

事例で学ぶ労働法のチェックポイント

平成28年9月20日

弁護士 丸野登紀子

〒102-0083 東京都千代田区麹町3-2-5 垣見麹町ビル別館5階

TEL 03-5215-2293 FAX 03-5215-2294

E-mail info@idesawalaw.gr.jp

出澤総合法律事務所

IDESAWA & PARTNERS

本日の内容

1. 総論

- (1) 社会的な流れ
- (2) 会社が遵守すべき規範
- (3) チェックすべき事項

2. 労務人事に関する管理体制

- (1) ワタミ
- (2) 大庄

3. 労働関係規程類の内容

- (1) 労働条件の明示
- (2) 労使協定の締結・届出
- (3) 労働者代表者の選定
- (4) 固定残業代
- (5) 管理監督者の取扱い

4. 時間外労働・休日の管理・運営

- (1) 労使協定の遵守
- (2) 時間外労働の計算方法
- (3) 労働時間の適正な把握
- (4) 労働時間のタイムリーな把握
- (5) 労働時間の管理
- (6) 時間外労働・休日労働の管理
- (7) 代休と振替休日の運用

5. セクハラ・パワハラ等の労務人事に関する重要な問題の放置

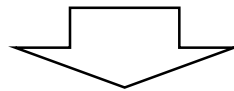
- (1) ハラスメント防止義務
- (2) 防止措置の内容
- (3) 事実関係の確認方法
- (4) 判断基準

総論

社会的な流れ

【長時間労働対策の強化の流れ】

- 平成26年6月24日 「日本再興戦略」改訂2014が閣議決定
→「働き過ぎ防止のための取組強化」が盛り込まれる
- 平成26年6月 「過労死等防止対策推進法」が成立（平成26年11月施行）
- 平成26年10月1日 厚生労働省が「長時間労働削減推進本部」を設置
- 平成27年4月1日 過重労働撲滅特別対策班（かとか）発足
- 平成27年5月18日～ 違法な長時間労働を繰り返している企業の公表基準緩和
→社会的に影響の大きい企業の場合は是正指導の段階で公表
- 平成27年6月30日 「日本再興戦略」改訂2015が閣議決定
→引き続き「働き過ぎ防止のための取組強化」



長時間労働を筆頭に適正な労務管理が求められる

会社が遵守すべき規範

- ・労働契約
- ・就業規則、36協定等
- ・労働関係法令

労働契約法

労働基準法

労働安全衛生法

雇用機会均等法

労働者派遣法

チェックすべき事項

日本監査役協会中部支部「監査役監査チェックリスト③」

1. 労働基準法等

- (1) 労務人事に関する管理体制が適切に整備されているか
- (2) 労働契約・労働協約・就業規則等、労働関係規程類の内容は、最新の関係法令に則り、適正に定められているか
 - 1) 雇用形態別に就業規則が作成され、その権利・義務の内容が周知徹底されているか
- (3) 健康保険制度・厚生年金保険制度・雇用保険制度・労働者災害補償保険制度等、法定福利厚生制度は、最新の関係法令に則り、適正に定められているか
- (4) 関係法令や規程類の内容に従い、次のような事項が適正に管理・運用されているか
 - 1) 時間外労働・休日労働に関する事項
 - 2) 変形労働時間制・フレックスタイム制に関する事項
 - 3) パートタイマーの就業に関する事項
 - 4) 派遣労働者の就業に関する事項
 - 5) 外国人労働者の就業に関する事項
 - 6) 労使関係に関する事項
- (5) 監督官庁への届出事項について、適切な対応がされているか
- (6) セクハラ・パワハラ等、労務人事に関する重要な問題が放置されていないか

チェックすべき事項

2. 労働安全衛生法

- (1) 労働災害の防止、快適な職場環境及び労働者の安全と健康を確保するための体制が適切に整備されているか
- (2) 安全に関する規程類の内容は、最新の関係法令に則り、適正に定められているか
- (3) 関係法令や規程類の内容に従い、次のような事項が確認されているか
 - 1) 安全管理者・衛生管理者・産業医等、必要な管理者が選任され、活動しているか
 - 2) 安全委員会・衛生委員会等、必要な組織が設置され、活動しているか
 - 3) 建物、機械及び保護具等の設備は、法定基準を満たしているか
 - 4) 危険業務・有害業務の従事者は、法定の資格を充足しているか
 - 5) 災害による被災者の補償手続は適正に行われているか
 - 6) 健康診断は定期的に実施されているか
- (4) 監督官庁への届出・認可事項について、適正な対応がされているか

