



弁護士法人デイライト法律事務所は、労務、ビジネス関連のニュースや当事務所の近況などを、ニュースレターとして不定期にお送りさせていただいております。四季折々のお手紙としてご理解いただき、当事務所の近況やご挨拶のほか、企業法務に携わる方に少しでもお役に立てる情報となれば幸いです。

## 今月の内容

- 採用にあたっては、労働条件を明示しましょう！
- ハラスメント対策を講じていますか？！
- 小倉オフィスの大リニューアル
- 新入所者(弁護士)の紹介

### ◆採用にあたっては、労働条件を明示しましょう！

現在、会社にとって社員の採用が非常に厳しくなっています。このようないわゆる「売手市場」の時期は、会社は選考よりも人材の確保を優先した採用活動を行いがちです。しかし、日本の労働法では、簡単には解雇は認められません。そのため、安易な採用活動を行ってしまうと、会社は、いわゆるモンスター社員に苦しめられることになってしまいます。そこで、この記事では、採用に関する法的な注意点のうち、**労働条件の明示義務**について、書きたいと思います。

売手市場の情勢では、会社は、どうしても人手がほしいという事情から、労働条件を綿密に定めることなく雇用契約を締結してしまうことがあります。

しかし、人を採用するに際しては、トラブルを防ぐために、以下の内容をきちんと書面で定めておく必要があります。

なお、労働条件の明示は、労働基準法15条等の法律上の義務で、これを怠り、労基署などに発覚してしまうと、場合によっては30万円以下の罰金が課されるため注意が必要です(労働基準法120条)。

### 【書面で明らかにしておくべき労働条件】

- ①労働契約の期間
- ②就業の場所及び従事すべき業務
- ③就業時間(始業、終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇等)
- ④賃金の決定、計算、支払いの方法、支払の時期、昇給の有無
- ⑤退職(解雇の事由を含む)  
...(以下は、その内容の定めを置く場合に限る)
- ⑥退職手当の定めが適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算及び支払いの方法ならびに退職手当の支払いの時期
- ⑦臨時に支払われる賃金、賞与等
- ⑧労働者に負担させるべき食費、作業用品その他
- ⑨安全および衛生
- ⑩職業訓練
- ⑪災害補償
- ⑫表彰および制裁
- ⑬休職

特に、①～⑤は、法的にも(単なる明示ではなく)書面による明示が義務付けられています。①～⑤は、いずれも、労働契約の根幹となる内容ですので、後々のトラブルを防ぐため、絶対に契約時に明確に定めておかなければなりません。

## 弁護士法人デイライト法律事務所

博多オフィス 福岡市博多区博多駅前2-1-1福岡朝日ビル7階  
小倉オフィス 北九州市小倉北区浅野2-12-21SSビル8階  
上海オフィス Hong Kong New World Tower  
連絡先 電話番号: 092-409-1068 e-mail: [info@daylight-law.jp](mailto:info@daylight-law.jp)  
事務所サイト [www.daylight-law.jp](http://www.daylight-law.jp) 労働問題専門特化サイト [www.fukuoka-roumu.jp](http://www.fukuoka-roumu.jp)  
顧問弁護士ドットコム [www.komon-lawyer.jp](http://www.komon-lawyer.jp)



この記事についてのお問い合わせは竹下までお気軽にどうぞ。



なお、この明示義務を怠った場合、会社が罰金を課されることは前述のとおりですが、民法上の労働契約が無効となるものではありません。そのため、仮に、上記①～⑤の内容について、社員と争いになった場合も労働契約は当然に有効であることが前提となります。例えば未払い賃金等の支払いを社員から求められた場合、「そもそも労働契約が労働基準法15条の明示義務に反するものだから、労働契約そのものが無効だ。したがって、未払賃金も発生しない。」ということは、当然ながら言えません。

また、雇用契約書や労働条件通知書といった書面がないと形式的にも労基法違反となりますが、実質的にも労働者とトラブルになるケースが増えます。例えば、残業代などの未払賃金の問題になった場合に、書面がなければ労働者の言い分と使用者の言い分が食い違ってしまい、割増賃金の計算にも大きな影響を与えてしまいます。

雇用契約書や労働条件通知書は単に作成するだけでなく、各企業に応じたものにしておく必要があります。当事務所の企業法務部では、労働専門チームがこうした採用関係書類の作成やチェックを行っておりますので、お気軽にご相談ください。

