



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

- 同一労働同一賃金とは
- 破産再生チーム発足
- 書籍出版情報
- セミナー情報

● 同一労働同一賃金とは

1 働き方改革法案の成立

働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律が成立しました。そして、原則として、2019年4月1日に改正法が施行されます。改正法の把握、対策はお済みでしょうか？（同一労働同一賃金の部分は原則2020年4月1日からです。）

今回の改正の柱は、【長時間労働の是正】、【同一労働同一賃金】、【脱時間給】、【柔軟な働き方がしやすい環境整備・転職や再就職支援】の4つとなっています。

今月号では当事務所の弁護士が、【同一労働同一賃金】の要点、対策等を解説します。

2 同一労働同一賃金とは

同一労働同一賃金とは、同じ仕事内容に対しては、同一の賃金が支払わなければならないという原理原則をいいます。すなわち、“同じ仕事をしているのであれば、契約社員であろうが、パート・アルバイトであろうが、派遣社員であろうが、正社員と同じ給料を与えなさい”というものです。

これまで、日本においては、有期労働者やパートタイム労働者、派遣労働者のような非正規労働者と正社員である正規労働者を比較すると、同程度の仕事をしているにも関わらず、賃金格差が生じているという問題が指摘されていました。

欧州諸国においては、非正規雇用の割合が高く、正規雇用と非正規雇用との格差ができないよう数々の立法によって非正規労働者の地位が守られています。今回の改正においては、このような欧州型の雇用形態に影響を受け、日本においても非正規労働者の地位を守るため、法整備が行われたという経緯があります。

そこで、今回の法改正により、非正規労働者の格差是正のため、事業主に対する義務が新たにいくつか設けられました。

3 改正のポイント

同一労働同一賃金に関連する改正のポイントとして押さえておくべき点は、3つです。

① 不合理な賃金格差の禁止

まず、事業主は、契約社員やパートなどの非正規労働者と正規労働者で「基本給、賞与その他の待遇のそれぞれ」について、不合理な相違を設けてはならないとされました。そして、不合理かどうかの判断にあたっては、「どうしてその給付が支払われているのか（支払われていないのか）」「給付の目的を踏まえて、どのようにして額が決定されているのか」といった事情を考慮することが明確にされました。したがって、正規労働者と非正規労働者の賃金の決定に、より合理的・慎重な判断が求められるようになりました。

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

事務所サイト www.daylight-law.jp 労働問題専門特化サイト www.fukuoka-roumu.jp

顧問弁護士ドットコム www.komon-lawyer.jp



この記事についてのお問い合わせは米盛までお気軽にどうぞ。



②説明義務の拡張

次に、①に関し講ずることとしている措置の内容を、雇入時に説明しなければならないとされました。たとえば、定期的に賃金体系を見直すべく、短時間労働者や有期雇用労働者の意見を聞く機会を設けている等を説明することが考えられます。

また、事業主は、労働者から説明を求められた場合、①の相違の中身(どの程度の格差が存在しているのか)、及びその理由を説明しなければならないという義務が新設されました。

③派遣労働者に関する法改正

さらに、派遣労働者の同一労働同一賃金を実現するため、派遣先企業の義務(情報提供義務)、及び、派遣元企業の義務(不合理な待遇等の禁止)が創設されました。

これにより、派遣労働者を雇用する場合にも、これらの改正法に留意することが求められます。

4 対策について

改正法に対応するため、差し当たり、以下のような対策を行うべきでしょう。

①雇用形態、規則の種類を把握する

まずは、現在、自社で採用している労働者はどのような雇用形態なのか、そして、かかる雇用形態に対応した就業規則の整備状況について確認しましょう。

②方向性の検討

次に、改正法のルールの中で、企業が生産性を高めるためには、自社がどのようなシステムを採用するのが最適なのかを検討しましょう。

原則正社員のみを採用する、フルタイムの有期雇用労働者を多く採用する、パートタイマーを積極的に採用する、勤務地限定社員制度を用意するなど、全体的なバランスも考え、企業としてどのような人事制度を設けるかについて法改正を踏まえ、方向性を検討する必要があります。

