

事例で学ぶ労働安全衛生管理と情報管理

平成30年9月18日

弁護士 丸野登紀子

〒102-0083東京都千代田区麹町三丁目2番地5 垣見麹町ビル別館5階

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

URL : <http://www.idesawalaw.gr.jp/>

E-mail : info@idesawalaw.gr.jp

出澤 総合法律事務所

IDESAWA & PARTNERS

本日の内容

第1 労働安全衛生管理

1. 労働者の安全衛生管理にあたり
遵守すべき規範
2. 会社の負う義務:労働環境の整備
 - 1)会社が負う義務
 - 2)整備していない場合に生じる責任
 - 3)労働環境の整備に関する裁判事例
3. 労働時間の管理
 - 1)労働時間の管理の必要性
 - 2)労働時間の把握義務
 - 3)労働時間の管理に関する裁判動向
 - 4)労働時間管理の方法

第2 情報管理

1. 情報管理の必要性
2. 情報管理にあたり遵守すべき規範
3. 安全管理措置
 - 1)取扱いに係る規律の整備
 - 2)組織的安全措置
 - 3)人的安全措置
 - 4)物理的安全措置
 - 5)技術的安全措置
4. 従業者の監督
5. 委託先の監督

労働安全衛生管理

労働安全衛生管理にあたり遵守すべき規範

- 労働契約

- 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

- 就業規則、36協定等

会社が負う義務：労働環境の整備

<法令上の義務>

①安全配慮義務(労働契約法5条)

②快適な職場環境形成義務

(労働安全衛生法3条、雇用機会均等法5、6、9、11条等)

<具体的な内容>

- ・建物・設備等の安全性等
- ・安全教育
- ・適切な業務配置
- ・労働時間の適正化
- ・ハラスメントの防止等

整備されていない場合に生じる責任(その1)

業務に起因した傷病に対する会社の責任

①民事上の責任

- ・損害賠償責任(債務不履行・不法行為)

＊ 労災保険を超えて、損害賠償が命じられる可能性

②行政上の責任

- ・労働安全衛生法

③刑事上の責任

- ・刑法
- ・労働安全衛生法
- ・労働基準法

整備されていない場合に生じる責任(その2)

未払残業代の支払義務

→労働基準監督署の調査、是正勧告指導の対象

- * 訴訟となった場合には、未払金額の支払いに加え、同額の付加金の支払いを命じられる可能性がある
- * 平成29年度の監督指導による賃金不払い残業の是正結果
 - ・是正企業数:1,870企業(前年度比 521企業増)
うち、1,000万円以上を支払ったのは、262企業(前年度比 78企業増)
 - ・対象労働者数:20万5,235人(同 10万7,257人増)
 - ・支払われた割増賃金合計額:446億4,195万円(同 319億1,868万円増)
 - ・支払われた割増賃金の平均額:1企業当たり2,387万円
労働者1人当たり22万円

労働環境整備に関する裁判事例(1)

裁判例1 大阪地方裁判所平成22年4月21日判決

石綿製品の組み立て及び研磨作業等に従事していた労働者が石綿肺に罹患した事案

粉じん作業に従事する労働者に対して行うべき作業環境管理、作業条件管理、健康等管理の義務を怠った

→**会社の損害賠償責任(認容額2400万円)**

労働環境整備に関する裁判事例(2)

裁判例2 おきぎんビジネスサービス事件

(那覇地方裁判所平成18年4月20日判決)

勤務中に重量物を持ち運ぶ等の労働に従事していたことにより、腰椎椎間板症等による後遺障害を負った事案

会社が原告を重量物を取り扱う業務に配置したこと自体が、直ちに安全配慮義務違反とはいえないが、会社には、原告の腰痛が増悪していないかどうかを的確に把握し、増悪している場合には必要かつ適切な措置を講ずべき義務があった。それにもかかわらず、原告の腰痛が増悪していないかどうかを把握しないまま、漫然と、原告に従前の業務を継続させたために、原告の腰痛が増悪して、就労が困難な状態になった

