

【会社法務】知っておくと便利

1 就業規則の作成と整理

従業員が少ない会社で就業規則を作成していない会社もありますし、就業規則を作成していても何年も改正していないので新しい問題に適応されない就業規則も多く見られます。問題が発生したときに、就業規則がない、あるいは就業規則に記載がなかったという場合も少なくありません。就業規則の作成、改正は至急行いましょう。

2 解雇の正当性について

従業員については、自由に解雇できる訳ではありません。解雇するには、それなりの合理的な理由が必要となります。また、解雇するには適正な手続きも必要です。解雇は慎重に弁護士に解雇理由があるかどうか、解雇手続きは十分になされているかなど相談して慎重に検討する必要があります。

3 パワーハラスメント（パワハラ）について

- i 厚生労働省は、令和2年1月15日、職場におけるパワーハラスメント防止指針を告示しました。職場におけるパワーハラスメントは、職場において行われる次の①～③の要素全てを満たすものをいうとされており（労働施策総合推進法第30条の2）、事業主は防止措置を講じることが義務付けられています。また、事業主に相談したことなどを理由とする不利益扱いも禁止されています。

- ① 優越的な関係を背景とした言動であった、
- ② 業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、
- ③ 労働者の就業環境が害されるもの

- ii 次のような行為はパワーハラスメントとなる可能性があります。

- ① 「身体的な攻撃」



- ・ 指導に熱が入り、手が出てしまった（頭を小突く、肩をたたく、胸倉を掴むなど）。
- ・ 繰り返しミスをする部下に対し、ヘルメットの上から叩く等の体罰を与えた。
- ・ 指導に熱が入り、物を投げて怪我をさせた。
- ・ 宴会の席でのマナーに関する注意が過熱し、後輩を蹴飛ばした。

② 「精神的な攻撃」

- ・ 「馬鹿」「ふざけるな」「役立たず」「給料泥棒」「死ね」等暴言を吐く。
- ・ 大勢の前で叱責する、大勢を宛先に入れたメールで暴言を吐く。
- ・ 十分な指導をせず、放置する。
- ・ 指導の過程で個人の人格を否定するような発言で叱責する。
- ・ ため息をつく、物を机にたたきつけるなど威圧的な態度を取る。

③ 「人間関係からの切り離し」

- ・ ある社員のみを意図的に会議や打ち合わせから外す。
- ・ 仕事を割り振らず、プロジェクトから疎外する。

④ 「過大な要求」

- ・ 英語が苦手な社員を海外業務に就かせる。
- ・ 十分な指導を行わないまま、過去に経験のない業務に就かせる。
- ・ 自分の業務で手一杯であるのに、他の同僚の仕事を振られた。
- ・ 資料作成を行うため、休日出勤を強いられた。

⑤ 「過小な要求」

- ・ プロジェクトに参加させてもらえず、本人から「経営に貢献したい」と相談があった。

⑥ 「個の侵害」

- ・ パートナーや配偶者との関係など、プライベートを詮索する。
- ・ しつこく飲み会に誘う、職場の懇親会を欠席するに当たり理由を言うことを強要する。

iii 会社としては、至急防止策を講じる必要があります。





4 セクシャルハラスメント（セクハラ）

職場におけるセクシャルハラスメント（セクハラ）とは、「職場」において行われる、「労働者」の意に反する「性的な言動」に対する労働者の対応によりその労働者が労働条件について不利益を受けたり、「性的な言動」により就業環境が害されることです（男女雇用機会均等法第 11 条）。

5 カスタマーハラスメント（カスハラ）

i カスタマーハラスメント（カスハラ）とは、簡単にいうと、顧客や取引先（顧客等）から受ける嫌がらせや過度なクレーム・言動（クレーム等）のことです。

ii 厚生労働省の定義

「顧客等からクレーム・言動のうち、当該クレーム・言動の要求の内容の妥当性に照らして」、^①当該要求を実現するための手段・態様が社会通念上不相当なものであって、^②当該手段・態様により、労働者の就業環境が害されるもの」

iii カスハラの場合

ア 要求の内容の妥当性にかかわらず不相当とされる可能性が高いもの

- ① 身体的な攻撃（暴行、傷害）
- ② 精神的な攻撃（脅迫、中傷、名誉毀損、侮辱、暴言）
- ③ 威圧的な言動
- ④ 土下座の要求
- ⑤ 継続的な（繰り返される）、執拗な（しつこい）言動
- ⑥ 拘束的な行動（不退去、居座り、監禁）
- ⑦ 差別的な言動 ・ 性的な言動



⑧ 従業員個人への攻撃、要求

イ 要求内容の妥当性に照らして不相当とされる場合があるもの

①商品交換の要求

②金銭補償の要求

③謝罪の要求（土下座を除く）

iv 会社としては、次のような事前準備や対応をする必要があります。

① 事業主の基本方針・基本姿勢の明確化、従業員への周知・啓発

② 従業員（被害者）のための相談対応体制の整備

③ 対応方法、手順の策定

④ 社内対応ルールの従業員等への教育・研修

⑤ 事実関係の正確な確認と事案への対応

⑥ 従業員への配慮の措置

⑦ 再発防止のための取組

⑤ ①～⑦までの措置と併せて講ずべき措置



6 顧問契約について

当方事務所では、会社関係の相談で相談案件が多い会社については、顧問契約を締結していただき気軽に相談を受け回答をする体制をとっています。