労務人事に関する管理体制

労務人事に関する管理体制

【事例1】 ワタミ(平成27年12月8日和解成立)

【事案】子会社の女性従業員が入社2ヶ月で自殺し、両親が会社に対して損害賠償を求めた事案

【会社の問題点】

- ・月140時間以上の長時間残業
- ・障害施設でのボランティア研修を休日扱い
- ・240頁以上の「理念集」(「365日24時間死ぬまで働け」)の暗記テストで満点を取らなければ追試
- ・親会社代表者の著書を課題にレポートの提出
(レポート作成時間は労働時間とせず、課題図書代は従業員の給与から天引き)
- ・レポートにSOSを求める記載あったが、対策を講じなかった

→1億5300万円の支払と過重労働再発防止策を講じることで和解

- ↳ ①労働時間の実態調査、②休日の研修、レポート作成には残業手当
②全社員への未払残業代の支払、課題図書代の返還 など

【チェックポイント】

- ・経営者に労働基準法その他の法令を遵守しようという意識が欠けていないか
- ・法令違反が生じている場合にそれを是正できる体制を構築しているか

労務人事に関する管理体制

裁判例1 大庄（京都地裁平成22年5月25日判決）

【事案】飲食店の調理場で勤務の男性が入社4ヶ月後に急性左心機能不全により死亡し、両親が会社及び取締役に対して損害賠償を求めた事案

【裁判所の判断】

会社には、従業員の労働時間を把握し、長時間労働とならないような体制をとり、一時、やむを得ず長時間労働となる期間があつたとしても、それが恒常的にならないよう調整するなどし、労働時間、休憩時間及び休日等が適正になるよう注意すべき義務があつたが、会社が労働者の労働時間について配慮していたものとは全く認められないので、会社には安全配慮義務違反がある

取締役らは、労働者の生命・健康を損なうことがないような体制を構築すべき義務を負っていたが、長時間労働を前提とした勤務体系や給与体系をとるなど労働者の生命・健康を損なわないような体制を構築していなかった

→会社及び取締役の損害賠償責任（認容額7862万円）

【チェックポイント】

- ・労働時間を常に把握し、調整できるような体制か
- ・労働者の生命・健康を損なうことがないような体制（勤務体系、給与体系）か

労働関係規程類の内容

労働関係規程類の内容

【事例2】 アルバイト採用の労働契約締結に当たり、労働条件を書面で明示していなかった事案

→労働基準法15条(労働条件の明示)違反を是正勧告

【チェックポイント】 労働条件の明示事項

＜書面の交付による明示事項＞

- ①労働契約の期間
- ②就業の場所、従事する業務の内容
- ③始業・終業時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇等に関する事項
- ④賃金の決定・計算・支払いの方法、賃金の締切り・支払いの時期に関する事項
- ⑤退職に関する事項(解雇の事由を含む)

＜口頭の明示でもよい事項＞ *ただし、パートタイマーの場合は、①②③は書面交付による明示事項

- ①昇給に関する事項
- ②退職手当の定めが適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算・支払方法、支払の時期に関する事項
- ③臨時に支払われる賃金、賞与などに関する事項
- ④労働者に負担される食費、作業用品その他に関する事項
- ⑤安全・衛生に関する事項、⑥職業訓練に関する事項、⑦災害補償、業務外の傷病扶助に関する事項
- ⑧表彰、制裁に関する事項、⑨休職に関する事項

労働関係規程類の内容

【事例3】 一部の店舗において36協定の締結・届出がないまま、時間外労働を行わせていた事案

→労働基準法32条(労働時間)違反、同法35条(休日労働)違反を是正勧告

【チェックポイント】 労使協定が必要な事項

＜過半数代表の署名をして労基署に届出が必要な協定書＞

- ①貯蓄金の管理に関する協定(労基法18条2項)
- ②変形労働時間制(労基法32条の4第1項及び2項、労基法32条の2第1項、労基法32条の5)
- ③時間外・休日労働に関する協定(通称36協定)(労基法36条)
- ④事業場外労働に関する協定(労基法38条の2第2項)
- ⑤専門業務型裁量労働制に関する協定(労基法38条の3第1項)
cf.企画型裁量労働制の場合は、労使委員会で決議した内容を労基署に届出(労基法38条の4第2項1号)
- ⑥就業規則の作成または変更に関する協定

労働関係規程類の内容

【チェックポイント】 労使協定が必要な事項(つづき)

