

労働法学研究会報



最新労働
法解説

AIの人事労務分野での活用と労働法における法的問題

—AIの利活用を含むHRテクノロジーのこれからと労働法分野の各問題—

弁護士：倉重公太郎

Point1 HRテクノロジーとは

Point2 配置とテクノロジー

Point3 HRテクノロジーと復職可否判定

連載1

よくわかる！労働判例ポイント解説

産休及び育休取得後の女性労働者の解雇の有効性
シュプリンガー・ジャパン事件 井川志郎

連載2

現代組織の人間関係 職場のさざなみ

セクハラと業界事情 金子雅臣

連載3

「事例」で考える労働法

休職処分時の手続きをめぐる法的課題 北岡大介

連載4

東京の労働事情取材記

日給7800円の芸術家 増田明利

紹介

『うつ病九段』

CONTENTS

最新労働法解説

4 **AIの人事労務分野での活用と労働法における法的問題**

—AIの利活用を含むHRテクノロジーのこれからと労働法分野の各問題—

弁護士 倉重公太郎

- 6 1・HRテクノロジーとは
- 8 2・採用領域における現状と未来
- 10 3・労働契約の展開とテクノロジー
- 16 4・退職領域のテクノロジーと労働法

20 **連載1 よくわかる！労働判例ポイント解説**

産休及び育休取得後の女性労働者の解雇の有効性

シュプリンガー・ジャパン事件 井川志郎

26 **連載2 現代組織の人間関係 職場のさざなみ**

セクハラと業界事情 金子雅臣

30 **連載3 「事例」で考える労働法**

休職処分時の手続きをめぐる法的課題 北岡大介

34 **連載4 東京の労働事情取材記**

日給7800円の芸術家 増田明利

38 **紹介 『うつ病九段』**

AIの人事労務分野での活用と労働法における法的問題

—AIの利活用を含むHRテクノロジーのこれからと労働法分野の各問題—

講師●倉重・近衛・森田法律事務所 倉重 公太郎 (くらしげ こうたろう)

Profile



慶應義塾大学経済学部卒業。第一東京弁護士会所属。
第一東京弁護士会労働法制委員会外国法部会副部長
経営法曹会議会員
経営者側労働法専門弁護士。労働審判・仮処分・労働訴訟の係争
案件対応、団体交渉（組合・労働委員会対応）、労災対応（行政・
被災者対応）を得意分野とする。企業内セミナー、経営者向けセ
ミナー、社会保険労務士向けセミナーを多数開催。
使用者側の労働紛争を専門とする。

日々の技術革新により、AI（人工知能）という言葉もすっかり身近なものとなり、俄かに賑わいを見せている分野です。

そのような中、HRテクノロジーという「人事評価や採用、人材育成等へのAIの活用やIoTによる労務管理、ビッグデータを活用した人材運用など企業における人事機能の向上や、ウェアラブル等のデバイスを活用して働き方の進化を実現する」（経産省による）サービスが成長分野として注目されていますが、その法的リスクについてはあまり多く語られ

ていないのが実情です。

HRテクノロジーを企業人事の各場面（募集、採用、配置、評価、報酬、労働時間、安全配慮義務、退職、解雇等）に適用した場合の各種問題等について、『HRテクノロジーで人事が変わる（労務行政 刊）』の著者の一人である倉重弁護士を講師にお招きし、特に労働法分野におけるHRテクノロジーとAI活用を中心に、働き方改革関とも関連した各問題について解説をしていただきます。

本定例会のポイント

Point 1 HRテクノロジーとは

HRテクノロジーとは「フィンテック（Fin Tech：金融×テクノロジー）」、「エドテック（Ed Tech：教育×テクノロジー）」などと並んで、テクノロジーを人事に関わる領域に応用することを指す。HRテクノロジーは、人事業務や「社員」に関わる全ての施策や業務をテクノロジーを使って効率化、精密化するテクノロジーの総称である。「勤と経験」による人事から「データ活用による確率的な」人事を志向している。

Point 2 配置とテクノロジー

HRテクノロジーによる最適な上司部下の配置でハラスメント予防ができる。異動後活躍組織予測モデルを進めていくと、上司と部下との相性を組み合わせた上で、配置を決定できるような未来も想定される。この場合、相性が良い事例とは逆に、悪い事例ではパワハラ等のハラスメントの問題が引き起こされる可能性がある。

