



弁護士法人ユスティティア

森本綜合法律事務所

2014.06 vol.05

## ～News Letter～

### 代表弁護士からのご挨拶「梅雨」

湿度が高く過ごしにくい毎日となりました。赤道直下の国は、暑いのは暑いですが、湿度が高くないので、過ごしやすいです。梅雨というのは、日本を含めた東アジア独特の気候だと思えます。

性質の違う気団がせめぎ合い、その両者の湿度の差によって停滞前線が形成されることが原因だそうです。

さて、この時期は、個人的には子供のPTAのバレー大会で、ただでさえ蒸し暑い中、サウナ状態の体育館で汗を流す季節です。子供のよな年齢の親御さん達と楽しんでます。

今年は、ワールドカップサッカーの年ですが、Jリーグができて以降は、サッカー人気が高まり、ほとんどの子供達はサッカーをやっています。昔は野球だったのが、今の子供達は野球やったこともない子供も多いようです。あわてて、グローブとバットを買ってきて、キャッチボールを子供達とやってみたりしていました。

男子バレーボールとなるともっと悲惨な状況で、学校のクラブ活動では全学年出てきても1チームできない状態になることも多々あるというような状況になっています。

ミュンヘンオリンピックで、男子バレーボールは金メダルを取ったのですが、そのようなことも、浦島太郎なみの昔話となってしまいました。大古と横田のスパイクと猫田のセッター、松平監督といっても、わかんねえだろうなあ～。世界のエース大古は、ボールをスパイクして、パンクさせていた伝説のアタッカーですね。

猫田に勝っているのは、身長が1センチだけ高いことくらいでしょうか。



唐比ハス園のハスが見頃の時期を迎えようとしています。

(写真は諫早市HPより)

### 今月号の目次

- 代表弁護士からのご挨拶（1頁）
- 各弁護士からのご挨拶（2，3頁）
- 今月のつぶやき「いつのまにか正社員に」～弁護士山下雄一～（4，5頁）
- 今月のテーマ記事  
「問題社員対策について（最終回）」～弁護士森本精一～（6，7頁）
- 事務所からのご案内（8頁）
- 事務所へのアクセス（9頁）

## 各弁護士からのご挨拶

弁護士 湯川優子

湯川です。しとしとと降る雨の音に、心もおちつく梅雨の季節となりました。

6月上旬は、大村市の大村公園の花菖蒲が満開でした。

花菖蒲は、江戸系・肥後系・伊勢系の大きく3つの系統に分かれており、大村公園には、これらそれぞれの系統の花菖蒲合計30万本が咲き誇っています。



花菖蒲は、もともと日本に自生していた野生のノハナショウブを品種改良していった日本原産の花です。江戸時代の武士にこよなく愛され飛躍的に品種改良，栽培が進みました。

花の命はたったの3日だそうです。剣のような鋭い形の葉に、気品高く紫や純白の花を咲かせる花菖蒲。武士に愛された花というのも納得ですね。

花菖蒲の穏やかな色合いに心が洗われるようでした。

弁護士 山下雄一

こんにちは。島原の山下です。

先月に引き続き食の話題ですが、友人から、「じゃがちゃん」なる食べ物おいしいということで、小浜方面に仕事の用事で向かった際に、千々石観光センターへ立ち寄ってみました。



長崎県はじゃがいもの生産量が日本第二位だそうです（恥ずかしながら、知りませんでした。）。「じゃがちゃん」は、島原特産のじゃがいもを蒸して、「秘伝の衣」で包んで軽く揚げたものだそうです。衣のサクサク感と、ホクホクのじゃがいもの穏やかな甘さとで、シンプルながらとても美味しかったです。

ちなみに、「じゃがちゃん」にはテーマソングもあり、「僕らのじゃがちゃ〜ん♪みんなのじゃがちゃ〜ん♪」というなかなか面白い曲でしたのでこちらも一度聞いてみてはいかがでしょうか。

