



### 事務局 Column

子供のころから両親や祖父母の影響もあり、セキセイインコ、文鳥、九官鳥、猫、犬と常に動物と一緒に生活をしてきました。自分の意思で子供達の為にと飼いだめたアメリカンコッカースパニエルが亡くなった時本当に辛かったので、もう二度と動物は飼わないだろうと思っていました。

ところが、父が保護団体から譲り受けて飼っていた、小型犬のかなり肥満気味の女の子（というよりおばあちゃん犬）を昨年からお家で引き取ることになり、共同生活が始まってしまいました。人間と同様、美食と運動不足による肥満で、とてもミニチュアダックスとは言えない様な体型（お腹が地面につきそうなくらい）だったのですが、我が家の一員となり、規則正しい食生活を送ることになった結果、かなりスリムになりました。現在体調も極くよさそうです。

大変なこともあります。我が家は現在このおっとりしたおばあちゃん犬にとっても癒されています。

事務局 飯田



### 事務局 Column

広島市安佐南区に、八木梅林公園という所があります。川や遊具が近くにあり、子連れ家族の人気の場所です。

長男が2歳くらいでした。あたたかい日でしたが、梅が咲いていたので、2月だったと思います。その公園でボール遊びをしていた時にボールが川に落ちてしまいました。大人にとっては浅い場所でしたが、あたふたする大人を振り切り、長男がまさかの川へジャンプ！！しました。冬に全身ずぶ濡れになった姿が、今でも、梅の花が咲くころになるとよみがえります。

事務局 伊藤



広島駅新幹線口から徒歩1分  
広島銀行広島駅北口支店と、もみじ銀行広島光町支店の間にある「広島ビル」の6階です。

## 広島駅前法律事務所

〒732-0052  
広島県広島市東区光町1丁目12番16号 広島ビル6階  
TEL:082-258-5101/FAX:082-258-5102  
<https://www.hiroshima-ekimae-law.jp>

### 代表弁護士ごあいさつ

広島駅前法律事務所レターの第3号を発刊させていただきました。2022年を迎え、年始よりオミクロン株が猛威を振るっております。ウクライナ情勢やインフレなど経済の情勢は不安定な状態が続いています。一寸先が分からない社会だからこそ、弊事務所は、軸はぶれず、かつ変化に柔軟に対応できる仕組みづくりのお手伝いをしていきたいと思っております。

本年は4月1日より重要な法改正が続きます。社会全体に大きく影響を与えるものとして、例えば、民法が改正され、成人年齢が18歳に引き下げられます。さらに、個人情報保護法が改正され、漏えい時の報告義務など事業者の責務が追加されます。

また、本号でご紹介をさせていただきます、「職場におけるパワーハラスメント防止の義務」化が施行されます。その他にも育児介護休業法が改正され、男性の育児休業取得を促進させるため、企業は制度の周知を求められるようになります。

さらに、本号では二井柳至弁護士が「同一労働・同一賃金」に関する現在の最高裁判所の判例について前号に引き続き解説をしております。

その他、職員のコラムも掲載しております。弊事務所を支えてくれる自慢の職員のこともしっかりと知ってくだされば幸いです。



### INDEX



法改正：「パワーハラスメント防止の義務化」（中小企業）



「同一労働・同一賃金」に関する判例と実務について（第2回）

勤務弁護士の日常・・・所属弁護士 二井 柳至  
事務局Column・・・飯田、伊藤



### 法改正：「パワーハラスメント防止の義務化」（中小企業）

2019年5月29日に成立した改正労働施策総合推進法による職場におけるパワーハラスメント対策義務が、令和4年4月1日から中小企業にも施行されることとなります。

職場におけるパワーハラスメントとは、「①優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、②労働者の就業環境が害されるもの」と定義されます。

新法の施行にあわせて、いわゆる「パワハラ指針」が策定され公開されていますが、これだけ見てもグレーな部分は残ります。

まずはパワハラに該当するかどうかは措くとして事前対策として、（1）事業主によるパワハラ防止の社内方針の明確

化と周知徹底、（2）苦情に対する相談体制の整備、（3）パワハラがあった場合の処分内容を就業規則に規定化することが必要です。

また、実際にパワハラ相談があった場合には、（4）被害を受けた労働者へのケアや再発防止、（5）被害者・加害者のプライバシー保護に気を付けてください。法令やパワハラ指針に則った対応が出来ておらず、（6）行政による助言・指導にも応じない場合には、勧告、さらに悪質なケースでは企業名公表もあり得るので、ご注意ください。

就業規則や社内の体制が新法に対応されていない場合には、是非お早めにご相談ください。



COLUMN 「同一労働・同一賃金」に関する判例と実務について（第2回）

1 はじめに

前号では、労働契約に期間の定めがあるかどうかによって、その労働条件に不合理な相違を設けてはならないという規定（改正前労働契約法第20条、改正後の短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律第8条以下。）の「不合理な相違」について、2つの最高裁判例をご紹介いたしました（東京医科薬科大医学事件、東京メトロコマース事件）。今回は、日本郵便における無期契約社員と有期契約社員の労働条件の相違について、令和2年10月15日に3つの最高裁判例ができましたので、ご紹介いたします。