会社はハラスメント防止義務を負っているが、あくまで事前の周知啓発・相談窓口の設置にとどまるため、事前の異動や処分は困難である。ハラスメントの発生を防止するような個別的注意指導・教育を実施することにより、ハラスメント被害を事前に防止し、また、実際に発生した場合には迅速かつ効率的に対処することが必要である。

Point 3 HRテクノロジーと復職可否判定

復職可否判断においては、原則としては従前の職務を遂行可能な程度に回復していることを要するが、従前の職務を十分に遂行できなくても、当該労働者の能力、経験、地位、会社の規模、業種、会社における労働者の配置・異動の実情及び難易等に照らして、配置される現実的可能性があると認められる業務の有無を検討すべきとされている。「現実的可能性」とは、配置可能な職務が現に存在し、過去同種の労働者が配置されたことがあることや、当該労働者が担当したことがある軽減業務が存在するかどうかを意味する。この「現実的可能性」のある配置が可能か否かという観点で、ジョブフィットモデルを活用し、かかる業務があるか否かを検討するという点でHRテクノロジーが活用されることが想定される。

弁護士の倉重と申します。本日は、「AIの人事労務分野での活用と労働法における法的問題～HRテクノロジー活用の現状と未来～」というテーマでお話いたします。

1. HRテクノロジーとは

HRテクノロジーの現在

今後、AIに関連した人事トラブルは必ず生じてきます。ただ、そうした問題意識を持つ人はそう多くはありません。今日は、AIと人事労務の現状、テクノロジーの実際について触れていきます。

最近、共著で『HRテクノロジーで人事が変わる』（労務行政）という本を出しました。各方面の専門家と一緒に書きましたが、私は労働法の専門家として執筆しました。そこで書いたことにも触れながら話を進めていきます。

そもそもHRテクノロジーとは何でしょうか。「フィンテック（Fin Tech：金融×テクノロジー）」、「エドテック（Ed Tech：教育×テクノロジー）」などと並んで、テクノロジーが人事に関わる領域に応用されています。HRとはHuman Resourcesの略称です。HRテクノロジーは、人事業務や「社員」に関わる全ての施策や業務をテクノロジーを使って効率化、精密化するテクノロジーの総称です。「勘と経験」による人事から「データ活用による確率的な」人事へというコンセプトがあります。

具体例をあげます。経産省でHRテクノロジーコンテストを実施しました。グ

ランプリに輝いたのは、ジンズメガネでした。ジンズメガネが開発した特殊な眼鏡の中にセンサーがあり、その人の集中力を計測するというデバイスです。

働き方改革のなかで「生産性の向上」が叫ばれています。生産性の定義があいまいで、ともすれば、精神論になってしまいます。そもそも、生産性とは工場労働において時間あたりに何個「生産」できるかという定量的な指標でした。ホワイトカラーにおける生産性を集中力と定義し、集中力を眼球の動きと瞬きの回数・強さで判定するデバイスなのです。スマホと連動し、集中力を%で示すことができ、眠気も感知するのでドライバーにも活用されています。部署ごとに眼鏡を使って、生産性を計測し、生産性の低い部署の原因を探ります。調べたら、その部署にはパワハラをする上司がいることが判明したりします。グループ会社で眼鏡を使わせてみたら、あるオフィスビルにおける生産性が異様に低かったのです。なぜ低かったかを調べたら、CO2濃度が低い、要するに換気ができていなかったのです。お金をかけて、空調をよくしたら、ものすごく生産性があがったそうです。

これはあくまでも一例です。経産省のグランプリですが、ファイナリストは資料に掲載しておきました。デジタル面接として、録画したビデオで面接をするシステムもあります。画像分析をして、その人が嘘をついているということもわかるようです。適性検査のAI判定により既存社員とのマッチングもできます。いろいろな分野のものが出てくるとは思います。今は採用に関するものが多いです。

