

## 労働判例

### - 権利意識が高まるにつれて -

最近、弁護士が活躍する TV ドラマが増えてきたこともあり、裁判所の法廷シーンを再現するのをよく見かけます。ドラマの見どころは、ワケありの被告から弁護士があの手この手を使って証言を引きだし、思いもよらない結末を迎える場面です。裁判官が判決文を読み上げる時などは、ドラマとは思えない緊張感があります。

ところで、裁判所が下すこの判決文はその裁判当事者の将来を決めるだけでなく、判例という形でその後の類似ケースの裁判において判断の基礎となります。企業経営の中にも、とりわけ人事労務部門には、労働判例と呼ばれる重要な意味を持つ判例が多数あります。

そもそも、会社と従業員とは法令や労働協約・就業規則という決まりに従いながら、個々の労働契約で結ばれています。ただし、契約をする際に将来に起こりうる全てを予測し、その全てをあらかじめ決めておくことは現実的に不可能です。予期せぬ出来事から会社と従業員の考え方や主張がぶつかるケース、また経営環境の変化に伴いやむを得ず労働条件の見直しを行うケースなどもあることでしょう。その様な時に話し合いなどで合意解決に至ればよいのですが、お互いに歩み寄ることができない場合、その解決の拠りどころとなるのが過去の判例なのです。

労働裁判の判決文等を見ると、必ず過去の判例を引用し判断の基礎としていますし、先ごろ労働基準法に追加された解雇権の濫用法理のように、判例がそのまま法律になってしまったことからその重要性がうかがい知れます。

昨今、雇用関係も多種多様になるにつれ、労使問題は企業の浮沈を左右しかねません。人事労務問題で訴訟に至るようなことになってしまえば、労使どちらが勝ったとしても後味の悪さが残るだけです。労務管理に対する予防法的なアプローチのためにも労働判例に馴染むようにしたいものです。

## 外国人労働者雇用の注意点

### - 外国人を雇用する前に -

外国人であっても、日本で就労する限り、当然のこととして日本の労働関係法令および勤務先の就業規則が適用され、労働・社会保険も適用されます。資格取得届に外国人登録証明書を添付するなど、各届出時に添付書類が求められる場合があります。

なお、年金保険については脱退一時金制度があり、条件を満たせば会社をやめて帰国した後に脱退一時金が支払われます。

外国人の就労については、在留資格および就労資格が問題となりますので、採用時には必ず確認をします。もし資格がないのであれば、入社する前に地方入国管理局に以下の許可申請をします。

### (1) 在留資格変更許可申請

すでに受けている在留資格以外の目的で在留するときは許可を受けます。例えば、外国人留学生在が大学を卒業した後に日本の企業に就職する場合などです。

### (2) 資格外活動許可申請

入国管理法で定められた在留資格を持つ者が、当該在留活動にともなわない収入を得ようとするときは許可を受けます。例えば、外国人留学生在が学費補助のためにアルバイトとして働く場合などです。

入国管理法には不法就労助長罪として、3年以下の懲役もしくは300万円以下の罰金またはこれを併科する、と罰則が定められています。不法就労外国人と知らずに雇用していた場合は処罰されることはありませんが、悪質だとみなされた場合は処罰の対象になりますので、十分注意しましょう。



## 《 土曜 》

業界の景気が天候に左右されることは誰もが分かっていますが、決め手になる対策は簡単ではないようです。天候不順による悪影響を緩和する手段は無いのでしょうか。

昔は冷夏等によって農作物が不作になると、即飢餓という生き地獄が待っていました。現代の天候不順よりずっと深刻でした。決め手になる対策ではなかったが、例えば農業ならば冷夏に強いひえ・あわ等を一定割合耕作していました。一種のリスク分散です。

天候不順によって、商品・サービスの相場や売れ行きが大きく左右されます。国を挙げて、今以上にアイデア創出に力を注ぐべき時なのではないでしょうか。気象はコントロール出来ませんが、悪影響を緩和するアイデアはたくさん見つかると思います。