③制度設計

方向性が決定すれば、具体的な制度設計を検討しましょう。具体的に、雇用形態に応じて「どのような職務に従事してもらうのか」という職務内容の整備と「その職務に対して、いくら給料を支払うのか」という賃金額の整備が必要になります。

具体的な注意点や、着眼点については、以下で紹介する『平成30年改正対応 働き方改革実現の労務管理』において、詳細な解説(第3章)があります。

5 当事務所のサポート

当事務所の企業法務チームは、顧問先企業、顧問先社労士等に対して、労務問題のサポートを行っています。今回の改正に対応する方法は、1000の企業があれば1000通りあるといっても過言ではありません。ビジネスモデルや組織文化も踏まえて、企業ごとに働き方改革について、対応を検討する必要がありますので、まずはお気軽に専門の弁護士にご相談ください。

●破産再生チーム発足

1 発足の経緯

今や大国の大統領ですら、破産をしたことがあるという時代です。一昔前に比べると、「〇〇会社が破産した」というニュースが市民に与えるインパクトは小さくなっているように感じます。

しかしながら、現在でも、破産や再生について、誤った理解・認識を持たれている方も少なくありません。

また、取引先の倒産、自社の経営危機、従業員の借金問題など倒産に関連する問題は、会社経営を行う上では、避けられない問題です。

そこで、企業の成長のお役に立てるより良いサービスを提供するため、弊所において、新たに破産再生チームを発足し、企業を取り巻く倒産問題にも幅広く対応できるようになりました。

今月号では、企業を取り巻く倒産問題の解説と弊所のサポート内容についてご紹介したいと思います。

2 企業を取り巻く倒産・債務整理問題

①内部的な問題(人手不足など)

近年、企業倒産件数は減少傾向にあるなか、人手不足・求人難が原因の倒産件数は増加傾向にあります。人手不足は、失業率だけ見れば、バブル期と同程度と言われています。特に、飲食業界や建設業界などでは、人手不足が顕著です。

人手不足問題に対しては、非正規雇用の労働者を積極的に雇用する、外国人労働者を雇用するなどの対策が考えられますが、その際には、関連法案にも配慮する必要があります。

その他にも、後継者問題や販売不振・経営不振、過度なワンマン経営など、企業の内部的な要因により、経営危機に陥ることがあります。



②外部的な問題(取引先の倒産など)

大口の取引先の倒産により、企業が連鎖倒産するということはよくあります。

連鎖倒産を防ぐためには、まずは、取引先の倒産の兆候を早期に見抜くということが大切です。

しかしながら、通常、取引先の経営状況などは、外部からはわからないため、取引先が経営危機だったとしても、破産するまでそれが分からなかったという状況は十分に考えられます。事実、弁護士が法人の破産手続申立てを受任した場合も、債権者に対し、破産申立て準備をしていることを隠し、破産手続開始決定後に破産手続について告知するという措置を採ることもあります(密行型の破産申立て)。

このようなこともあり、取引先が倒産した場合、現実には事後的な対応になってしまうことが往々にしてあります。そのような場合、通常は、債権の全額の回収は期待できません。

もっとも、事後的であったとしても、適切な対応をとることで、損害を最小限にすることができます。たとえば、倒産手続内において、優先債権とされている債権を有している場合には、随時弁済を受けることが法律上許されているため、抜け駆け的な回収を行うことができます。また、当該取引先に対し債務を有している場合には相殺が可能な場合があるため、相殺の意思表示をし、損害を最小限に食い止めるなどの措置をとることも考えられます。

以上より、取引先が倒産した場合には、適切な対応を行うことで損害を最小限にすることも出来ます。

なお、連鎖倒産を防ぐためには事前に十分な対策を採っておくということが重要であることは言うまでもありません。たとえば、特定の取引相手の売掛金を膨らませすぎないようにするなどの工夫が必要です。