＜過半数代表の署名をして労基署に届出が不要な協定書＞

- ①賃金の一部控除に関する協定(労基法24条1項ただし書)
- ②フレックスタイム制に関する協定(労基法32条の3)
- ③1年単位の変形労働時間制において対象期間に区分を設ける場合の労働日と労働時間の定めに関する同意
- ④割増賃金の支払いに対する代替休暇に関する協定(労基法37条3項)
- ⑤時間単位の年次有給休暇に関する協定(労基法39条4項)
- ⑥計画年休に関する協定(労基法38条5項)
- ⑦年休の賃金支払いに関する協定(労基法39条6項ただし書)
- ⑧年次有給休暇中の賃金を健康保険の標準報酬日額とすることに関する協定(労基法39条4項但書)
- ⑨一斉休憩の適用除外に関する協定(労基法34条2号ただし書)
- ⑩育児休業者適用除外(育児・介護休業法6条)
- ⑪介護休業者適用除外(育児・介護休業法12条)
- ⑫看護休業者適用除外(育児介護休業法16条の3)

労働関係規程類の内容

【事例4】 36協定の締結に当たり、労働者の過半数代表者を一部の労働者から選出し、適正な選出手続きを行っていないかった事案

→労働基準法32条違反を是正勧告、36協定の労働者代表者の適正な選出について指導

【チェックポイント】 労働者代表者の選出 * 労働者の過半数で組織する労働組合がない場合

労働者側の締結当事者：労働者の過半数を代表する者（過半数代表者）

↳ 当該事業場に使用されているすべての労働者の過半数
* 正社員のみではなく、パートタイマー、アルバイト等も含まれる
* 管理監督者、病気・出張・休職等により協定締結当日に出勤していない者、当該協定期間中に出勤が全く予想されない者も含まれる

＜過半数代表者になることのできる労働者の要件＞

①管理監督者でないこと

②選出にあたっては、投票、挙手、労働者の話し合い等労働者の過半数がその人の選任を支持していることが明確になる民主的な手続が取られていること

* 会社の代表者が特定の労働者を指名する等使用者の意向によって選出された場合や親睦会の幹事などを自動的に過半数代表者にした場合は、協定は無効

労働関係規程類の内容

【事例5】 月25時間分の時間外労働時間にかかる割増賃金を支払うこととしていたが、月25時間を超えた場合も不足額を支払っていなかった事案

→労働基準法37条(割増賃金)違反を是正勧告、未払いの割増賃金の支払いを指導

【チェックポイント】固定残業代の注意点

①就業規則において、固定残業代に相当する時間を超える残業が発生した場合、不足額を支給することとなっているか

②給与明細、労働契約に基本給と残業代が明確に区別されて記載されているか

* 基本給と固定残業代の合計額を記載していると、残業代の支払と認められない

→残業代が全て未払となり、合計額を基本給として平均賃金を算定し、割増賃金を計算

労働関係規程類の内容

【事例6】 就業規則に管理監督者の深夜残業手当について記載されていなかった事例

【チェックポイント】 管理監督者の取扱い

管理監督者に対して時間外労働、休日労働に対する割増賃金を支払う義務はないが、深夜労働に対する割増賃金は支払う必要がある

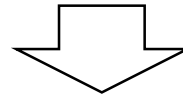
→就業規則上、深夜割増賃金の支払いについて明記されているか

＜参考＞最高裁判所平成21年12月18日判決

「労基法41条2号（注：管理職の適用除外）の規定によって同法37条3項（注：深夜割増賃金）の適用が除外されることはなく、管理監督者に該当する労働者は同項に基づく深夜割増賃金を請求することができる」

労働関係規程類の内容

就業規則に定めるべき事項は広範であり、すべてをチェックするのは難しい



- ・一度は、弁護士、社労士等の専門家による全体的なチェック
- ・その後は、関係法令の改正の都度、適正な修正がなされているかチェック
- ・定期的に専門家による再チェック

時間外労働・休日労働の管理・運用

時間外労働・休日労働の管理・運用

【事例7】 従業員4名に対し、36協定で定めた残業時間(79時間)を超えて100時間前後の残業をさせていた事案(ABCマート)

