



News Letter

2022年夏号
VOL.8

米子東町法律事務所ニュースレター

目次

1. 弁護士コラム①

弁護士等による研修、賜ります！

2. 弁護士コラム②

従業員が労災認定されました。これでもうこの事故の問題は解決ですね？

3. 社労士コラム

休職に潜む落とし穴について

4. セミナー開催告知

5. 残暑お見舞い申し上げます

1. 弁護士コラム① 弁護士等による研修、賜ります！

当事務所では、これまで様々なセミナーを行ってまいりました。最近では、地元企業における研修を担当する機会も増えています。当事務所がこれまで担当させていただいた研修には、次のようなものがあります。

ハラスメント研修

一言で「ハラスメント」といっても、様々なものがありますが、当事務所では、特に職場で問題となりやすい、**①パワーハラスメント、②セクシャルハラスメント、③マタニティハラスメントに関する研修**をご依頼いただくことが多くなっています。



弁護士 橋澤 加世

2022年4月1日からは、いわゆるパワハラ防止法（労働施策総合推進法）が中小企業にも適用され、パワーハラスメント防止措置が義務化されました。事業主には、方針等の明確化及び周知・啓発を行う義務があり、従業員に対する研修の実施がその具体的な措置として有効です。管理職に対する研修と、全社員に対する研修とで、内容を変えた研修を実施しています。

また近年は、顧客や取引先が、その立場を利用して企業に対して理不尽な要求や謝罪を強要するカスタマーハラスメントも問題となっており、その対策の研修も行っています。

就業規則に関する研修・コンプライアンス研修

コンプライアンスの重要性が叫ばれる中、**企業内のルールである就業規則、社会におけるルールである民法や刑法、それにとどまらない社会的規範全般に関する研修を実施しています。**

その業界や会社特有の問題や、今社員に注意喚起したい事柄を、あらかじめ聴取させていただき、その点を織り交ぜながら研修をカスタマイズします。全従業員に就業規則の内容を周知させることを目的として、服務規程等の重要記載を一通りご説明する研修をしたり、SNSのトラブルが会社に及ぼす影響について注意喚起する内容を盛り込んだ研修を行うこともできます。前述のハラスメント研修を、コンプライアンス研修や就業規則の研修の中に組み込んで、数回シリーズのコンプライアンス研修として実施することもできます。

新人研修

新入社員を対象として、労使関係の基本や、就業規則の内容、社内や社会のルールについて、法的な視点を中心に、わかりやすく説明する研修です。コンプライアンス研修と内容が重複する部分も多いのですが、新入社員の方に、きちんと理解していただきたいことを中心に、会社からヒアリングし、実施します。

問題社員対応に関する研修

協調性を欠く社員、指示に従わない社員、ローパフォーマンスな社員、欠勤を続ける社員、様々な問題社員について、どのような対策をとることが必要かを学ぶ研修です。管理職や人事に携わる方に受けていただいています。昨今は、メンタルヘルスに問題を抱える社員も多く、これについても併せて対応をお伝えしています。



著作権に関する研修

プレゼン用資料の作成や、ホームページ、ブログ、SNS等での情報発信の際に、注意すべき著作権の問題について学ぶ研修です。現在は、ネット上で簡単に情報収集ができる時代です。しかし、それを利用する際には、著作権について理解しておかなければ、思わぬ落とし穴があります。そのような注意喚起を行う研修です。

その他にも、ご要望いただければ、法的観点の必要となる事柄について、研修をさせていただきます。例えば、先日は、個人情報保護法改正を受けて、どのような対策を講じる必要があるか、個人情報の取扱いにおいて注意すべき点は何か、といった点について、研修をさせていただきました。

当事務所の研修においては、時間が許す限り、**参加者との双方向のやり取りや、ワークを取り入れており、参加者における知識が定着し、理解が深まるように工夫しています。**

また、上記の研修は、社労士や心理司と共同でさせていただくことも可能です。労務に関する基本事項を社労士が、紛争リスクやその対策を弁護士が、社員のメンタルヘルスや社内のコミュニケーション向上に関する部分を心理司が担当するなど、臨機応変に組み合わせが可能です。

社会福祉事業者に特化した研修

事業者側の法律問題を数多く取り扱い、社会福祉事業所様での講演経験のある弁護士が、福祉の現場で生じる法律問題にフォーカスしている研修です。例えば、先日は社会福祉事業者向けの虐待予防研修を実施させていただきました。**次回は虐待発生時の対応研修（9月13日15時～16時半）を開催いたします。**

