



発行日 2022.5.25
Vol.15

News Letter

ニュースレターVol. 15をお届けいたします。

暦の上では夏となり、夏の兆しがみえる頃となりましたが、皆様いかがお過ごしでしょうか。

全国的に25度以上の夏日が観測されているようです。夏へと向かう季節の変わり目ですので、お体には十分お気を付けてください。



メンタルヘルス対策について(2)

文責 弁護士 岩永 隆之

○メンタル不調者に対する対応方法

・退職勧奨を行うことができる

メンタル不調により欠勤や遅刻を繰り返したり、仕事も満足にできない労働者に対しては、退職を促す退職勧奨を行うことができます。もっとも、メンタル不調の労働者に対して退職勧奨を行う場合は、退職勧奨を行うこと自体によってメンタル不調を悪化させてしまうおそれもあるため、専門医の意見も聞きながら慎重に行う必要があります。

・解雇処分の可否

それではメンタル不調者に対して、給与に見合うだけの十分な労務を提供できないことを理由にして解雇することができるのでしょうか。

まずメンタル不調が長時間労働など業務によって生じた場合には、そもそも労働者が労務提供をできない原因が会社側にあるのですから、会社はその労働者が療養中は解雇できません。

一方で、メンタル不調が業務によるものではなく労働者の私傷病であった場合はどうでしょうか。この場合でも、会社には傷病の場合の休職制度が存在することが多く、そのような休職制度が存在する場合に、休職制度の利用をさせずにいきなり解雇処分を行ったら解雇権の濫用として無効となると考えられます。

目次:

メンタルヘルス対策について(2).....	1
国際取引について②.....	3
事務員コラム.....	5

もつとも、メンタル不調の程度が著しく、仮に休職期間を待ったとしても回復の見込みがないような場合には休職制度を利用せずにいきなり解雇処分にも認められています(農林漁業金融公庫事件。東京地裁平成18年2月6日判決など)。なお、休職期間を待ったとしても回復の見込みがないという判断を行うにあたっては、専門医の意見を仰ぐことが必須といえます。

○休職中の対応方法

・労働者の報告義務

休職期間中に、1か月ごとに治療状況などを報告することを義務付ける内容の就業規則が定めてあることが多いと思われます。就業規則に定めがあれば、それに基づき労働者に報告義務を課すことに問題はありません。

それでは、就業規則に報告義務の定めがない場合には、報告義務を課すことはできないのでしょうか。休職期間中といえども労働契約は継続しており、傷病のために労働者の労務提供義務が免除されているに過ぎません。労働者が労務提供義務の免除を受ける以上、免除が必要な状態にあることを会社に報告する義務があるものといえますので、たとえ就業規則に定めがないとしても、労働者に治療状況などの報告義務を課すことは認められると考えられます。

○復職に当たっての対応方法

・復職の可否の判断

復職を認めるか否かは、休職期間満了時点までに、休職前の業務が通常どおりに遂行できる程度の回復しているか否かによって判断されるのが原則です。このような程度までに回復していなければ、就業規則の定めに従って、退職または解雇となります。

・軽易な作業ならばできる場合の対応

たとえば現場作業には復職できないが、事務作業であれば復職できる場合には、事務作業に復職することを認めなければならないのでしょうか。この点については、次のように考えられます(片山組事件(最高裁平成10年4月9日判決))。

①職種や業務内容が特定されずに採用された労働者であること、

②当該労働者の能力、経験、地位、会社の規模、業種、労働者の配置・異動の実情や難易度等に照らして、その労働者を配置する現実的可能性があると認められる他の業務について労務を提供ができること

という要件を満たす場合には、軽易な作業に復職させる必要があります。

要は、労働者のキャリアや能力に照らして、軽易な作業に就かせることが可能であり、また、会社側でもそのような軽易な作業に就かせることが可能である場合には、そうすべきであるというものです。会社側で新たな業務を創設する必要まではありませんし、キャリアの長い労働者に新入社員が行うような仕事を任せたりする必要まではありません。

・医師の診断書の信憑性が問題となる場合の対応

復職可能か否かの判断に当たっては、労働者から提出される医師の診断書を参考にすることが必要です。ところが、労働者の主治医からの診断書の場合、労働者の仕事内容を正確に理解しているのか疑問のあるものも散見されます。