→会社、人事担当取締役及び従業員2名が労働基準法32条違反容疑で書類送検
* 残業代は適正に支払われていた

【事例8】 36協定の特別条項で定めた手続き(事前通告)を経ることなく、原則となる残業時間(月45時間)を超えて残業させていた事案

→労働基準法32条(労働時間)違反を是正勧告
* 残業代は適正に支払われていた

【チェックポイント】36協定の内容の遵守

36協定を遵守しなければ、労働基準法32条(労働時間)違反の違法な残業

- ・36協定で定める残業時間の上限を超えていないか
- ・特別条項がある場合、そこで定める手続きを遵守しているか

時間外労働・休日労働の管理・運用

【事例9】1日の労働時間の合計に15分未満の端数がある場合に切り捨てていた事例

→未払いの割増賃金の支払いを指導

【チェックポイント】 時間外労働の計算方法

原則:1分単位

例外:1か月の時間外労働時間の合計に1時間未満の端数がある場合に、30分未満の端数を切り捨て、それ以上を1時間に切り上げることは可能

* 一日の労働時間について端数処理することは不可

時間外労働・休日労働の管理・運用

【裁判例2】 萬屋建設事件（前橋地方裁判所平成24年9月7日判決）

【事案】建設会社で、現場代理人（＝会社の代理人として指示、管理する者）として従事していた従業員が鬱病の結果自殺したため、妻子が損害賠償を請求した事案

【裁判所の判断】

被告（会社）は、一郎（死亡した従業員）を含む従業員が時間外労働及び休日労働をする際、被告所定の手続をとらずに時間外労働や休日労働をしている従業員がいることを認識しながら、従業員が申告した時間と実際の時間が一致しているか否か調査しようともせず、労働時間把握義務を懈怠していた

被告は、他の従業員の配置によっても一郎の業務負担を十分に軽減することはできなかったのであり、被告が一郎の労働時間把握義務を尽くしていれば、他の従業員の配置前後で一郎の時間外労働や休日労働が軽減されていないこと等を容易に認識しえたにもかかわらず、労働時間把握義務を懈怠した上、さらなる一郎の業務軽減措置をとらなかった結果、一郎は、業務の遂行に伴う疲労や心理的負荷等が過度に蓄積して、うつ病を発症するに至ったのであるから、被告には、上記注意義務に違反した過失がある

→安全配慮義務違反を認定（認容額6342万円）

時間外労働・休日労働の管理・運用

【チェックポイント】 労働時間の適正な把握

「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準について」
(平成13年4月6日基発第339号)

原則: 以下のいずれかの方法

- ①使用者が自ら現認することにより確認・記録
- ②タイム・カード、ICカード等の客観的な記録を基礎として確認・記録

例外: 自己申告制により行わざるを得ない場合は、次の措置をとる

- ・自己申告制導入前に、対象労働者に対して、労働時間の実態を正しく記録し、適正に自己申告を行うこと等について十分な説明を行うこと
- ・自己申告により把握した労働時間が実際の労働時間と合致しているか否かについて、必要に応じて実態調査を実施すること
- ・適正な申告を阻害する目的で、残業時間数の上限を設定するなどの措置を講じないこと。また、労働時間に係る事業場の措置(残業時間の削減のための社内通達、残業代定額払等)が、労働者の労働時間の適正な申告を阻害する要因となっていないかについて確認し、要因となっている場合は、改善のための措置を講じること

時間外労働・休日労働の管理・運用

【裁判例3】フォーカスシステムズ事件（東京高等裁判所平成24年3月22日判決）

【事案】男性従業員A（25歳、SE）が無断欠勤して埼玉の自宅から京都に行き、大量飲酒をして急性アルコール中毒で死亡した事案

【裁判所の判断】

当日に自宅を出て過度の飲酒行為に及ぶまでのAの行動は、正常な判断能力のある状況下で行われたとは理解し難いことや医師の意見などに照らすと、Aは、業務に起因する心理的負荷等が過度に蓄積したため、うつ病及び解離性遁走を発症し、その結果過度の飲酒行為に及びこれが原因で死亡したと認められ、会社におけるAの業務と同人の死亡との間には相当因果関係があると認められる

上司らは、Aが体調不良を理由に休暇を取った際にも、当時の労働状態から心理的負荷等が過度に蓄積したために同人が心身の健康を損なうおそれのある状態にあることに思い至らず、これに何ら配慮することがなかったことなどから、Aが長時間労働に継続的に従事していることを認識し、業務による重大な心理的負荷を受け精神障害の発症の危険があることを認識し得たにもかかわらず、Aの業務上の負担を軽減する適切な措置を採らなかったものと認められる

→注意義務に違反したと認定（認容額4380万円）

時間外労働・休日労働の管理・運用

【チェックポイント】 労働時間のタイムリーな把握

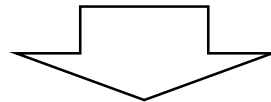
＜過労死・過労自殺事案についての裁判動向＞

業務起因性は労災基準で判断

cf. 長時間残業の心理的負荷の程度

- ・精神疾患の場合 1か月80時間未満→弱
1か月80時間以上→中
直前2か月で月120時間以上、又は、直前3か月で月100時間以上→強
- ・心・脳疾患の場合 直前6か月間すべてで時間外が月45時間以内
直前1か月で時間外が100時間超、2～6か月間のいずれかで月80時間超→大