代表取締役は、全従業員が職場において安全かつ健康に労務を提供できるように、その労働環境を適宜把握し、個別具体的な状況の下で、必要な人的・物的労働環境を整備する義務を怠った

→会社と代表取締役の損害賠償責任(認容額1400万円)

労働環境整備に関する裁判事例(3)

裁判例3 電通事件(最高裁判所平成12年3月24日判決)

長時間にわたる残業を恒常的に伴う業務に従事していた労働者がうつ病に罹患し自殺した事案

使用者は、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労働者の心身の健康を損なうことがないよう注意する義務を負うのであり、使用者に代わって労働者に対し業務上の指揮監督を行う権限を有する者は、使用者の右注意義務の内容に従って、その権限を行使すべきである

本件の管理監督者には、本件労働者が恒常的に著しく長時間にわたり業務に従事していること及びその健康状態が悪化していることを認識しながら、その負担を軽減させるための措置を採らなかったことにつき過失がある

→**会社の損害賠償責任(最終的には1億6800万円で和解)**

労働環境整備に関する裁判事例(4)

裁判例4 京都地方裁判所平成22年5月25日判決

飲食店従業員が長時間労働に起因して急性左心機能不全により死亡した事案

本件会社には、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、本件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・健康を損なわれ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）

* 役員が損害賠償責任を負うこともある

労働時間の管理の必要性

働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律

①労働時間に関する制度の見直し(労基法、労安法)

- ・時間外労働の上限導入

原則月45時間、年360時間、特別事情あっても年720時間、月100時間未満、平均80時間

- ・中小企業における月60時間超の割増賃金の見直し

割増賃金率について中小企業への猶予措置の廃止

- ・一定日数の年次有給休暇の確実な取得

年5日時季を指定して有休を付与

- ・労働時間の状況の把握の実効性確保

省令で定められた方法による把握を原則

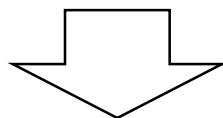
②多様で柔軟な働き方の実現

- ・フレックスタイム制の見直し: 精算期間の上限を1か月→3か月に

- ・高度プロフェッショナル制度の創設

労働時間の把握義務

労働時間の適正な把握は会社の義務



「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ガイドライン」(平成29年1月20日策定)

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

労働時間の把握義務

自己申告制の場合にとるべき措置

- ・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
- ・実際に労働時間を管理する者に対して、自己申告制の適正な運用を含めガイドラインの内容について十分に説明すること
- ・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
 - * 入退場記録等のデータがある場合は、自己申告の時間との間に著しい乖離が生じているか確認し、乖離があるときは実態調査、労働時間の補正をする
- ・自己申告の労働時間を超えて事業場内にいる時間について、その理由等を労働者に報告させる場合は、当該報告が適正に行われているか確認すること
 - * 実際には、使用者の指揮命令下に置かれていた場合には、労働時間として扱う
- ・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

労働時間の把握義務(事例)

裁判例5 萬屋建設事件(前橋地方裁判所平成24年9月7日判決)

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ものであり、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)

労働時間の管理に関する裁判動向

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

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

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

*** 労働環境について会社の責任の有無を判断する際に、管理監督者が適切な管理を行っていたかが問われる**

さらには、管理監督者自身が責任を問われる可能性もある

労働時間管理の方法（事例1）

裁判例6 ニューメディア総研事件

（福岡地方裁判所平成24年10月11日判決）

被告（会社）は、花子（SE）が、遅滞していた本件プロジェクトを納期どおりに完成させるべく業務に従事し平成19年2月には127時間50分に上る時間外労働をしていることを把握していながら、新たな人員を配置してチームの人員を増やしたり、花子に休暇等を取らせたりしてその疲労の蓄積を解消させる措置を採るなど、業務の量・内容等が過重にならないようなものとする措置を具体的に講じていた様子は、特にうかがわれない

また、被告は、花子を約1か月休職させたことはあったものの、職場復帰後において、花子に対し、休職中の過ごし方や現時点における健康状態につき確認したこともなかったし、復帰先の事業所に対し、花子の自殺未遂の件につき申し送りをしたことはなく、勤務軽減措置を講じるよう求めたこともなかった