エントリーシートの分析がその一例です。採用後の配置、配置後のジョブフィット率、さらにその後のキャリア展開への示唆というの也有ります。ただ、精度の問題があるのと、費用が高いということで、普及の段階には至っていません。勤怠データやメール分析による4ヶ月後の退職予測、メンタル予測もすでに行われています。メールの文体も感情によって変化するようです。それを何万通と読ませると、精度が向上します。この人はモチベーションが下がってるとか、何らかの理由で業務に対して前向きでなくなっている、だから上司としてはケアしたほうがいいですよとか、こうしたことが現時点で分かるようになっていています。また、ウェアラブル（装着可能）デバイスによる健康管理もすでに行われています。

価格が下がり、サービスが使いやすくなり、また、大手が続々と導入すると、一気に普及すると思います。

HRテクノロジーはなぜ必要か

HRテクノロジーは国も推進しています。特に経産省が推奨しています。働き方改革が必要となる最大の理由は、人口減少による昭和的働き方から脱却する、というものです。

今の仕事をさらに効率化して、人がやる部分を少なくしようという動きもあります。労働時間削減が柱になっていますが、それはゴールではありません。目指すは生産性の向上であり、一人一人の働きがいの向上です。勘と経験と度胸による人事ではなく、合理的・科学的根拠を持った人事へ、ということが求められていると思います。

人事部門に限って言いますと、HRの分野においてもAI・テクノロジーの影響は間違いなく及ぶでしょう。むしろ親和性が高いです。例えば、採用・配置・評価・退職や体調悪化の予測です。今までの終身雇用制度では、キャリアは会社に任せきりでした。しかし、そうした制度は徐々に崩れています。人事が全社員のキャリアをきめ細かく対応するのは無理です。しかし、一番仲のいい同期の今後のキャリアであれば、相談に乗れると思います。そういった面でAIが使えると思います。評価にしても、人が評価するということは、労働法の観点から、問題になりやすいです。恣意的で問題がある場合も多いです。成果主義としていても、ほぼ年功序列というケースも少なくありません。それでは合理性がないし、本人も納得しないでしょう。しかし、テクノロジーを使うと客観的な評価がしやすくなります。労働法的な合理性もそれで担保できると思います。4ヶ月後の退職予測が出た人について、その精度が問題になります。退職日が決まっている退職届が出ている人は、もう無理です。迷っている段階で声をかけられると意思が変わることもあります。心身を病んで休職する、あるいは自傷行為、自殺未遂という段階になると会社の安全配慮義務違反が問題になります。そうなる一歩前でケアできると会社のリスクも軽減されます。労働者本人も病気にならずに済みます。

人事分野におけるテクノロジーの有用性

AI、テクノロジーの話は、どこまでが現在の話で、どこから未来の話なのか、分かりにくくなる可能性があります。

まず人事データは紙ベースで管理されていることが多いです。それをデータ化しましょうというのが最初の導入のステップです。そうすると過去のデータを振り返るのも簡単になります。そして、業務効率化の観点から、定型業務を自動化（RPA）します。さらにデータベースから予測・仮説提示を求めることが可能です。

「メール」、「インターネット」と同様に、今後どのような業種・職種にも影響すると予測されます。有用なのは間違いないです。問題は、「正しく使う」ことです。

なぜ労働法的観点が必要なのか

ドイツやEUでも労働のデジタル化は進んでいます。それに対して法律がどう対応すべきかという議論がすでに始まっています。

「人の仕事を機械が代替する」という報道を最近よく見ます。「50%以上の仕事が機械に奪われる」などとお先真っ暗という論調の記事もあります。ただ、今までもこれに似たテクノロジーの進化、発展があったのです。馬車を引く人、電話交換手の仕事はなくなりましたが、その分、生まれた関連業務で働く人が多かったと思います。「この仕事」と固執すると、「仕事が機械に奪われる」というのは正しいと言えるかもしれません。大事なのはテクノロジーをうまく使うこと

です。

テクノロジーがテーマになると、一番よく議論されるのが個人情報の取り扱いです。社員の健康情報、バイタルデータを管理、分析するわけですから、その方法が問題になります。情報の流失、不適切利用となれば、当然、損害賠償や慰謝料の話になります。