→ただし、裁判では、1か月100時間以上の時間外労働が認められれば、業務起因性、会社の義務違反による損害賠償責任を認める傾向



会社は、従業員の労働時間を把握し、長時間残業とならないように軽減措置を講じることが必要

時間外労働・休日労働の管理・運用

【裁判例4】 富士通四国システムズ（FTSE）事件（大阪地方裁判所平成20年5月26日判決）

【事案】上司の指導に従わずに長時間残業を行い、うつ病となり休職し復帰できないまま、会社に対し安全配慮義務違反を理由に損害賠償請求をした事案

【裁判所の判断】

原告（SE）は、時間外労働時間が恒常的に1か月あたり100時間を超える状態となっており、班長らの助言・指導にも全く従わなかったのであるから、この状況が容易に是正される見込みはなかったといわなければならない

このような状況のもとで、FTSEが原告に対する安全配慮義務を履行するためには、班長らが行ったように、単に原告に対して残業しないよう指導・助言するだけではもはや十分でなく、端的に、これ以上の残業を禁止する旨を明示した強い指導・助言を行うべきであり、それでも原告が応じない場合、最終的には、業務命令として、遅れて出社してきた原告の会社構内への入館を禁じ、あるいは一定の時間が経過した以降は帰宅すべき旨を命令するなどの方法を選択することも念頭に置いて、原告が長時間労働をすることを防止する必要があったというべきである

→必要な措置を講じたとはいえないとして注意義務違反を認定（認容額112万円）

時間外労働・休日労働の管理・運用

【チェックポイント】 労働時間の管理

①労働時間の把握

＊リアルタイムで把握

②残業が多くなったら、労働時間を減らす措置

例：業務量の調整、人員の増加等

③実際に労働時間が減っているか確認

④減っていないときは、追加措置

例：残業禁止、退社命令等

⑤体調不良が見受けられるときには、業務量の調整や休暇を促すことも

時間外労働・休日労働の管理・運用

【チェックポイント】 時間外労働・休日労働の管理

残業・休日出勤は、会社の業務命令により行うもの

ただし、残業・休日出勤許可の申請をせずに残業している労働者を認識しながら、これを放置していた場合

→労働時間に算入＝割増賃金の対象

<対策>

- ・残業・休日出勤を事前申請制とし、行う業務の内容、必要時間等を明らかにさせる
- ・勤務時間を過ぎても帰宅しない労働者に対しては帰宅を命じる

時間外労働・休日労働の管理・運用

【チェックポイント】 代休と振替休日の運用

代休: 休日に労働させたときに、その休日労働の代償として、その後の他の労働日の労働を免除する

* 休日労働＝時間外労働→休日の割増賃金(135%)の支払義務が発生

振替休日: 就業規則等で休日と定められた日を労働日とし、他の労働日を休日として労働義務のない日とする

* 休日出勤とならない＝所定時間内労働→割増賃金の支払義務は発生しない
(ただし、1週間の出勤日が増えた場合は、40時間を超える部分は時間外労働)

＜振替休日の要件＞

- ①就業規則に休日の振替を行う旨の定めがある
- ②予め振り替える日を特定し、前日勤務終了時刻までに周知させる
- ③4週4日以上 of 休日を確保する

セクハラ・パワハラ等の労務人事に関する重要な問題の放置

セクハラ・パワハラ等の労務人事に関する重要な問題の放置

裁判例5 岡山セクハラ事件(岡山地方裁判所平成14年11月6日判決)

【事案】上司の女性労働者に対する言動がセクシャルハラスメントとされた事案

【裁判所の判断】

上司の行為は、職場環境において労働者に対して性的不快感を与え、原告の人格権を侵害するもので、不法行為を構成する。

セクハラ行為に関しては、使用者はセクハラに関する方針を明確にして、それを従業員に対して周知・啓発したり、セクハラ行為を未然に防止するための相談体制を整備したり、セクハラ行為が発生した場合には迅速な事後対応をするなど、当該使用者の実情に応じて具体的な対応をすべき義務がある。

会社は、セクハラに関する方針を具体的に従業員に対して周知・啓発する方策をとったり、セクハラ等に関して従業員が苦情・相談できる体制を整備したりしていないので、本件会社が上記職場環境配慮義務を尽くしたと認めることはできない。