→使用者として要求される注意義務を怠ったと認定（認容額6821万円）

＊花子が積極的に復職を希望したことを過失相殺事由として認めず

労働時間管理の方法(事例2)

裁判例7 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)

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)

労働時間管理の方法(まとめ)

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

残業・休日出勤の管理

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

<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

残業・休日出勤の管理

【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、振替休日により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となるので、割増賃金(125%)の支払いが必要

cf. 大企業の時間外の割増賃金の割合は、月・年の合計時間によって増加

残業・休日出勤の管理

＜振替休日の要件＞

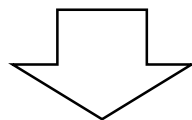
- ①就業規則に休日の振替を行う旨の定めがある
- ②予め振り替える日を特定し、前日勤務終了時刻までに周知させる
- ③4週4日以上 of 休日を確保する

情報管理

情報管理の必要性

情報の重要性の高まり

インターネットによる情報流通の大量化、高速化



情報の漏えいのリスクの甚大化

- ・会社の財産の流出
- ・社会的信用の低下
- ・対応コストの発生

情報管理にあたり遵守すべき規範

個人情報保護に関する法律

行政手続における特定の個人を識別するための番号の利用等に関する法律（マイナンバー法）

＜具体的な義務＞

安全管理措置義務（個人情報保護法20条、マイナンバー法12条等）

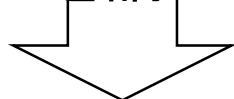
安全管理措置

個人情報保護法20条

個人情報取扱事業者は、取り扱う個人データの漏えい、滅失・毀損の防止その他の個人データの安全管理のために必要かつ適切な措置を講じなければならない。

＊ 事業の規模・性質、個人データの取扱状況、個人データを記録した媒体の性質に応じた措置を講じることが必要

どのような措置を講じればよいのか？



個人情報の保護に関する法律のガイドライン

安全管理措置の内容

個人データの取扱いに係る規律の整備

個人データの漏えい等の防止その他の個人データの安全管理のために、個人データの具体的な取扱いに係る規律を整備する。

<手法例>

・大規模事業者の場合

取得、利用、保存、提供、削除、廃棄等の段階ごとに、取扱方法、責任者・担当者及びその任務等について定める個人データの取扱規定を策定 * 具体的に定める事項は後述

・中小規模事業者の場合

個人データの取得、利用、保存等を行う場合の基本的な取扱方法を整備

安全管理措置の内容

組織的安全管理措置

安全管理について従業者の責任と権限を明確に定め、安全管理に対する規程やマニュアルを整備、運用し、その実施状況を確認。

<講じるべき事項>

①個人データの安全管理措置を講じるための組織体制の整備

②個人データの安全管理措置を定める規律に従った運用

* 運用状況の確認のためのシステムログ・利用実績の記録も重要

③個人データの取扱状況を確認する手段の整備

④漏えい等の事案に対応する体制の整備

* 事案に応じて事実関係及び再発防止策等を早急に公表

⑤個人データの取扱状況の把握、安全管理措置の見直し

安全管理措置の内容

人的安全管理措置

- ・従業者に個人データの適正な取扱いを周知、適切な教育
- ・個人情報保護法21条に基づき従業者に対する監督
- * 雇用契約時における従業者との非開示契約の締結
委託契約・派遣 契約等における相手方との非開示契約の締結等（後述）

安全管理措置の内容

物理的安全管理措置

<講じるべき事項>

①個人データを取り扱う区域の管理

- * 管理区域と取扱区域を定め、適切に管理

②盗難等の防止

③電子媒体等を持ち運ぶ場合の漏えい等の防止

- * 持ち運ぶ

管理区域・取扱区域から外への移動、当該区域の外から中への移動

④個人データの削除及び機器、電子媒体等の廃棄

- * 復元不可能な手段で行う。

- * 削除・廃棄の記録を保存、外部に委託したときは廃棄証明書等で確認。

安全管理措置の内容

技術的安全管理措置

<講じるべき事項>

①アクセス制御

例) 個人情報データベース等を取り扱うことのできる情報システムを限定。
情報システムによりアクセスできる個人情報データベース等を限定。
IDに付与するアクセス権により、取り扱うことができる従業員を限定。