当事務所による研修の実施を検討される際には、是非、気軽に、お声がけください。

2. 弁護士コラム② 従業員が労災認定されました。これでもうこの事故の問題は解決ですよ？

労災と労災補償とは

労災補償の制度は、労働災害（労災）を受けた被災労働者の救済を図るための制度であり、会社の責任の有無にかかわらず判断されるものです。

労災と認定された場合には、被災労働者に労災保険金が給付されることとなります。

安全配慮義務違反と損害賠償

他方、損害賠償責任は、**会社の責任により労働者が損害を被った場合には、その損害を会社に賠償させるというものです。**会社は、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつ

労働することができるよう、必要な配慮をすべき法的な義務を負っています。例えば、足場をきちんと整備・点検し、事故が起きないように注意する義務、過重労働により心身の健康を損なわないように注意する義務、ハラスメントにより心身の健康を損なわないよう、職場環境を配慮すべき義務などです。これを安全配慮義務といいますが、この義務に違反した結果、労働者の生命・身体が害される事態が生じた場合、会社に、その損害を賠償する義務が生じます。

労災と損害賠償の関係

基本的に、労災の発生が会社の責任と評価される場合、労災保険による補償がなされるだけでなく、会社が賠償責任を負うこととなります。

この2つは本来的には全く別の話ですが、裁判所は「労災の認定を受けた」という事実を重く捉える傾向にあります。例えば、長時間労働が背景にある場合においては、労働災害と認定された場合、会社の責任も肯定されることが多いのが現状です。

被災労働者も二重取りで補償を受けられませんが、労災保険で補償された損害部分については、会社は賠償義務を免れることとなりますが、慰謝料を全くカバーしていないので、慰謝料については、会社が全額の賠償義務を負うこととなります。また、休業補償・逸失利益についても、労災でカバーされない部分は会社が賠償義務を負うこととなります。これらの賠償は、極めて高額になることがあります。

労災が起きた場合の会社の負担

労災保険の保険料は「メリット制」と呼ばれる形式が導入されています。これは、直近3年間の労災給付状況を見て、労災保険率を上げ下げするというものです。労災保険の保険料は全額会社負担となっているので、労災認定されて保険料が上がることは、会社の経費が増えることを意味します。要は、自動車保険と同じで、申請が多いほど保険料が上がり、逆に少なければ保険料は下がります。

こうした負担の他に、上記のとおり、損害賠償の支払い義務まで負うと会社の負担が莫大になります。

注意が必要なのは、**労災の発生につき、会社に責任がない場合でも、会社が賠償責任を負う場合もあります。**例えば、被災労働者以外の、他の労働者の行為が原因で労働者が損害を被った場合には、原則として、会社もその損害を賠償する義務を負います。これを、使用者責任といいます。

以上のとおり、従業員が労災認定された場合、それに伴って発生する負担、将来にわたって発生する負担が想定されます。当事務所でも労災に関して経営者様の相談に乗っています。どのような対応ができるかアドバイスを受けることを検討してみてください。

3. 社労士コラム 休職に潜む落とし穴について



特定社会保険労務士 安田 岳歩

休職制度とは、雇用契約を維持しつつ、労働力の提供を免除する制度で、長期間の傷病などにより労務提供不能に陥った労働者への対応として、比較的多くの会社が有している制度です。

ただ、休職制度をこれまであまり使ったことがない、または、休職制度がかえってトラブルの種になってしまった、なんてことも実際にあります。特に近年は、心の病を発症する労働者の増加に伴い、休職制度に対する理解と適切な運用がこれまで以上に重要になってきております。

今回の記事では、これら休職に関する落とし穴とでもいうべき問題点を取り上げますので、改めて休職制度を見直し、または休職制度に関して専門家にご相談いただく機会としていただければと思います。

①休職規程の記載は適切か

休職制度は、設置するかしないか自体が任意であり、設置する場合の具体的な内容についても法律上の定めは特段ありません。そのため、原則として、会社の就業規則でその内容、休職措置の要件及び効果を定めることとなります。

ここで問題になってくるのが、現在の休職制度の規定の仕方が、実際に運用することができるものとなっていない場合です。例えば、労働者側の事由（傷病等）により労働提供が困難となった場合、多くの休職規定では、休職命令の発令要件として以下のような記載が行われています。

「欠勤が〇ヶ月以上継続した場合」

この規定において、「〇ヶ月」の部分長くしすぎてしまうと、ある程度欠勤をし、既に正常な労務提供ができていないにもかかわらず、休職制度を利用することができず、結果として、傷病の悪化、突然の退職等につながってしまうこともあります。

また、近年増えているメンタルヘルス問題の場合、「欠勤」と「出勤」を繰り返すことにより、〇ヶ月継続の要件を満たさず、休職命令を発令することが困難になっている事例も見受けられます。