労働法の視点からすると、採用・配置・評価・退職（解雇）は人事権の行使の問題となります。テクノロジーを利用して、最後は人が判断します。テクノロジーが評価をして、現に給料を下げられた、あるいは希望しない部署に配転されたという事例が考えられます。なぜそうした人事権を発動したのかと問われた場合、「テクノロジーがそう判断したからです」、ではだめなのです。最後は「人」が判断します。

2. 採用領域における現状と未来

既存社員の人材データを活用した「活動予測モデル」による採用判断がすでに行われています。AIによるエントリーシート選別、人間関係や社風とのマッチングをAIで行うことについては先ほど触れたとおりです。今後はAIによる採否判断の高度化、ビデオ面接による効率化が加速すると思われます

HRテクノロジー活用における情報収集

労働者の個人情報の収集については昔から問題になっておりました。採用の自由は憲法上の権利だというのが最高裁の

立場です（憲法22条、三菱樹脂事件 最高裁大法廷 昭48.12.12判決）。

採用にあたりどのような事項を考慮するかは各企業の自由です。

同判例では「企業者において、その雇傭する労働者が当該企業の中でその円滑な運営の妨げとなるような行動、態度に出るおそれのある者でないかどうかに大きな関心を抱き、そのために採否決定に先立つてその者の性向、思想等の調査を行なうこと」が許容される理由について「企業における雇傭関係が、単なる物理的労働力の提供の関係を越えて、一種の継続的な人間関係として相互信頼を要請するところが少なくな」とされています。

HRテクノロジーの判断基礎となる情報収集を行う必要性として改めて評価すべき先例でしょう。

面接官が人だとかかなり主観的になります。いいと思った人を何となく採用している企業もあるでしょう。それをテクノロジーを使って、フィットする確率は何%となればある程度の客観性が保証されます。その意味でも情報収集の必要性は肯定できると思います。

その他、採用領域で問題になりそうなのは、職安法の規制です。今後マッチングサービスを開発しようとしたとき、有料職業紹介に該当するか、情報提供との違いは何か、労働者供給（職安法44条）との関係、中間搾取の禁止（労基法6条）という面で問題になります。世界的にウェーバー的な働き方が広がりを見せていますが、雇用と請負的な就労の境目が流動化しています。請負的な就労だからといって、なんら労働法的な保護が及ばない

のかという問題もあります。これはすでに議論が始まっています。

次に問題になるのは採用差別です。基本的に採用は自由です。誰をどんな方法で採用しようが、またその際の情報収集の任意であれば自由です。過去の裁判で問題になったのは、勝手にH I Vの検査をしてしまったというのですが、勝手に情報収集したから問題なのです。マッチングのために使うこと、任意であることを告げるべきです。ただ、そうしても結果として採用差別となることもあります。一番良くないのは、「AIが決めたから」として検証してみたら差別的要素だったときです。企業の運用でも、「最後は人が」決めるものであり、テクノロジーの活用はその補助であるという理解が必要です。テクノロジーを使うのは、あくまで効率化です。テクノロジーを判定した結果を利用するのか、まったくゼロから始めるのか、いずれを選ぶかで選考のスピードも変わってきます。テクノロジーはあくまでも補助です。

HRテクノロジーを用いた内定取り消しや本採用拒否

HRテクノロジーを用いた内定取り消しや本採用拒否も問題になりそうです。過去のSNSデータを分析する、メールの内容を分析することもあるでしょう。

採用面接の際に、応募者が嘘をついた場合、「労働者が使用者からそれらの申告を求められた場合には、労働者は、少なくともそのうちの重要な部分については、これを正確に申告する信義則上の義務を負うものというべきである。けだし、労働契約も人間と人間との継続的な契約

3. 労働契約の展開とテクノロジー

人事配置におけるテクノロジーの現状と未来

今現在、すでにジョブフィット率を定量的に測定することが可能です。これにより、A部長の下にBさんをつけると1年以内の離職率80%などと、ミスマッチの回避が可能です。今後のキャリア形成へ示唆が得られます。フィット率の高い社員にも、「意外性のある」キャリアをAIにより提示することが可能です。

