

# 画竜点睛

## 会社の良き伴走・伴奏者を目指し

勁草法律事務所では、不定期ではありますが、会社の経営に関わりのある法律改正や裁判例などのお役立ち情報や当事務所の動きなどをニュースレターとして発信させて頂いております。

良い会社作りのお手伝いをしたいという思いの一つ、時期ごとの挨拶としてお受け取り頂ければ幸いです。

平成 28 年 12 月吉日

### ○ 裁判例情報

宗教法人の神職の地位にあった方から、当該法人・包括団体に、免職処分の無効やパワハラを理由とした損害賠償請求がなされた件で、請求を認めなかった裁判例（東京地方裁判所 平成 28 年 1 月 25 日判決）

弁護士 西丸 洋平



今回は、相当特殊かつ複雑なケースですが、宗教法人の神職としての地位についていた方が、免職・休職期間満了を理由とした退職扱いをされた件で、雇用されていた宗教法人及び包括団体へこう言った点の無効を確認する・パワハラなどを理由とした損害賠償請求などを求めたものを取り上げます。

やや複雑ですが、宗教法人については、法律上包括団体というものが存在します。簡単に言えば、個別のお寺をまとめる宗派などと考えればいいでしょう。ここで問題となるのは、直接の勤務先以外の包括団体に対しても、雇用先との関係での免職処分の無効を確認することや監督責任等を理由とした損害賠償請求を求めた点に特徴があります。

実際のケースでは求めた内容等がかなり複雑ですので、ここでは相当に簡略化して紹介します。争点もたくさんありますが、包括団体に対する請求を求める実益があるのか・免職処分や休職期間満了後の退職扱いが違法で無効となるのかが大きな争点となっています。パワハラなどは、こうした免職や退職取り扱いがパワハラというものですから、これらが違法でなければ、損害賠償請求が認められ余地がないものとなってきます。

結論から言えば、請求はすべて退けられています。まず、免職処分は、このケースでは、その宗教法人内での内紛について大きなトラブルをもたらす言動をしたことや給料の無断増額を行っていたことを非違行為にあたるとしてなされたものです。こうした事柄が存在するのか・非違行為にあたるのか・特に注意もなく免職をするだけの事情なのかが問題となりました。

ここでは、事実として、宗教法人内の内紛の中で大きなトラブルをもたらす言動その他大きな損害を宗教法人に与える行動をとっていたことを認めて、免職するだけの合理性や相当性があると判断しています。ここでいう免職が懲戒解雇に該当する点がありますので、その手続きを踏んだかどうか争点となっています。裁判所は、趣旨が一部判然とはしませんが、こうした手続き上の問題はないと述べています。

休職期間満了後の退職扱いは一般に就業規則に定めが必要で、法律上労災により休業している期間とその後 30 日は解雇できないという決まりがあります。この解雇が休業期間満了後の退職扱いにも及ぶのかは本件でも争点となっています。本件では、労災に該当する事情として、内紛にかかわる宗教法人側からあった注意が精神的な負荷になるかが問題となりました。補足しますと、特に重大な精神的な負荷が仕事の面で生じたことで病気にかかったといえる必要性が労災というには少なくとも必要になります。

裁判所は、そもそも重大な精神的な負荷には、注意は当たらないと判断し、労災はないと判断しています。

このほか、包括団体に免職などの無効を求める点については、勤務先との法律関係の問題に過ぎないので、そのようなことを求める実益は存在しないとして、請求を退けています。

免職処分の位置づけについて、懲戒解雇と同等のものであるのかが必ずしも判然としませんが、非違行為の重大性を勤務先に与えた損害や行為の態様から判断したこと。こうした重大性が大きければ、注意などがなくても免職処分が有効であること等を述べた点で注目点はあります。また、手続き面の問題についての判断が他のすべての処分でも同党にあてはまるとは限らない点にも留意は必要のように思われます。ちなみに、本件では宗教法人の規定で設けられた懲戒処分に必要な手続きや弁解の機会が正式には与えられてはいないようです。

○コラム 「同一労働同一賃金」のガイドライン案が提示されました

弁護士 片島 由賀



平成 28 年 6 月号の事務所報で、「同一労働同一賃金」に向けて法改正の動きがあることを取り上げました。

この法改正に向けての動きとして、先日12月20日に、政府は「同一労働同一賃金」についてガイドライン案を示しました。

このガイドライン案では、主に無期雇用の労働者と、有期雇用・パートタイム労働者とで、基本給・手当、福利厚生などについてそれぞれ処遇にあたっての基本的な考え方を示した上で、典型的なものについては、具体例が書かれていて、企業が判断する上で参考になるように記載されています。

たとえば、無期雇用フルタイムの労働者が有期の労働者と比べて多くの職業経験があっても、今の職務と関連がなければ、職業経験の多さを理由とした給与の格差は問題、としています。

また、基本給を労働者の勤続年数に応じた支給としている場合、有期の労働者について当初の雇用契約開始時から通算して評価するようとしています。

事務所報6月号でも述べたとおり、この「同一労働同一賃金」という考え方は、ヨーロッパの労働市場の構造を元にしてしているとされています。

日本では、基本給をはじめとして、賃金制度がいろいろな要素を考慮して決められていることが多いので、このガイドラインでは、まず各企業で職務や必要とされる能力などを明確にして、職務と能力等に見合った賃金の待遇になるよう、処遇についての体系全般について、労使の話し合いで確認し、非正規の労働者も含め、労使で共有することが重要だとしています。

また、不合理な待遇の違い解消には、賃金だけでなく、福利厚生やキャリア形成、能力開発など含め取り組みが必要で、特に能力開発の機会が広がることが、非正規の労働者の能力・スキル開発によって「生産性向上と処遇の改善にも繋がり、重要との位置づけをしています。

今後は、各企業においても、ガイドラインの内容を参考にして、具体的な賃金体系、手当、福利厚生などを再度チェックしていくことが必要になるでしょう。

なお、この「同一労働同一賃金」に関する法律の改正案は来年の通常国会にて提出される予定のようです。

## 編集後記

ひまわりというと、夏の季語なので、なぜこの時期にという感じですが、実はなんと今月に入ってから撮影したものです。

岡山県笠岡市の笠岡湾干拓地で季節外れの時期に咲いたひまわりです。夏に咲くひまわりよりは少し背丈が低く、全体的に小ぶりの感じでしたが、それでも蕾が結構見られました。冬に狂い咲きをする桜はしばしば見られますが、ひまわりというのはちょっと珍しいようにと思います。つかの間の「常夏」を味わえる不思議な光景でした。

来年も引き続きどうぞよろしく願いいたします (K)。