小浜方面へお越しの際はお試しあれ。

千々石観光センター (<http://www.chidiwa.com/Jagachan.html>)

弁護士 春明航太

こんにちは、弁護士の春明です。

最近、交通死亡事故に関するニュースが県内ににぎわせています。長崎県警は、5月19日付で「交通死亡事故多発に伴う緊急事態宣言」を発表しましたが、その後も死亡事故は発生し続けており、今年1月からの交通事故死亡者数は33人になったそうです（6月4日時点）。

(↓長崎県警HPより)

<b>緊急速報</b>	平成28年6月5日 長崎県警察
<b>緊急事態宣言後も 死亡事故が続発！</b>	
～死者33人、昨年同期比+14人～ 1週間に2人のペース	

交通事故による損害は任意保険の支払いによって円満に解決されるものと思われがちですが、現実には、保険会社が提示してくる賠償金額と、被害者が本来得べき賠償金額との間には極めて大きな開きがあります。保険会社は、被害者が適正な賠償金額を知らないのをいいことに、低額の賠償金額での示談で終わらせようとしているのが現状です。

当事務所は以前から交通事故の被害者救済に力を入れております。全ての交通事故被害者の方の相談料無料、着手金無料のほか、自動車任意保険の弁護士費用特約に加入されている方は弁護士報酬も自己負担なしでご利用いただけます（詳しくは当事務所交通事故HP <http://www.nagasaki-kotsujiko.com/> をご覧下さい。）。

交通事故被害のためお困りの方のために、当事務所は適正な被害回復のお手伝いをしたいと考えていますので、お気軽にご相談、ご紹介下さい。

# 今月のつぶやき「いつのまにか正社員に」 ～担当弁護士 山下雄一～



## 1 今回のテーマ

今回のテーマは、ある日、従業員から、

「私は、貴社との契約期間が5年を超えました。つきましては、労働契約法18条1項に基づき、無期労働契約の締結を申し込みます。貴社はこの申込みについて、法律上承諾したものとみなされることになっておりますので、速やかに、無期労働契約書の取り交わしを求めます。」

という内容証明郵便が送られる日がくるかもしれない、というお話です。

## 2 無期労働契約への転換

(1) すでにご存じの方も多しと存じますが、平成25年4月1日から施行されている改正労働契約法によると、

- ①期間の定めのある労働契約が繰り返され、「通算5年」を超えた場合
- ②労働者が期間の定めのない労働契約にするよう「申込み」をしたとき
- ③会社はこれを承諾したものとみなす

というルールが定められました。

これにより、5年間を超えて雇用している従業員は、期間の定めがない雇用契約へと移行するよう、会社に対して請求することができるようになりました。

(2) そもそも、1年や2年といった「期間の定めのある労働契約」であれば、その期間が満了して雇用契約を更新しなければ、それ以上その労働者を雇用しないことが基本的には可能です。

しかし、「期間の定めのない労働契約」については、期間の定めがないのですから期間満了ということはありません。

「期間の定めのない労働契約」の労働者を辞めてもらおうと思えば、「当該労働者に落ち度がある」とか「会社が傾いていて給料を払えない」等切迫した状況があるというような事情があつて、「解雇」が法的に認められるような場合でない限り、当該労働者との雇用関係を終了することはできないこととなります。

すなわち、雇用を続けて給料を支払い続けなければならないということです（労働者自身が退職することに同意した場合は別です。）。

- (3) この法改正については、結局、会社は5年を超える前に不要な人材については雇い止めをするであろうから、労働者の権利擁護にはつながらないなど、複数の問題点が指摘されているところです。

