

## 『困ったときの人事労務Q & Aトラブル対応法』



今日、労働関係を巡る個々の労働者と事業主とが争うケースが増えている。コンプライアンス経営の観点からも労働関係法規の遵守について今まで以上に厳格な要請もなされている。

そこで今回の労働法研究会では、トラブルを未然に防ぐために、またトラブルが発生した場合の実務的な対応方法や法的観点からのアドバイス等について、経営法曹会議所属の深野和男弁護士より指導をいただいた。(以下ポイントのみを抜粋)  
<ケース>労働者派遣と請負の区別および出向に関するトラブル

わが国の労働法令上、直接の雇用関係がない中で指揮命令ができるのは労働者派遣契約で認められる形態以外はあり得ない。それ以外の雇用形態で同じ行為を行えば、すべて職安法第 44 条が禁止する労働者供給事業とみなされる。つまり違法な派遣と指摘されることになる。

また在籍出向についても、出向元と出向先の関

係が資本関係にあるグループ会社等でなければ、雇用確保措置あるいは人事交流や技術提携などの理由付けは成り立たず、これもやはり労働者供給事業にあたるとみなされるので注意が必要である。  
<ケース>成果主義人事賃金制度の導入をめぐるトラブル

この問題はある程度次のような判例法理ができて、「賃金、退職金など(に関わる)不利益を労働者に法的に受忍させることを許容できるだけの高度の必要性に基づいた合理的な内容のものである場合において、その効力を生ずる。」今後は定年延長などで不利益変更の問題が生じる可能性もあるが、何より大事なことは事前の説明を充分に行ない、大多数の従業員の(組合があれば十分な協議をして)同意を得ておくことが重要である。

また変更の幅も大事である。就業規則で賃金体系変更の同意は得たが、制度実施後「同意の範囲を超えていた」ということで訴えられ、「賃金減額幅については同意がなかった」と判断された判例もある。導入する制度によりどのような不利益が考えられるのかなど、具体的なシミュレーションやパターンを事前にきちんと説明することが重要である。今後の人事評価制度等はガラス張りのものにしていかなざるを得なくなるだろう。

講師からは、先の派遣と請負について解説を重点的にいただき、その他残業や解雇の有効性をめぐるトラブルなど職場の多様な問題について広く指導をいただいた。(文責 事務局)