このような場合には、産業医にも診断してもらったり、会社の担当者が主治医と面談したり、あるいは主治医に対して書面を送るなどして当該労働者の仕事内容を主治医に詳細に伝えた上で、再度診断書を提出してもらうことも検討すべきです。

・試し出勤とは

労働者が通常の業務に復職できるのか不安がある場合には、試し出勤を実施することも考えられます。正式な復職前に、リハビリ出社(出社はするが業務は行わないで、出社後すぐに帰宅したり、読書などをする)やリハビリ出勤(軽作業に従事する)を行い、復職の可否を判断することもあります。

・休職と復職を繰り返す労働者への対応

メンタル不調者の特徴として、再発が多いことが挙げられています。再発が多いと、たとえば6か月間休職して1か月間復職し、さらに6か月間休職するというようにほとんどの期間を休職するような労働者が発生するおそれがあります。このような場合、会社としても安心して当該労働者に業務を任せることが困難になってしまいます。

このような場合に備えて、就業規則には、復職の前後の休職期間を通算する規定を盛り込んでおく必要があります。たとえば、「復職後1年以内に同一傷病または類似傷病により欠勤する場合は、欠勤開始日から再休職とし、その休職期間は復職前の休職期間と通算するものとする。」というような規定を設けておけば、休職と復職の繰り返しを防止することができます。

以上

国際取引について②

文責 弁護士 新富 崇央

1 はじめに

前回のニュースレターでは、外国にある会社と取引を行うにあたって、「その取引を規律する法律をどこの国の法律にするか」という問題を取り扱いました。所謂「準拠法」の問題です。そこでは、我が国では「法の適用に関する通則法(通則法といいます。)」なる法律が適用されることをご紹介致しました。但し、前回のニュースレターでもご説明した通り、通則法が適用されるということは、あくまで、我が国の裁判所に訴えが提起され、我が国の裁判所の管轄が認められていることを前提とします。通則法も我が国の国内法に他ならないからです。

そこで、今回は、国際的な民事事件の管轄が何処の裁判所に認められるかという国際裁判管轄の問題について解説していきます。

2 国際裁判管轄の決定基準について

財産に関係する民事事件一般に関する国際裁判管轄は、我が国の国内法たる民事訴訟法3条の2以下の規定により定められています。具体的には、①被告の住所地や契約の債務履行地が我が国内にあれば、我が国の原則的な国際裁判管轄が認められる、ただし、この場合であっても、②我が国で裁判を行うことが当事者の衡平、裁判の適正・迅速に反するような特別の事情があれば、我が国の国際裁判管轄は認められないというものです。

②については、「日本の裁判所にのみ訴えを提起することができる旨の合意に基づき訴えが(日本の裁判所に)提起された場合」については、適用されないことから(民訴法3条の9)、我が国の裁判所のみ管轄を認めるとの当事者の合意が有効なものであれば、無条件に我が国の国際裁判管轄権が認められるという流れになります。

3 国際裁判管轄の合意について

基本的に国内で営業活動を行う私たちにとって、上記国際裁判管轄の決定基準の中でリスクとなるのは、②の基準に他なりません。「被告の住所地」や「債務の履行地」等は一見して明らかな場合が多いですが、それらによって定められるのは原則的な国際裁判管轄に過ぎず、上記②の「特別の事情」があるものとして日本の裁判所の管轄が否定される可能性がありますから。

そこで、国外企業との取引で大事になるのは、管轄の合意を行うことです。しかも、我が国の裁判所の管轄を認めるだけでなく、我が国の裁判所に「しか」管轄権を認めないとする事で、既にご説明した通り、上記②の基準を排除し、無条件で我が国の管轄権を認めさせることが出来るようになります。

では、このような専属的管轄合意を有効なものとするためには、どのような要件を充たす必要があるのでしょうか。

まず、(1)書面性が求められます(民訴法3条の7第2項)。つまり、日本の〇〇地裁にのみ管轄を認めるという文言が、取引の契約書そのものや合意書として存在する必要があります。この点、当事者双方の署名まで必要か否かについては判例があり、「少なくとも当事者の一方が作成した書面に特定国の裁判所が明示的に指定されていて、当事者間における合意の存在と内容が明白であれば足りる」とされていますので、当事者双方の署名までは必要ありません。

