっちゃになっているのだと思いますが、過剰に火が通ることにより、せっかくの茹で汁が蒸発してしまいますし、パスタが焼きそばのように香ばしくなってしまうからです。お勧めはパスタ投入直前まで火をかけておき、投入直前に火を止め、パスタ+茹で汁を投入し、余熱でかき混ぜることです。

以上、私のこだわり料理法でした。

(文責 弁護士 新富)

事務員コラム

こんにちは。博多支店事務局の尾上です。

現在、九州国立博物館(〒818-0118 福岡県太宰府市石坂4丁目7-2)で開催中の特別展「奈良 中宮寺の国宝」(1月26日(火)～3月21日(日)まで)に行ってきましたので、ご紹介したいと思います。

本展は5つの章で構成し、展示されていました。一番の見所は、国宝「菩薩半跏思惟像(伝如意輪観音)」(飛鳥時代7世紀、奈良・中宮寺)でしょう。エジプトのスフィンクス、レオナルド・ダ・ヴィンチのモナリザと並び、「世界三大微笑像」と呼ばれています。あたたかな光に包まれた空間で展示されていた菩薩半跏思惟像の前で、私は長い時間立ち尽くしていました。いつの時代も、人々はその美しさに見とれていたことなのでしょう。そして、慈しむような表情を前に救いを求めているのかもしれません。

その他、聖徳太子の妻が亡き夫と母のために作った、国宝「天寿国繍帳」(飛鳥時代7世紀、奈良・中宮寺)(展示は2月21日まで)や、菩薩半跏思惟像の造形のルーツを辿りながら様々な半跏思惟像を見ることができるのは特別展ならではのと思いました。

この特別展は、感染症対策のため、入場日時指定チケットをオンラインで事前購入するようになっています。詳しくは、九州国立博物館のホームページをご覧ください。また、博物館4階文化交流展示室では、太宰府ゆかりの学問の神様、菅原道真にまつわる物語「天神縁起」が特集展示されています。こちらにも足を運んでみてはいかがでしょうか。

右の写真は、博物館横の太宰府天満宮の御神木「飛梅」です。何輪か開花していました。春が少しずつ近づいているようです。



弁護士法人岩永・新富法律事務所

長崎本店 〒850-0055 長崎市中町5番23号 大久保中町第二ビル2階

博多支店 〒812-0012 福岡市博多区博多駅中央街5-11第13泰平ビル6階601-1号室

電話、FAX、Eメールにてご相談を承っております。

何かございましたら、お気軽にお問い合わせください。

無料法律相談のお電話はこちら 長崎本店 095-829-2120
博多支店 092-292-3693

FAXの方はこちら 長崎本店 095-829-2121
博多支店 092-292-3694

メールの方はこちら 長崎本店 iwanaga-ta@ace.ocn.ne.jp
博多支店 iwanaga-sintomi@arrow.ocn.ne.jp