Dec. 2022 | 12

あがたグローバル社労士事務所
人事労務ニュース BOX
2022 年 12 月号

安全委員会開催せず書類送検
コンテナ倒れ労災発生　上田労基署

上田労働基準監督署（長野県）は、安全管理者に作業場の巡視等を行わせず、安全委員会を月１回以上開催していなかったとして、東御市の運送業者（従業員 310 人）を労働安全衛生法第 11 条（安全管理者）及び第 17 条（安全委員会）違反の疑いで書類送検した。同法では、一定の業種で 50 人以上を常時雇用する事業場に、安全管理者を選任して安全に係る技術的事項を管理させることを義務付けている。同社では安全管理者を選任していたものの、作業場の巡視等の管理業務を一切行わせていなかった疑い。

また、安全委員会を設置し、労災の原因や再発防止策などを調査審議させる必要もあるが、同社では安全委員会を組織していたが、法定の月１回以上の頻度で開催せず、全く活動していなかった疑いが持たれている。

2022 年 7 月、同社の倉庫内で労働者がキャスター付き金属製コンテナを 4 段（3.5m）積み重ねて人力で運搬していた際、コンテナが倒壊して下敷きとなり、腰椎椎体骨折の重傷を負う労災が発生している。

同監督署は作業方法や設備に法令上の問題は無かったとしている。安全委員会や安全管理者を設置・選任していても、活動が形骸化していることは監督指導ではよくみられる一方で、送検に至るケースは珍しい。安全委員会については全国的にみても 2018 年２月以来４年ぶりの送検。

賃金のデジタル払い　労働者の同意必須
2023 年 4 月解禁へ

来年 4 月から賃金のデジタル払いが解禁される見通しとなった。厚労省は労働基準法施行規則の改正省令を 2022 年 11 月中に公布し、2023 年 4 月 1 日に施行する予定。省令改正により使用者は、労使協定を締結したうえで、労働者から同意を得た場合、厚生労働大臣の指定を受けた移動業者の口座へ資金移動によって賃金を支払えるようになる。労働者から同意を得る際は、銀行口座又は証券総合口座への支払いも併せて選択できるようにしなければならない。使用者へデジタル払いに関する必要事項の説明も義務付ける。移動業者の要件には、口座残高上限額を 100 万円以下とすることや、ATM を利用して 1 円単位で通貨を受け取れること、破綻時に速やかに口座残高全額を弁済することなどを盛り込む。

「SOGI ハラ」で労災認定
先輩社員発言でうつ病に

出生時の性別と性自認が異なるトランスジェンダーの従業員が先輩社員から性的志向や性自認への差別的な言動や嫌がらせである「SOGI(ソジ)ハラスメント」を受けたことによる強い心理的負荷が原因でうつ病を発症し、休職に追い込まれたとして、2022 年 6 月に労災認定された。

従業員は戸籍上の性別は男性であるが、性同一性障害の診断を受け女性として社会生活を送ることとなり、2017 年 11 月に会社へ報告した。その直後から先輩社員が「彼」と男性的呼称で呼び、「戸籍を性別変更しなければ女性と認められない」、「女性らしいと見られたいのであれば細やかな気遣いが必要」という旨の発言をした。上司から注意をされたにもかかわらず先輩社員が「彼」と呼び続けたことから心理的負荷は「強」と判断された。

労働基準監督署は「戸籍の変更か細やかな気遣いがなければ女性と認められないと受け取られる趣旨の、本人の人格を否定する精神的攻撃」と認め、従業員の業務は先輩社員の協力なしでは遂行できず、先輩社員の発言は「上司等からのパワハラ」に該当するとした。事実認定は従業員の録音を基にしている。長時間労働は発生しておらず、SOGI ハラスメントのみを心理的負荷と認めた。