→上司個人の損害賠償責任のほか、会社の使用者責任及び職場環境配慮義務違反に基づく損害賠償責任(認容額55万円)

セクハラ・パワハラ等の労務人事に関する重要な問題の放置

裁判例6 川崎市水道局(いじめ自殺)事件 (横浜地方裁判所川崎支部平成14年6月27日判決)

【事案】上司ら3名からいじめ、嫌がらせを受けた職員Aが自殺した事案

【裁判所の判断】

上司であるB、C、Dの3名が嫌がらせとして、Aが女性経験がないことについて猥雑な発言をしたり、Aの容姿について嘲笑するなどの行為を執拗に繰り返し行い、挙げ句の果てに厄介者であるかのように扱い、果物ナイフを振り回しながら脅すようなことを言ったものである。以上のような言動などに照らすとBら3名の言動はAに対するいじめというべきである。

市は、職務行為それ自体から生じる危険のみならず、これと関連して、他の職員からもたらされる生命、身体等への危険についても、具体的状況下で、加害行為を防止し、被害職員の安全を確保すべき注意義務がある。

課の責任者であるBは、Dなどによるいじめを制止するとともに、Aの精神的負荷を和らげるなどの適切な措置をとるべきだったにもかかわらず、D、Cのいじめを制止しないばかりか、これに同調し、いじめの調査を命じられても、いじめの事実がなかった旨報告し、何ら適切な措置を執らなかったので、BはAに対する安全配慮義務を怠ったものというべきである。

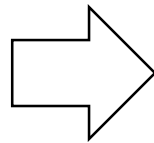
→市の安全配慮義務違反に基づく損害賠償責任(認容額2245万円)

セクハラ・パワハラ等の労務人事に関する重要な問題の放置

【チェックポイント】

安全配慮義務

快適な職場環境形成義務



ハラスメントを防止する義務

セクシャルハラスメント、マタニティハラスメントの場合は法令上に明記

- ・婚姻・妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等(均等法9条)
- ・セクシャルハラスメントについては防止措置義務(均等法11条)
 - * マタニティハラスメントについても、平成29年1月から防止措置が義務づけ
- ・パワーハラスメントについては、法令上の定めがないが同様に対応

セクハラ・パワハラ等の労務人事に関する重要な問題の放置

【チェックポイント】会社が行うべき防止措置の内容

事業主が職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針

1 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

- (1) マタニティハラスメントがあってはならない旨の方針、妊娠、出産等に関する制度利用ができる旨を明確化し、労働者に周知・啓発
- (2) マタニティハラスメントの行為者については、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等に規定し、労働者に周知・啓発

2 相談(苦情を含む)に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

- (3) 相談窓口をあらかじめ定める
- (4) 相談窓口担当者が、内容や状況に応じ適切に対応できるようにする
- (5) 他のハラスメントの相談窓口と一体的に相談窓口を設置、相談も一元的に受け付ける体制の整備が望ましい

セクハラ・パワハラ等の労務人事に関する重要な問題の放置

【チェックポイント】つづき

3 職場における妊娠、出産等に関するハラスメントにかかる事後の迅速かつ適切な対応

- (6) 事実関係を迅速かつ正確に確認
- (7) 事実確認ができた場合には、速やかに被害者に対する配慮の措置を適正に行う
- (8) 事実確認ができた場合には、行為者に対する措置を適正に行う
- (9) 再発防止に向けた措置を講ずる(事実確認ができなかった場合も)

4 職場における妊娠、出産等に関するハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための措置

- (10) 業務体制の整備など、事業主や妊娠した労働者その他の労働者の実情に応じ、必要な措置を講ずる
- (11) 妊娠等した労働者に対し、妊娠等した労働者の側においても、制度等の利用ができるという知識を持つこと等を周知・啓発することが望ましい

5 1から4までの措置と併せて講ずべき措置(12)相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、周知

- (13) 相談したこと、調査に協力したこと等を理由として不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、労働者に周知・啓発

セクハラ・パワハラ等の労務人事に関する重要な問題の放置

裁判例7 新聞輸送事件（東京地方裁判所平成22年10月29日判決）

【事案】セクハラ被害の申告の調査・対応を担当した総務部副部長Xが、不適切な調査・対応したことを理由に会社Yが行った懲戒処分（降格）を無効と主張した事案

【裁判所の判断】

Xは、Yの総務部副部長の地位にあり、本件被害申告に対応し適切に処理すべき職責を負っていたにもかかわらず、本件被害申告後間もなく、加害者から電話で事情を聴取して本件説明を受けたにすぎない段階で、安易に本件説明を真実であるものと信じ、被害申告事実は申告者Aの誤解によるものであると判断したものであり、Xが負っていた職責に照らして、判断に至る調査方法は不適切であるとともに、調査内容も不十分であり、その判断姿勢も、公平、中立さに欠けるとの評価を免れない。