従来、特に「勘と経験」によって決定されていた移動について、選考時から入社後まで、一貫した人事データの蓄積により、客観的根拠を持って行うことができるといえます。

未来的には、ジョブフィットの考えにより、適職を提示するとともに、これにふさわしい賃金決定まで行うことが想定されます。

人事権については、原則として会社の裁量が広いわけです。しかし、近時、人事権が制約を受けるということが多々見られます。

最高裁の考え方（東亜ペイント事件最判昭61.7.14判決）ですが、①業務上の必要性、②当該転勤命令が他の不当な動機・目的をもってなされたものか、③労働者に対し通常甘受すべき程度を著しく超える不利益、といった3点で判断します。

①、②はテクノロジーを使うことで客観的な検討が可能となるでしょう。テク

関係であって、その契約関係の円滑、健全な進展は当事者相互間の信頼関係を無視しては考えられないところ、労働者が労働契約の締結に当り前記のような性格を有するその学歴及び職歴の重要な部分を意識的に詐称するようなことは、契約締結の当初から当事者間の信頼関係を著しく損ねるものであって、信義則上許されないことであるといわなければならないからである。従って、もし労働者がこの信義則上の義務に違反して学歴及び職歴の重要な部分を詐称した場合には、その労働者は、使用者から、その詐称を理由に非難されたり、それ相当の不利益を受けたりしてもやむをえないものというべきである」とする裁判例があります（スーパーバック事件 東京地裁 昭54.3.8判決）。

当該詐称が労働契約締結に当たって考慮する事項として「重要な部分」かどうか判断基準となります。

そこで、HRテクノロジーを用いた採用の場合、採用担当者としては、「どの因子がどの程度採否判断に影響するか」まで把握する必要はないが、労働契約締結における「重要な部分」を峻別する意味でも、「どの因子が採否判断に影響を与えるか」という程度にはテクノロジーの中身を理解しておく必要があるでしょう。

実務的には中途採用の場合、前職の退職証明書（労基法22条1項）を持参させ、退職理由や退職時期を確認すべきです。

テクノロジーによる判断が「③」を考慮した判断過程になっているかはチェックが必要です。③についてはテクノロジー側が考慮要素としていないことも想定されるため、育児・介護・私傷病・労災治療中の者、障害者、通勤距離、家族構成など個々人の事情に応じ、人間による判断が必要となります。

HRテクノロジーによる判断が従業員の属性・家族構成・育児、要介護者の有無や居住地までも加味したものとなっていれば別途の考慮が不要の場合もあるでしょう。この点はどのようなデータを元に判断しているか次第です。「HRテクノロジーの判断も加味して、なぜその異動が必要と判断したのか」を説明できる実務体制が必要です。

レジュメに、「HRテクノロジーによる最適な上司部下の配置とハラスメント予防」と書いておきました。

異動後活躍組織予測モデルを進めていくと、上司と部下との相性を組み合わせた上で、配置を決定できるような未来も想定されます。この場合、相性が良い事例とは逆に、悪い事例ではパワハラ等のハラスメントの問題が引き起こされる可能性があります。

会社はハラスメント防止義務を負っていますが、あくまで事前の周知啓発・相談窓口の設置にとどまるため、事前の異動や処分は困難です。ハラスメントの発生を防止するような個別的注意指導・教育を実施することにより、ハラスメント被害を事前に防止し、また、実際に発生した場合には迅速かつ効率的に対処することが必要です。

「人と職務がフィットしているかどうか

かをスコア化するモデル」については、フィットしていない者の異動・解雇に用いる活用法も考えられます。フィットしていないことを数々の論拠により説明できるため、むしろこれまでよりも合理性は立証しやすいでしょう。ただし、「スコアが出ているから」ではなく、人間視点から「なぜ、この異動が必要なのか」を回答できるようにしておく必要があります。AIは自分の判断を補強するものです。

キャリア権を憲法の権利とする見解もありますが、就労請求権は基本的に認められていません。キャリアは尊重すべきですが、権利とまで言えるかという点疑問です。

人事評価領域のテクノロジーと労働法

ジョブフィット率を評価に用いて配置を行い・配置により賃金を上げ下げする制度への人事制度変更は不利益変更の問題です。

労契法10条の考慮要素は、①不利益の程度、②変更の必要性、③内容の相当性、④組合との交渉状況、⑤その他事情——です。④の組合に対する理解を得られるかが重要です。社内の人に対して、有用性を説明することが大事です。事例が増えてくると、説明がしやすくなると思います。