厚生年金加入　適用拡大へ議論
企業の規模要件撤廃を検討

厚労省は、パート・アルバイトら短時間労働者が厚生年金や健康保険に入れる要件を緩和する検討に入る。現在は従業員規模 101 人以上の企業が対象であるが、2024 年 10 月に従業員規模 51 人以上の企業へ適用を拡大することが決定している。次なる制度改正で従業員数の規模要件の撤廃を視野に、対象拡大を議論する。5 人以上を雇用する個人事業所は現在 17 業種で対象となっているが、対象外の飲食・旅館などの業種も対象に含めることや 5 人未満の個人事業所も対象とすることを検討。これらの見直しが実現すれば、短時間労働者らが将来もらえる年金額は増える。厚生年金の保険料を払う人も増えるため年金財政の下支えになる一方で、企業側の負担は増す。労働者本人と企業が保険料を折半するため、労働者 1 人あたりのコストは高くなる。厚労省は 2025 年の法改正を目指す。

あがたグローバル社労士事務所
編集　社会保険労務士　長岡志保
E-Mail s-nagaoka@ag-tax.or.jp
〒380-0824　長野県長野市南石堂町 1293 番地 3　長栄南石堂ビル 3 階
TEL 026-217-2020／FAX 026-217-2223

ツイッター社の大量レイオフ事件と整理解雇

イーロン・マスクがツイッター社を買収し、従業員を半数近く一斉にレイオフしたとのニュースが話題になっています。

はじめに

スペース X や電気自動車テスラの社長としても知られるイーロン・マスク氏がツイッター社を買収し、従業員の半数近く（7500 人のうち 4000 人規模）を一斉にレイオフ（日本でいう解雇）したとのニュースは世の中に大きな衝撃を与えました。ツイッター日本支社においても同様の通知を受け取った社員がいるとのことですが、日本では諸外国よりも厳しい解雇規制があります。今回の事件を日本の労働法を元に解説するとともに、今後のグローバルな観点での雇用情勢を考察します。

整理解雇の４要件

ご存知の通り、日本の労働法は経営上の都合での解雇（整理解雇）を厳しく制限しています。整理解雇に正当性があるかどうかは主に以下の４要件によって判断されます。

①解雇の必要性	解雇が必要なほどの業績悪化があるか
②回避努力の程度	希望退職募集や役員報酬減額など解雇回避努力があるか
③対象者選定の合理性	対象者の選び方に合理性があるか
④説明と協議の実績	説明や話し合いを尽くしたと言えるか

今回のツイッター社の突然のレイオフは、「事前の説明や話し合いがなさそうな点」だけを取っても上記の整理解雇の４要件を満たしているとは言い難いと思われます。報道では「解雇」と言われていますが、日本における上記の解雇規制を踏まえると、今回実際には解雇でなく**「退職勧奨：退職金割増や合意金を提示し退職を会社から提案する行為」**である可能性も考えられます。

外資系企業と日本の労働法

グローバル企業の場合、どの国の法律が適用されるかは原則として当事者で決定することとされています。ただし、解雇規制などの重要な部分について、労働者は日本の法律を適用するよう求めることができます（法の適用に関する通則法第 12 条他）。この点でツイッター日本支社に勤めていた労働者はこの整理解雇４要件を根拠に戦えるようにも見えます。

しかし他方で、現地法人の労働条件や人事決定権をアメリカ本社が持っていた場合、アメリカの法律(レイオフ規制が日本に比べて緩い)が適用される可能性もあるようです。今回、世界中のスタッフに向けて一斉にレイオフの通知がなされたとの報道が事実であれば、ツイッター社についてアメリカ本社に強い人事権があることが伺えます。

スピードの違い

日本と比べると、今回のツイッター社のリストラはスピード感が大きく違います。日本のリストラの場合はまず人件費以外のコスト削減をして、希望退職を募り、根回しや調整、話し合いをしなければならず、時代の変化スピードの速い現代のビジネスシーンでは遅れをとる場面が多くなるかもしれません。日本の強い解雇規制には見直しを求める議論もあり、今回の事件が一つの契機となる可能性があります。

人員削減のブームも

もしツイッター社が半数近くの従業員を解雇しても業務がうまく回り、業績が改善した場合、人件費を圧縮したい他の企業のリストラを後押しすることになるかもしれません。実際に Meta(facebook)社でも同様の話が出ていますが、ＩＴ企業以外にも「コロナによって判明した余剰人員を整理したい」という企業側のニーズは少なくないでしょう。