②アクセス者の識別と認証

例) ID、パスワード、磁気・ICカード

③外部からの不正アクセス等の防止

例) ファイアウォール等の設置、セキュリティ対策ソフトウェア等の導入、自動更新機能等によるソフトウェア等の最新化、ログ等の定期的な分析による不正アクセス等の検知

④情報システムの使用に伴う漏洩等の防止

例) 情報システムの安全性の確保・継続的な見直し、通信経路・内容の暗号化、送信する個人データにパスワード等による保護

安全管理措置(事例)

日本年金機構(平成27年8月20日付調査結果報告)

【事案】

約2週間の間に標的型メール124通を受信し、添付ファイルを開封した端末からウィルスが広がり31台の端末に感染、約125万件(対象者約101万人)の個人情報が流出(内閣サイバーセキュリティセンターからの通報で不審な通信発覚、調査中の警察により情報流出発覚)。

【原因】

- ・情報セキュリティに関する幹部職員の問題認識の甘さ→組織として情報共有されず
- ・標的型メール攻撃への対応について具体的なルール欠如
- ・情報セキュリティへの役職員の認識が不十分
- ・事案の重要性に対する役員の認識が欠如
- ・職員の意識の低さ

【対策】

- ・システム全体のあり方の見直し
- ・情報セキュリティ体制の強化
- ・職員研修及び内部監査
- ・ガバナンス・組織風土の抜本的改革

従業者の監督

個人情報取扱事業者は、従業者に個人データを取り扱わせる際には、個人データの安全管理が図られるよう、従業者に対する必要かつ適切な監督を行わなければならない(個人情報保護法21条)。

* 従業者

組織内で直接間接に事業者の指揮命令を受けて事業者の業務に従事している者
(取締役等の役員、派遣社員等を含む)

* 安全管理措置を遵守させるように、事業の規模・性質、個人データの取扱状況(個人データの性質・量を含む)等に起因するリスクに応じて、従業者に対する教育、研修等の内容・頻度を充実させるなど

* 個人情報取り扱いに関する規程を遵守しているかを定期的にモニタリングしない場合や違反行為を放置している場合には、必要かつ適切な監督を行っていないと判断される可能性あり。

委託先の監督

個人情報取扱事業者は、個人データの取扱いを委託する場合には、個人データの安全管理が図られるよう、委託先に対する必要かつ適切な監督を行わなければならない（個人情報保護法22条）

＊事業の規模・性質、個人データの取扱状況（個人データの性質・量を含む）等に起因するリスクに応じて、次の措置を講じる。

①委託先の適切な選定

委託先の安全管理措置の内容等を調査し、法20条の求める安全管理措置と少なくとも同等以上であることを確認。

②委託先との間の安全管理措置を遵守させるために必要な契約の締結

③委託先における個人データの取扱状況の把握

定期的な監査等により、契約により定めた安全管理措置の実施の程度等を調査する。

＊再委託を許可する場合は、再委託先の個人データの取扱方法等について、委託先から委託元に報告し、承諾を得ることを義務づけ、委託元からの直接の監査を可能とすることを求める。

委託先の監督(事例)

ベネッセコーポレーション(平成26年9月25日公表の調査報告書)

【事案】

システム開発・運用を行っていたグループ会社の業務委託先従業員によりデータベースから個人情報約3504万件(対象者4858名)を不正に持ち出され、名簿業者に売却された(顧客からの問い合わせから調査を行い発覚)。

【原因】

- ・情報処理システムのセキュリティが不十分
- ・業務委託先の管理が不十分
- ・モニタリングの未実施
- ・グループの体制・企業文化(組織体制、役職員の意識等)

【対策】

- ・システムセキュリティの見直し及び運用状況の監視
- ・再委託先の把握を含めた業務委託先の管理
- ・アクセスログ等の定期的なモニタリング
- ・組織体制の見直し、役職員の意識改革