どの程度欠勤が継続した場合に休職をできるようにするかは、会社の実情を判断し、設定することが望ましいでしょう。

②「治癒」の判断

休職制度を利用した場合、最終的には休職事由の消滅（私傷病の場合は「治癒」）し復帰するか、休職事由が継続しているため、休職期間満了により退職等の処遇を行うか判断することになります。

そのため、特に私傷病においては、休職事由の消滅「治癒」したかどうかの判断が、極めて重要になり、この判断を巡って、トラブルへと発展することも少なくありません。

裁判例では、従前の職務を通常に行える健康状態に回復したときを「治癒」として判断するのが原則です。実務では、休職期間が満了するまでの間に、休職時点と同様の業務ができる状態（治癒）となっているか判断することになります。例えば心の病等により休職した場合、復職が可能（治癒した）かどうかは判断が非常に難しく、実際上は、医師による判断が必要になるかと思えます。ただ、心の病に関する医師の診断は、患者である労働者の言い分を採用したものになることも予想されますので、就業規則に会社側の指定する医師による診断を求めることを可能と規定を盛り込む必要があるでしょう。

また、会社の規模によっては、完全な「治癒」ではないものの、一定程度の回復をもって就業可能であったと判断し、退職等の扱いが不当と判断された裁判例も見受けられます。休職期間満了時の判断については、専門家の意見を踏まえつつ、慎重に判断することが重要でしょう。

その他にも、休職期間の設定は、実情に合わせて適切なものとなっているか。再発した場合に休職期間が通算できる規定となっているか。**休職期間満了時の取り扱いが、当然退職の扱いか、解雇の扱いとされているか、など、就業規則の規定内容を確認する点は多々ありますので、是非自社の実態に伴ったものになっているか確認を行ってみてください。**

③最後に

休職の規定は、会社の実情に合わせて制度設計を行うことができますので、規定の仕方を見直し、うまく利用することにより、優秀な人材の流失を防ぐ効果も期待できます。ただし、規定の内容によって、実務対応で大きな差が生じかねない制度でもあります。また、休職規定はあるのに、規定を十分に理解できていないがゆえに、却ってトラブルになってしまったケースもあります。

労働者との良好な関係構築のためにも、一度休職制度の見直しを行ってみてはいかがでしょうか。



4. セミナー開催告知 社会福祉施設事業者様対象 虐待発生時の対応研修

当事務所にて、弁護士による虐待発生時の対応のオンライン研修を開催いたします。奮ってご参加ください。

■開催日時：2022年9月13日(火) 15時～16時半

※座談会（希望者のみ）：16時～16時半

■会場：オンライン

※受付開始は講座30分前からになります。

■参加費用：無料

■申込み方法：参加ご希望の方は、

Faxまたは右のQRコード

よりお申込みください。FAX：0859-34-0029



残暑お見舞い 申し上げます

車庫を改造して趣味の部屋を持ちました。気に入りの陶磁器に囲まれ、酒と抹茶を密かに楽しむ時間は正に桃園郷。

新型コロナ、酷暑、インフレ、ウクライナで疲労した心を癒してくれます。

弁護士 安田 壽朗

ずいぶん前に合格していたニューヨークの司法試験ですが、ニューヨーク州弁護士と名乗るには、合格後は、→数々の書類の提出→面接→ニューヨークでの宣誓式への出席という手続きが待っています。私は、コロナ禍で、宣誓式に出席することができないまま、時間が過ぎていたのですが、この度、オンラインでの宣誓式に参加し、晴れてニューヨーク州弁護士となりました。

深夜2時（現地時間の午後1時）の、オンライン宣誓式を終えた参加者に、現地の裁判官から、「Congratulation! Welcome to NY bar!」という声かけられました。立ち会ってくれた家族と共に、喜びをかみしめました。新たな気持ちで、頑張ります！

弁護士 橋澤 加世

東京から鳥取で生活するようになり10年ですが、鳥取では車がマストですね。今乗っている車は、台風の日も大雪の日も苦楽を共にしてきた大事な相棒ですが、乗り続けて10年になり、あちこち故障するようになりました。そろそろ買い替えを考えています。

弁護士 水田 敦士

長男が来年6歳になるので、そろそろ本格的な昆虫採集に連れ出そうかと考えています。昨今の異常気象で外遊びも難しくなっていますが、自然体験は人生の視野を広げる良いきっかけだと思います。皆さんも、普段の生活から離れ、自然体験をしてみたいかでしょうか。

特定社会保険労務士 安田 岳歩

【事務局】北田裕紀子・真島理子・吾郷泉・安田裕子

2022年8月