また、Xは、Aが明示的に反論をしていたにもかかわらず、真摯にこれを取り上げず、自らの判断を改めることなく一方的に押しつけていただけでなく、Aに対し、二次被害を与えかねない不謹慎かつ不適切な言動を行うなどして、結果としてAに退職を決意するに至らしめて、事態を深刻化させた。

また、Xは、上司に対し、本件説明が真実であって本件被害申告に係る本件行為はセクハラ行為に当たらないとの判断を前提とする報告しかせず、本件被害申告に関する問題をYが公平、中立な立場から解明する機会を遅らせ、本件被害申告に関する問題の解決を長期化させた。

→請求棄却

セクハラ・パワハラ等の労務人事に関する重要な問題の放置

【チェックポイント】 事実関係の確認方法

セクハラ指針(マタハラ指針も同内容)

(事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認していると認められる例)

①相談窓口の担当者、人事部門又は専門の委員会等が、相談を行った労働者(以下「相談者」という。)及び当該職場におけるセクシュアルハラスメントに係る性的な言動の行為者とされる者(以下「行為者」という。)の双方から事実関係を確認すること。また、相談者と行為者との間で事実関係に関する主張に不一致があり、事実の確認が十分にできないと認められる場合には、第三者からも事実関係を聴取する等の措置を講ずること

②事実関係を迅速かつ正確に確認しようとしたが、確認が困難な場合などにおいて、法第18条に基づく調停の申請を行うことその他中立な第三者機関に紛争処理を委ねること

セクハラ・パワハラ等の労務人事に関する重要な問題の放置

【チェックポイント】セクシャルハラスメントの判断基準

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

①職場

- ・通常就業している場所以外の場所でも、業務を遂行する場所であれば「職場」に含まれる
- ・勤務時間外の「宴会」などであっても、実質上職務の延長と考えられるものは「職場」に該当

②性的な言動

例：性的な冗談、食事等への執拗な誘い、必要ない身体への接触、わいせつ図画の掲示など

* 性的少数者(LGBT)への差別的な言動も含まれる(セクハラ指針の改正により明記の予定)

* ジェンダーハラスメントが含まれることがあることに注意

「男らしい」「女のくせに」など、固定的な性差概念(ジェンダー)に基づいた差別、嫌がらせ

セクハラ・パワハラ等の労務人事に関する重要な問題の放置

裁判例8 最高裁判所平成26年10月23日判決

【事案】病院の女性従業員Xが、妊娠に当たり軽易業務への転換を請求したところ、転換に際して副主任を免ぜられたため、管理職手当の支払と損害賠償を求めた事案

【裁判所の判断】

軽易な作業への転換を契機として降格させる事業者の措置は、原則として雇用均等法9条3項が禁止する取扱いに当たるが、例外的に、①労働者につき自由な意思に基づいて降格を承諾したものと認めるに足る合理的な理由が客観的に存在するとき、又は②労働者につき降格せずに軽易業務への転換をさせることに業務上の必要性から支障がある場合であって、その業務上の必要性の内容や程度及び上記の有利又は不利な影響の内容や程度に照らして上記措置につき、均等法9条3項の趣旨及び目的に実質的に反しないものと認められる特段の事情が存在するときは、同項の禁止する取扱いに当たらない。

①の承諾に係る合理的な理由に関しては、上記の有利又は不利な影響の内容や程度の評価に当たって、上記措置の前後における職務内容の実質、業務上の負担の内容や程度、労働条件の内容等を勘案し、労働者が上記措置による影響につき事業主から適切な説明を受けて十分に理解した上でその諾否を決定し得たか否かの観点から、その存否を判断すべき。

→原審を破棄差し戻し、差戻審でXの主張を認め、病院に損害賠償責任（認容額約175万円）

セクハラ・パワハラ等の労務人事に関する重要な問題の放置

【チェックポイント】マタニティハラスメントの判断基準

妊娠・出産・育休等を理由として、解雇・雇止め・降格等の不利益な取扱いを行うこと

①「理由として」

妊娠・出産・育休等を契機として不利益取り扱いがなされれば、原則として「理由として」と判断される

*「契機として」: 妊娠・出産・育休等の事由終了から1年以内に不利益な取扱いがなされた場合は、「契機として」と判断される

②例外

- 1) 業務上の必要性から不利益取扱いをせざるをえず、業務上の必要性が、当該不利益取扱いにより受ける影響を上回ると認められる特段の事情が存在するとき
- 2) 労働者が当該取扱いに同意している場合で、有利な影響が不利な影響の内容や程度を上回り、事業主から適切に説明がなされる等、一般的な労働者なら同意するような合理的な理由が客観的に存在するとき