2 日本郵便（東京）事件（最高裁令和2年10月15日判決労働判例1229号58頁）

この判決は、無期契約社員には、病気休暇を与えているにもかかわらず、有期契約社員に対しては与えていないという労働条件の相違が不合理であると判断しています。最高裁は、病気休暇の趣旨について、長期にわたり継続して勤務することが期待される正社員に対し、その生活保障を図り、私傷病の療養に専念させることを通じてその継続的な雇用を確保するという点にあるとしています。そして、有期契約社員であっても、相応に継続的な勤務が見込まれるのであれば、上記の病気休暇の趣旨は妥当するため、無期契約社員に対してのみ病気休暇を付与するというのは、不合理な相違に該当すると判断しています。

他方で、最高裁は、病気休暇を付与するか否かについては、使用者の経営判断として尊重されうる事項であるとも考えており、病気休暇を付与する趣旨・目的、付与条件によってはこの点に関する労働条件の相違が不合理ではなくなる余地もあると考えられます。また、本件で問題となっていた有期契約社員は、「相応に継続的な勤務が見込まれ」ていたために、病気休暇の趣旨が妥当すると判断されています。そのため、相応に継続的な勤務が見込まれていない有期契約社員については、上記病気休暇の趣旨は妥当しない場合もあるということになります。

もっとも、本判決では、相応に継続的な勤務についての具体的な基準が示されていないので、有期契約社員の契約期間や更新の状況を踏まえて十分に検討し、付与条件に相違を設ける場合には、この点を合理的に説明できるようにしておく必要があります。

3 日本郵便（大阪）事件（最高裁令和2年10月15日判決労働判例1229号67頁）

この判決は、扶養手当の支給に関する労働条件の相違について、不合理であると判断しています。すなわち、扶養手当を支給する趣旨は、正社員が長期にわたり継続して勤務することが期待されることからその生活保障や福利厚生を図り、扶養親族のある者の生活設計等を容易にさせることを通じて、その継続的な雇用を確保するという点にあるとし、有期契約社員であっても、扶養親族があり且つ相応に継続的な勤務が見込まれるのであれば、上記扶養手当の趣旨は妥当すると判断しています。

もっとも、最高裁は、上記のような判断をすると同時に、扶養手当を支給するか否かについては、使用者の経営判断として尊重されうるとも考えており、扶養手当の支給に関する労働条件の相違が直ちに不合理な相違になるわけではないようです。本判決でも、無期契約社員には扶養手当を支給しつつ、有期契約社員のうち、扶養親族があり相応に継続的な勤務が見込まれる者についても不支給としていることが不合理であると判断されたにすぎません。

したがって、少なくとも、扶養親族がいない、あるいは相応に継続的な勤務が見込まれない有期契約社員に扶養手当を支給しなかったとしても、不合理な労働条件の相違にはならないと考えられます。また、本判決でも「相応に継続的な勤務」についての具体的な基準は示されていないので、扶養手当の付与条件については、有期契約社員の契約期間や更新の状況を踏まえて十分に検討の上、合理的な説明ができるように準備しておくことが必要になります。

4 日本郵便（佐賀）事件（最高裁令和2年10月15日判決労働判例1229号5頁）

この判決では、夏期冬期休暇に関する労働条件の相違が、不合理な相違に該当すると判断されています。同判決は、夏期冬期休暇の趣旨について、年次有給休暇や病気休暇等とは別に、労働から離れる機会を与えることにより、心身の回復を図る点にあると判断しています。そして、郵便の業務を担当する有期契約社員は、契約期間が6か月以内とされるなど繁忙期に限定された

短期間の勤務ではなく、業務の繁忙に関わらない勤務が見込まれていることから、上記のような夏期冬期休暇の趣旨は、郵便の業務を担当する有期契約社員にも妥当するとし、それにもかかわらず、無期契約社員のみならず、夏期冬期休暇を与えるという労働条件の相違を設けることは、不合理であると判断しています。

もっとも、最高裁も無期契約社員と有期契約社員との間に、夏期冬期休暇の有無についての相違を設けることが常に不合理な相違になると考えているわけではありません。すなわち、業務の繁忙に関わらず勤務することが期待されていない、繁忙期に限定された短期間の勤務のみを期待されている有期契約社員については、上記のような夏期冬期休暇の趣旨は妥当しないと考えられますので、有期契約社員に一律に夏期冬期休暇を付与しなければならないというわけではないという点に注意が必要です。

以上

勤務弁護士の日常



所属弁護士  
二井 柳至

今回で「勤務弁護士の日常」も第3回目を迎えます。

先日、妻と尾道に行った際に陶芸体験をしてきました。以前から興味はありつつも、なかなか機会がなかったのですが、今回ついに体験することができました。形を作るところまでの体験でしたので、色を付けたったり焼いたりという作業工程は職人さんにお任せしました。

形を作るだけとはいえ、これがなかなか難しく、力加減やろくろの速さなど、少しでも気を抜くと潰れてしまいます。そのため、集中するとともに普段は使わない筋肉に力が入り、翌日は腕や背中が筋肉痛になっていました。今回は、お茶碗と湯呑を作成しましたが、職人さんに手伝っていただいたこともあり、はじめてにしては綺麗な形に仕上がったと思っています。

体験した日から約2か月後に自宅に完成品が届きましたが、綺麗に仕上げてもらっており、妻も非常に気に入ったようで、届いた日から基本的に毎日使っています。

妻とも必ずまた行こうと話しており、次回はまた別のお皿の作成にも挑戦してみたいと思います。