成果主義的な賃金制度への変更については、ノイズ研究所事件（東京高裁 平18.6.22判決）という有名な裁判例があります。この裁判例によると、変更するには、①給与原資総額は減らさず、配分の仕方を改めるものであること、②自己研

さんによる職務遂行能力等の向上により昇格・昇給の機会平等が保障されていること、③合理的な人事評価制度があること（成果・業績評価基準の明確化、評価手続き、不服申立手続き）、④激変緩和措置（調整給、減額制限）が必要となります。②の自己研さんに関してですが、AIは、どんな自己研さんが必要かというサジェスションもしてくれます。③については、ジョブフィット率をAIに算定してもらって、一定以上だったら上がるとか、一見客観性がありそうで、それがどう判断されているのかはよくわかりません。ここでも人が説明できるのかが問題になります。成果主義的賃金体系への移行の際には、必ず、不服申し立て手続きがあるのかどうか問われます。AIのジョブフィット率だけを評価基準にするのではなくて、別の観点から、社内で再検討できる状態になっているのかどうか重要です。

既にある制度を用いて、実際に賃金を引き下げるのは、人事権濫用論（評価の合理性）の問題です。日本システム開発研究所事件（東京高判平20.4.9判決）では、以下の要素が制度化されて就業規則に記載されていることとして、

i 年俸額決定のための成果・業績評価基準

ii 年俸額決定手続

iii 減額の限界の有無

iv 不服申立手続

が挙げられています。そして、上記の内容が公正であることが求められます。

では合意しておけば良いのか？

賃金規定の一方的適用ではなく合意に

より賃金変更する場合、労働契約内容は合意により変更が可能です。労契法8条は、「労働者及び使用者は、その合意により、労働契約の内容である労働条件を変更することができる。」としています。ただし、ここで求められる合意は、賃金の異議なき受領という黙示の同意では足りず、「労働者の自由な意思に基づいてされたものであると認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在する」こと（合意の真意性）が必要です（更生会社三井埠頭事件 東京高裁 平12.12.27判決、シンガー・ソーイング・メシーン事件 最高裁二小 昭48.1.19判決、他多数）。これは労働契約が展開するいろいろな場面で要求されます。

「労働者の自由な意思に基づいてされたものであると認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在する」か否かは、どういった事実関係があったかというところから判断されます。評価について、どういった説明を受けたか、どうして納得したのかというプロセスが問われます。その際に「ジョブフィット率が30%だったから」だけでは、なぜ30%なのかがわかりません。人事側はよく具体性を持って説明できないといけません。賃金額変更の合意を得る際は、なぜこのような変更が行われるのか、また、それがいかに根拠を有し、公正な評価により行われているかを説明し、対象者の理解と納得を得て行う必要があります。そのため、この同意取得に際しても、「HRテクノロジーでそうなったから」ではなく、具体的事実に基づく評価の根拠を人間が説明できなければなりません。

個人情報利用目的を就業規則によって改正可能か

例えば、「〇〇データベースに提供する私の人事情報についてはA社人事情報利用規程の目的に従い利用されることに同意します。」との同意書を取得したとします。「A社人事情報利用規程」を改正し、これまで「人事考課には用いない」としていたものを「人事考課に用いる」よう変更するケースを想定してみましょう。

これは就業規則の一部である規定改正により可能か、それとも改めての同意取得が必要でしょうか。

争いありますが、就業規則の不利益変更論（労契10条）として対応可能であり、すべての場合において同意が必須というわけではないでしょう。

組織・人材開発の現状と未来

従業員一人一人に対するキャリアアドバイスや個別にカスタマイズされた教育（マイクロラーニングとの併用）を行うことは現状でも可能です。

さらに、チャットのやり取りやリストバンドデバイスでのバイタル情報によるストレス把握を行い組織改善につなげることも可能です。

社員のエンゲージメントを可視化・数値化することで、組織の状態を定量的に把握することが可能です。将来的には個人の成長にフォーカスを当てて、的確にリアルタイムAI評価や助言を行うことが可能になります。