具体的な条項案ですが、国内取引の場合と同様に、「本契約に関する一切の紛争は、〇〇地方裁判所を第一審の専属的合意管轄裁判所とすることに合意する」との条項を設ければ十分でしょう。

次に、(2)合意が一定の法律関係に基づく訴えに関するものであることです(民訴法3条の7第2項)。つまり、当事者が管轄に関する合意が可能なのは、当該取引に関する紛争等、一定の限定が必要ということです。例えば、当該契約に関係なく両者間の紛争に関する管轄は〇〇裁判所等という合意は、この条件を充たさない可能性が高くなります。

また、仮に外国の裁判所を専属的管轄として指定する場合は、(3)当該裁判所が法律上または事実上裁判権を行うことが出来ないときでないこと(民訴法3条の7第4項)とされていますが、こちらからそのような提案(外国の裁判所を指定すること)を行うことはほぼ無いかと思います。

最後に、(4)訴えが国際的な専属管轄の対象(登記に関する訴えや知的財産権の設定登録の存否や効力に関する訴え等)でないことが要件となります。

4 さいごに

管轄の合意自体は、日常的に取り交わす契約書の中で確認された方も多いかと思います。国内企業同士の取引であれば、万が一そのような管轄合意がなされなくとも、当該取引にとって致命的な欠陥となりません(近くの裁判所に訴え提起できないというデメリットはあっても)。しかし、それが国際取引となれば、管轄合意が無いということは、債権の回収可能性そのものが危うくなります。現在国外企業とお取引をされている方は、一度、契約書をご確認下さいませようお願い致します。

以上

事務員コラム

事務局の尾上です。今回は、福岡市博物館(〒814-0001福岡市早良区百道浜3-1-1)で開催中の特別展「ライデン国立古代博物館所蔵 古代エジプト展」(3月12日(土)～6月19日(日)まで)に行ってきましたので、ご紹介したいと思います。

本展は、世界で最も古い国立博物館の一つである、オランダのライデン国立古代博物館所蔵のエジプトコレクションが展示されています。4章構成で展示されており、エジプト文明の発見、発掘の歴史や最新の科学技術によるミイラの解析結果などを見ることができます。

古代エジプトでは永遠の生が信じられていました。来世で永遠の生を獲得するため、古代エジプト人はミイラとともに様々なものを埋葬しています。来世へ赴く旅を安全に進むための呪文を記したパピルスや護符、永遠の生を獲得した後の生活のための日用品、死者を呪術的に保護すると考えられた宝飾品や労働の代行をさせるためのシャブティ人形など、ミイラとともに発掘された埋葬品には一つ一つに意味があり、死者を大切に思う気持ちが込められているのだと感じました。

展示会場の後半には、棺やミイラが展示されていました。以前、別の特別展で棺やミイラを見たことがありますが、本展では棺を立体展示しており、その大きさや豪華な装飾に圧倒されると思います。また、本展の見所の一つでもあるミイラのCTスキャンによる解析では、性別や年齢だけでなく、病歴や体内に人形のような物体が収められていることが明らかとなっていました。ミイラを傷つけることなく、最新技術により新たな発見が出来るということに今後の期待も膨らみました。

特別展ではおなじみの音声ガイドも、展示物を見たり説明文を読んだりするだけでは分からない内容が盛りだくさんとなっていましたので、是非聞いていただきたいです。



弁護士法人岩永・新富法律事務所

長崎本店 〒850-0055 長崎市中町5番23号 大久保中町第二ビル2階

博多支店 〒812-0012 福岡市博多区博多駅中央街5-11第13泰平ビル6階601-1号室

電話、FAX、メールにてご相談を承っております。

何かございましたら、お気軽にお問い合わせください。

無料法律相談のお電話はこちら 長崎本店 095-829-2120
博多支店 092-292-3693

FAXの方はこちら 長崎本店 095-829-2121
博多支店 092-292-3694

メールの方はこちら 長崎本店 iwanaga-ta@ace.ocn.ne.jp
博多支店 iwanaga-sintomi@arrow.ocn.ne.jp