しかし、ルールはルールとして存在しますから、企業防衛の観点から、これに対する対策についても、問題が起きる前から十分に検討しておく必要があるかと思われまます。

### 3 その後の対処について

ちなみに、会社が「期間の定めのない労働契約」を締結したと「みなす」の意味は、「法律上そのように取り扱われる」ということですので、これを覆すことはできません。

そこで、強制的に労働契約を終了させる方法、すなわち「解雇」ができるかどうかを検討することになりますが、紙面の都合上、解雇等の法規制については、また別の機会に情報発信させていただきたいと思ひます。

弁護士 山下 雄一

## ～労働問題セミナー（第2回）のご案内～

6月28日（土曜日）午後2時より、諫早商工会館3階中ホールにて、弁護士法人ユスティティア 森本綜合法律事務所 平成26年第2回経営者様向けセミナー「問題社員対策について」を開催いたします。講師は当事務所の代表社員弁護士森本精一がつとめます。

皆様是非ご参加ください。

詳細はこちらをご確認ください。

<http://www.justitia-law.com/img/140628.pdf>

参加申込書はこちらよりダウンロードしてご利用ください。

<http://www.justitia-law.com/img/img/140628FAX.docx>

～森本よりコメント～

「懲戒解雇まで至らない問題社員対策を弁護士が法的な観点から説明します。セクハラ、パワハラ、メンタルヘルスといった典型論点から、非典型的な問題社員事例を取り上げて、企業家の皆さんと一緒に対応を考えていくようなセミナーを実施予定です。乞うご期待！」

## 今月のテーマ記事 「問題社員対策について」最終回 ～担当弁護士 森本精一～



従業員のメンタルヘルス疾患について

### 1 今回はメンタルヘルスの問題です。

精神疾患で断続的に欠勤あるいは早退する職員に対してどう対処すべきでしょうか。

精神疾患とは、自律神経失調症、抑うつ状態、うつ病、適応障害、統合失調症、躁うつ病等の病名が診断書に記載がある場合です。

### 2 メンタルヘルスには、次のようなりスクがあります

生産性の低下や医療費負担、傷病手当見舞金、代替人件費、退職の場合の人材補充のための募集費などのコストがかかること、会社のイメージダウンや社員のモラルダウン、取引先からの不信感などの信頼性の失墜が考えられますし、訴訟リスクもあります。

### 3 そこで、そのようなりスクを避けるために、会社としては従業員に対して、必要な配慮をしなければなりません。労働安全衛生法上一定の義務が課せられていますし、雇用契約上の付随義務として、会社は、社員を業務に従事させるに際し、社員の生命・身体・健康を守るべき義務を負っている（安全配慮義務）とされていますので、会社としても十分な対応策を講じる必要があります。

厚生労働省が定めた「労働者の心の健康の保持増進のための指針」では、会社が策定すべき「心の健康づくり計画」で示された4つのケアが体制作りの基盤といえます。

- ① セルフケア（社員自らが行うストレスへの気づきと対応）
- ② ラインケア（管理監督者が行う職場環境等の改善と相談への対応）
- ③ 社内の専門スタッフケア（社内の産業医等による専門的ケア）
- ④ 社外の専門スタッフケア（社外の専門機関による専門的ケア）

### 4 社員がメンタルヘルス疾患と診断された場合は、どうするべきでしょうか。

会社は、医師の意見を聴取して（労働安全衛生法66条の4）、必要が認められるときは、就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮などの憎悪防止措置を講じなくてはなりません（同法66条の5）。これに反すると安全配慮義務違反を問われることになります。

そして、就業継続が可能な場合には、配置転換や軽減措置をとり様子を見ることとなります。職務内容と賃金がリンクしている場合、「仕事給制度」や「職務給制度」を採用している場合には、提供されるはずの業務や職務のうち提供されなかった部分について、会社は賃金を支払う義務を免れますが、そうでない場合は減給は難しいと思われます。

これに対し、就業継続が不可能な場合には、就業規則に、休職を命じる一般的な規定があれば、休職命令を出すことができます。休職は、社員の都合で休職するので無給が原則です。この就業継続が可能か不可能かの判断については医師の意見が尊重されます。