なお、この労働条件の明示は、アルバイトやパート等の**非正規社員に対しても**行わなければなりません。

このように、採用においては、法律上、労働条件の明示が義務付けられていますので、契約書や労働条件通知書で、きちんと労働条件を明示しておかなければ、トラブルになった際に、会社側が不利になりかねません。

採用の法律問題について、より詳しくお知りになりたい方は、当事務所の弁護士へお気軽にご相談ください。

## ◆ハラスメント対策講じていますか？！

突然ですが、会社の業績を向上させるのに必要なことはなんだと思われませんか？色々な要素があると思いますが、社員のモチベーションを高く保つことも重要な要素の一つだと思います。社員のモチベーション維持にとっての天敵が、社内での**セクハラ、パワハラに代表されるハラスメント**です。

ハラスメントの放置は、社員のモチベーションが低下し、会社の業績の低下につながりうることはもちろんですが、リスクはそれにとどまりません。

例えば、ハラスメントを放置したことで、被害者がうつ病等を罹患し、死亡した場合、会社は多額の損害賠償請求を受けます。そうすると、業績を上げるどころか会社存亡の危機に陥りかねません。そこで、今回は、会社のとりうるハラスメント対策について、書きたいと思います。

## ○ハラスメントと法的責任

会社でハラスメントが起きた際、誰がどういう責任を問われるのでしょうか。結論からいえば、加害者たる社員のみならず、**会社も**責任を追究されてしまいます。そのため、会社としても、ハラスメント対策をきちんと講じ、ハラスメントの撲滅に取り組むことは非常に重要です。**対策をきちんと講じているか否かは、会社が負う損害賠償額にも影響がでる事情の一つ**になります。

その具体的な方策ですが、中立的な「苦情処理委員会」や「苦情受付窓口」を設置することが有益です。もっとも会社の規模によっては、自社で「苦情処理委員会」や「苦情受付窓口」を設置することは難しいかもしれません。

そこで、弊所からご提案したいのは、**弊所(弁護士法人デイライト法律事務所)を外部相談窓口として設置すること**です。弊所では、顧問先の会社を対象に、弊所をハラスメントの外部相談窓口とするサービスを行っております。弊所がハラスメントの外部相談窓口となった場合、社員からのハラスメントの相談を随時受け付けるとともに、加害者となった社員に対して、**適切な処分**を行うアドバイスも行います。

ここで、重要なのは、加害者に対して「適切な」処分を行うという点です。この処分が、重すぎると、かえって、加害者社員と会社の労働問題に発展しかねませんので、注意が必要です。

このように、ハラスメントが生じた場合、会社は、被害者である社員と加害者である社員の両方に配慮した適切な処置をとらねばならず、非常に難しい舵取りを行わなければなりません。ハラスメントの問題に詳しい弁護士であれば、適切なアドバイスが可能ですので、積極的に弊所の弁護士を活用されることをおすすめいたします。



## ○山形大学のパワハラ報道について

近日でも、山形大学のセンター勤務の職員がセンター長の大学教授からパワーハラスメントを受けたとして、相次いで退職したことがメディアで報じられました。その職員は、被害を、学内のハラスメント防止規定で定められた窓口にご相談しましたが、その後雇止めにあつてしまったと報じられています。

この事案では、実際にセンター長が書いて職員の机に置いたとされる殴り書きの写真が、組合から公開されています。それによると、「誰が選んだ」「ボケが！！」「遅くて使えん」「マジックくらい買っとけ！！役立たず」「ここにはるな！！」などと殴り書きがあり、いずれもセンター長の筆跡とのことです。

この報道は、飽くまでも職員が加入する組合側の言い分を前提としているため、現段階で裁判で事実認定がされたわけではありません。しかし、仮にこの報道が事実であるとすれば、パワーハラスメントを原因として大学側は種々の責任を負うことになると予想されます。というのも、パワーハラスメントは法的には、不法行為になります。パワーハラスメントにより、心身不調になったということが認められれば、経営者側も使用者責任として、民法上の損害賠償責任を負うことになります。

また、パワーハラスメントを相談したことにより雇止めを行ったというのが事実であれば、その雇止めは無効です。地位確認が認められ、雇止めがなかったことを前提とした、給与の支払い義務が生じる可能性があります。