セクハラ・パワハラ等の労務人事に関する重要な問題の放置

裁判例9 前田道路事件(高松高等裁判所平成21年4月23日判決)

【事案】営業所長Aが自己の営業成績を仮装するために不正経理を行っていたところ、上司から不正経理を是正するように叱責を受け、うつ病に罹患し、自殺したため、遺族が、上司が社会通念上正当と認められる職務上の業務命令の限界を超えた執拗な叱責等をしたとして会社に対し損害賠償を請求した事案

【裁判所の判断】

上司からの架空出来高を解消することを目標とする業務改善の指導は、必ずしも達成が容易な目標であったとはいいがたく、また、Aが落ち込んだ様子を見せるほどの強い叱責をしたことがあったことが認められる。しかし、上司から架空出来高の計上等の是正を図るように指示がされたにもかかわらず、1年以上が経過した時点においてもその是正がされていなかったこと等を考慮に入れると、上司がAに対してある程度の厳しい改善指導をすることは、上司のなすべき正当な業務の範囲内というべきであり、社会通念上許容される業務上の指導の範囲を超えるものと評価することはできない。

→会社の責任を否定し請求棄却

セクハラ・パワーハラ等の労務人事に関する重要な問題の放置

【チェックポイント】パワーハラスメントの判断基準

同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に業務の適正な範囲を超えて、精神的、身体的苦痛を与え又は職場環境を悪化させる行為

* 業務上の適正な指導の範囲内の行為は可能

<具体例>

- ①暴行・傷害(身体的な攻撃)
- ②脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言(精神的な攻撃)
- ③隔離・仲間外し・無視(人間関係からの切り離し)
- ④業務上明らかに不要なこと、不可能なことの強制、仕事の妨害(過大な要求)
- ⑤業務上の合理性なく、能力等とかけ離れた程度の低い仕事を命じる、仕事を与えない
- ⑥私的なことに過度に立ち入る(個の侵害)

* ①～③は基本的には業務の適正な範囲外、④～⑥は具体的な状況による。

セクハラ・パワハラ等の労務人事に関する重要な問題の放置

裁判例10 三井住友海上火災保険上司事件（東京高等裁判所平成17年4月20日判決）

【事案】担当案件の処理状況が芳しい成果を上げられずにいた課長代理Xに関し、所長が「意欲がない、やる気がないなら、会社を辞めるべきだと思います。当SCにとっても、会社にとっても損失そのものです。」等と記載したメールをXを含む従業員十数名に送信したことについて、所長個人に対し慰謝料を請求した事案

【裁判所の判断】

メールの記載内容は、Xに対しその地位に見合った処理件数に到達するよう叱咤督促する趣旨であることがうかがわれなく、その目的は是認することができる。しかしながら、メール中には退職勧奨とも、会社にとって不必要な人間であるとも受け取られるおそれのある表現が盛り込まれており、これがX本人のみならず同じ職場の従業員十数名にも送信されている。この表現は、人の気持ちを逆なでする侮辱的言辞と受け取られても仕方のない記載などの他の部分と相まって、控訴人の名誉感情をいたずらに毀損するものであることは明らかであり、上記送信目的が正当であったとしても、その表現において許容限度を超え、著しく相当性を欠くものであって、不法行為を構成するというべきである。

→所長個人に対し不法行為に基づく損害賠償責任（認容額5万円）

【チェックポイント】 目的の正当性と手段の相当性

事務所メールマガジンのご案内

当事務所では、メールマガジン形式による事務所通信を発行しております。

内容としましては、電子メールの特性を活かした鮮度の高いリーガルトピックのほか、事務所のセミナー等のご案内を掲載しております。

配信登録を希望される方は、下記の登録受付専用アドレスに空メールをお送りください。お送りいただいたメールのアドレスに配信させていただきます。登録解除もメールマガジン記載の解除用アドレスから自動的にできますので、どうぞお試しにご登録ください。毎月1日の配信です。

なお、ご意見ご要望を下記の総合受付アドレスまでお寄せいただければ幸いです。

記

1. 登録受付専用アドレス : touroku@idesawalaw.gr.jp
2. ご意見ご要望の総合受付アドレス : info@idesawalaw.gr.jp