しかしながら、そのような策を尽くしても連鎖倒産の危機が避けられない場合もあります。

その場合には、再建を図るのか、早期に清算に踏み切るのかなど、倒産問題に適切に対応することが求められます。

いずれにしても、早期に着手することが、企業の選択の幅を広くします。

③従業員の借金問題

従業員の借金問題が発覚することがあります。それは、従業員が自ら申告することもあるが、会社に債権者からの取り立ての電話があり、それにより判明することもあります。

このような状況が続くと、当該従業員の業務に支障があるのみならず、その他の従業員にも悪い影響を及ぼす場合があります。

そして、従業員が借金問題を抱え続けていることは好ましい状況ではないことは言うまでもありません。

弁護士に借金問題を依頼した場合、債権者は債務者に対し、連絡や請求、取立てをすることが法律上禁止されます。

つまり、債務整理を行うことで、当該従業員が借金問題に頭を悩ますことなく、業務に専念することができるようになります。

3 当事務所のサポート

【企業再建サポート】

企業が再建するためには、その要因について解明し、企業が倒産する前にその要因を取り除くことが必要になります。

弊所は、経済産業省による認定経営革新等支援機関に認定を受けるなど、事業計画の策定・見直し、事業再生に精通した弁護士が在籍しており、また、提携先の他士業や提携業者と協力し、当該企業の経営危機の要因の解明と、その抜本的な問題解決をサポートいたします。

【企業清算サポート】

倒産の局面においては、従業員や取引先、家族などに対する一層の配慮が必要となります。やみ雲に企業を清算させるのではなく、利害関係人に対し、十分な配慮をしつつ、事業を清算することがこれまで企業に関わってきた方々に対するせめてもの配慮といえます。

弊所では、弁護士も経営者と同じ気持ちを持ち、企業の終了・清算をサポートいたします。

また、弊所には、破産管財人の経験のある弁護士や法人破産申立代理人の経験のある弁護士が複数在籍しており、スムーズな申立てをサポートいたします。

【従業員の借金問題】

弊所では、借金問題を抱える従業員の方が業務に専念できるよう、従業員の債務整理のサポートも行います。

その従業員の方の状況に合わせて、任意整理、個人再生、自己破産など、ベストな解決案をアドバイスさせていただきます。

まずは、お気軽にご相談ください。



●書籍出版情報

働き方改革関連法案の成立にあわせて、企業側の労働問題に注力する当事務所の弁護士4名が執筆した書籍が出版されました。



本書では、改正の柱である長時間労働の是正、脱時間給、同一賃金同一労働について「働き方改革」関連法案の趣旨を踏まえて、詳しく解説しています。

また、改正法以外の労働生産性を向上させる取り組みを含めた諸施策についても紹介しています。

今回の改正が企業の労務管理に与える影響は極めて大きいと考えられます。改正法に関する対策、並びに人材戦略として本書を参考にさせていただき、企業成長のお役にできれば幸いです。

企業担当者、社労士等の専門士業向けの書籍です。Amazonや書店でお買い求めいただけます。

●セミナー情報

外国人雇用の法的対応セミナー

【テーマ】

第1部

弁護士が教える！外国人雇用の法的問題

○外国人雇用の方法、就労ビザの取得方法とは？

○外国人入社後の労務管理において注意すべきこととは？

○押さえておくべき入管法のポイント

○外国人とのトラブルを軽減する雇用契約書、その他入社時書類作成の留意点

第2部

社労士が教える！外国人雇用のポイント

○外国人技能実習生制度の内容と具体的手続きとは？

○外国人入社後の行政届出書類の種類とポイントは？

○外国人を採用した場合に申請が考えられる助成金は？

【講師】

第1部講師

弁護士 宮崎 晃

第2部講師

社労士 城 敏徳

【日時・会場・定員】

日時:2018年10月11日(木)

14:30~17:00(開場14:00)

会場:デイライト法律事務所小倉オフィス
セミナールーム

住所:北九州市小倉北区浅野2-12-21
SSビル7階

定員:20名(先着順となります。)

日時:2018年10月12日(金)

14:30~17:00(開場14:00)

会場:デイライト法律事務所博多オフィス
セミナールーム

場所:福岡市博多区博多駅前2-1-1
福岡朝日ビル7階

定員:24名(先着順となります。)

【参加料】

3000円(税込み)

※ 顧問先企業様は無料

⇒弊社セミナー情報は、こちらからどうぞ。

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

※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 米盛太紀
電話番号:092-409-1068
e-mail:info@daylight-law.jp