#### 5 メンタルヘルス疾患を根拠に解雇ができるかについては、どうでしょうか。

一般的には、就業規則上、「心身の故障のため業務に堪えないとき」という普通解雇の定めがあり、普通解雇できないかが問題となります。このような規定があっても、一旦休職扱いとして様子を見て、休職期間満了時に復職不可能であればそのまま解雇するというのが望ましいと思います。休職期間をおかずに解雇した場合、会社が何ら治療に配慮していないとみなされる可能性が高いからです。

但し、休業期間を経過したとしても就業不可能であることが明らかな場合は、休職期間をおかずに解雇しても有効とされる場合があります（東京地裁平成14年4月24日判決労働判例828号22頁—岡田運送事件—はその例です）。

## ～就業規則作成・見直しサービスのご案内～

今回のテーマ記事で取り上げたような労務問題を回避するためには、就業規則の作成・見直しが不可欠です。

弁護士法人ユスティティアでは、労働問題に経験豊富な弁護士による以下のサービスを行っております。これを期に貴社の就業規則を万全なものとし、いかなる労務問題にも対応できる体制を整えられるのはいかがでしょうか。

サービスの内容は、以下をご確認ください。

[http://www.justitia-law.com/img/support\\_syugyou.pdf](http://www.justitia-law.com/img/support_syugyou.pdf)

## 当事務所からのご案内

### 相談受付時間

平日・土曜9時～18時（土曜日は諫早事務所のみ）

※上記時間外，日曜日，祝日等は留守電対応となっております，営業時間内に事務所より折り返しお電話いたします。

### 法律相談料

原則として，初回30分無料，30分超過後1時間まで5000円（別途消費税），以後30分ごとに5000円（別途消費税）が加算となります。

ただし，交通事故（被害者側）に関するご相談は時間に関わらず無料となります（任意保険の弁護士費用特約がご利用可能な場合を除く）。また，離婚についてのご相談は，初回に限り無料となります。

このほか，電話相談，メール相談，キャンペーン等も行っておりますので，お気軽にお問い合わせください。

### 離婚・相続サポートサービス

離婚・相続事件において，弁護士より定期的にアドバイスを受けられるリーズナブルなサポートプランをご用意しております。サービス内容は以下をご確認ください。

離婚手続サポートサービスのご案内

[http://www.justitia-law.com/img/support\\_rikon.pdf](http://www.justitia-law.com/img/support_rikon.pdf)

遺産分割サポートサービスのご案内

[http://www.justitia-law.com/img/support\\_isanbunkatsu.pdf](http://www.justitia-law.com/img/support_isanbunkatsu.pdf)

### 顧問契約のご案内

法的問題発生の前段階で，弁護士によるリーガルサービスを受けることは，法的紛争の回避，問題発生の予防に役立つものです。また，既に問題が発生している場合でも，弁護士による適切なアドバイスを速やかに得ることで，問題を早期に解決することができます。

当事務所の顧問契約の特徴，サービス内容，顧問料の価格等は以下をご確認ください。

顧問契約のご案内

[http://www.justitia-law.com/img/support\\_komon.pdf](http://www.justitia-law.com/img/support_komon.pdf)

是非ご検討ください。



## 当事務所へのアクセス

### 【諫早事務所】

〒854-0016

諫早市高城町5番10号 諫早商工会館404号

島原鉄道線「本諫早駅」より徒歩7分

島鉄バス「市役所前」より徒歩1分

電話：0957-22-8100

F A X：0957-22-9702



### 【島原事務所】

〒855-0042

島原市片町616番地1

島原鉄道線「島原駅」より徒歩1分

島鉄バス「島原駅前」より徒歩1分

電話：0957-73-9980

F A X：0957-73-9981



メールアドレス（諫早事務所・島原事務所共通）

[morimoto\\_sogo@justitia-law.org](mailto:morimoto_sogo@justitia-law.org)