このように、問題がある社員が、パワハラを行ってしまった場合、経営側も責任を負うことになります。

パワハラは、未然に防ぐことが大切ですが、まだ理解が浅い社員が多いと思います。従業員にパワハラの問題を理解してもらうには、専門家による講習が有効です。当事務所でも、ハラスメントの問題に詳しい弁護士がパワハラを未然に防ぐための、出張研修を行っております。

そのような研修を活用するなどして、社員の問題意識を高めることは非常に大切になってくると考えられます。ご興味がある方は、弊所までお気軽にお問い合わせください。

## ◆セミナー情報

○平成30年2月21日(水) 弊所博多オフィス  
同2月22日(木) 弊所小倉オフィス

### 【テーマ】

問題社員対応・マネジメント能力向上セミナー  
第1部 問題社員、能力不足社員への法的対応の実務

第2部 管理職のための、実践型「叱る」スキル

### 【講師】

弊所所長 宮崎晃弁護士  
みらい社会保険労務士法人  
特定社会保険労務士 城敏徳社労士

○平成30年3月23日(金) 弊所小倉オフィス  
同3月28日(水) 弊所博多オフィス

### 【テーマ】

人財採用の法的対応・助成金セミナー

第1部 弁護士が教える！人財採用に関する助成金について

第2部 社労士が教える！人財採用に関する助成金について

### 【講師】

弊所所長 宮崎晃弁護士  
みらい社会保険労務士法人  
特定社会保険労務士 城敏徳社労士

詳細は弊所ホームページをごらんください。

<https://www.fukuoka-roumu.jp/300/>





## ◆小倉オフィスの大リニューアル

弊所の小倉オフィスが、大リニューアルしました。今月は、小倉オフィスがリニューアルに際し掲げたコンセプトやその思いをご紹介します。

### オフィスコンセプト

Innovation Oa"C"s~つなぐ~

C : cosy+compass

「誰よりもクライアントに寄り添い、すべてのクライアントを幸福に導く」という当事務所の理念を踏まえて、**イノベティブな場であるとともにオアシスとして安らげる場でありたい**というのがコンセプトです。

本来オアシスはOasisなのですが、あえて「C」としています。Cの意味は、上記のとおり居心地の良い空間であり(cosyには五感で感じる心地よさという意味があります。)、法律事務所として指針(コンパス)を示すという意味を兼ねています。

「つなぐ」というのはスタッフ同士、クライアントとのつながりを大切にしたいという思いがあります。

このようなコンセプトのもと、全く新しく居心地の良い空間を実現した弁護士法人デイライト法律事務所小倉オフィス。一度、ぜひ、遊びに来られてください。

## ◆ 新入所者のご紹介

今月は、平成29年12月より、当事務所に入所した米盛太紀弁護士をご紹介します。

### Q: 出身地は？

沖縄県の石垣島です。

### Q: 入所までは？

石垣島で八重山高等学校を卒業後、愛知県名古屋市に移り住み中京大学法学部法律学科を卒業しました。その後、東京都新宿区に移り住み、中央大学法科大学院を修了後、司法試験に合格をしました。

東京で1年間の司法修習の際には神奈川県横浜市に引っ越し、司法修習終了後、デイライト法律事務所に入所しました。

Q: デイライト法律事務所に入所した理由は？  
デイライト法律事務所の事務所理念に感銘を受けたからです。

九州に住む方々や企業の方に必要とされる弁護士になりたいと思い、デイライト法律事務所に入所しました。

### Q: 弁護士を目指した理由は？

高校生の頃に、身近な人が経営をしている会社が経営破綻となり、その方が行方不明となる事件がおきました。残された親族や従業員の方々は大変苦労したと聞きました。私は、このように経営破綻となった企業の清算や再生に携わり、関わる方々の人生の再スタートをサポートしたいと思うようになり弁護士を目指すようになりました。

### Q: 専門分野は？

個人分野では、離婚事件や債務整理です。企業分野では、法人破産や事業譲渡等を専門分野として取り組んでいきたいです。

### Q: 一言どうぞ

入所後も必死さと向上心を忘れず、クライアントの方々のニーズに応え、さらに、新しい価値を提供できるよう、日々ひたむきに全力で業務に取り組んでまいります。



### ※転記フリー※

このニュースレターは転記フリーです。役に立つと思ったら、転記していただいて結構です。

今回の記事に関するお問い合わせはこちらまで

弁護士 竹下 龍之介  
電話番号: 092-409-1068  
e-mail: info@daylight-law.jp