労働時間について、自己申告勤怠データとPCログオンオフ、メール送信時間、

Outlookの予定表などを自動的に付き合わせて、ガイドライン違反になっていないかを自動的に検出するクラウドシステムがすでにあります。テクノロジーの使い方は無数にあります。

テクノロジーによるキャリア提示は、社内ポジションのみならず、「レンタル移籍」など、社外での成長を示唆する場合があります。

出向が認められるのは、①労働者を離職させるのではなく、関係会社において雇用機会を確保する②経営指導、技術指導の実施③職業能力開発の一環として行う④企業グループ内の人事交流の一環として行う——という場合だと考えられます。企業グループでは有効ですが、違反すると労働者供給（職安法44条）となる可能性があるので注意が必要です。

労働時間把握ガイドラインでは、「休憩や自主的な研修、教育訓練、学習等であるため労働時間ではないと報告されていても、実際には、使用者の指示により業務に従事しているなど使用者の指揮命令下に置かれていたと認められる時間については、労働時間として扱わなければならないこと」とされています。テクノロジーに関する研修等を、興味のある人だけにする、自己研さんとしてやりたい人だけにする場合には、徹底してその旨を通知してください。雰囲気や、上司受けを気にして受講せざるを得ないという場合は、事実上、命令があった、という話になりかねません。

解雇・安全配慮に関する現状と未来

社員の勤怠データや健康診断結果から

メンタル不調者の予兆検出、健康について将来像のシミュレーションを行うことが可能です。

リストバンドデバイスによりバイタルデータを取得して健康状態を定量化・可視化することができます。

毎日社員アンケートをクラウド上で行うことによる定点観察や、勤怠データを用いた4ヶ月後の退職予測も可能です。将来的には、勤怠データのみならず、メール・チャットの解析による健康・メンタル・退職予測が可能になるでしょう。

安全配慮義務

企業は労働者の生命・身体の健康を確保する安全配慮義務を負っています（労契法5条）。

安全配慮義務の内容は、「使用者は、その雇用する労働者に従事させる業務を定めてこれを管理するに際し、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」（最二小判平12.3.24）というものです。

「心身の健康を損なうことがないよう注意する義務」という注意義務の前提は、①予見可能性と②「①」に基づく結果回避義務の2点からなります。

例えば、長時間労働があれば健康状態の悪化が予見できるため（①）、これに基づき残業禁止や休業など、健康を損なう結果を回避する措置（②）を取るべきということになります。

安全配慮義務の履行主体は、前記電通事件では「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」、つまり管理職が安全配慮義務の履行主体であるとしています。

従業員の健康状態をより高度に把握したにもかかわらず、何もしないことになると、結果回避義務を果たしていないこととなります。

テクノロジーによる、予見可能性というのは、非常に有用ですし、結果として労災を防げるのなら、いいことです。ということは法的責任の範囲が広がるということでもあります。ここでいいたいのは、情報を取得しっぱなしにしたらダメですよということです。

東芝事件（最二小判平26.3.24）では、労働者本人がメンタル不調を訴えなかった事件です。だけど、配慮をしろというのが裁判所の考えです。メンタルヘルスの情報は「自己のプライバシーに属する情報であり、人事考課等に影響しうる事柄として通常は職場において知られることなく就労を継続しようとするのが想定される性質の情報」であり、使用者は労働者からの申告がなくとも、「過重な業務が続く中でその体調の悪化が看取される場合には、上記のような情報については労働者本人からの積極的な申告が期待し難いことを前提とした上で、」心身の健康を凶る義務があると述べました。

「体調の悪化が看取される場合」とは、この事件では、顔色が悪いとか、今までできていたことができなくなっているとか、辞めたいと言い出してきたなどの事実認定があるわけです。テクノロジーを導入すると、メンタル悪化率80%という情報を事前に得ていた場合、これも「体調の悪化が看取される場合」に該当する

可能性があります。HRテクノロジーにより不調の予兆が検出された場合には、体調の確認を積極的に行うべきです。

重要なのは「病気かどうか」ではなく「体調が悪いかどうか」です。傷病の有無は医師が確認すればよく、現場管理職としては体調変化があるか否かに注意を払うべきです。これはストレスチェック制度（安衛法66条の10）により“心理的な負担の程度が大きい”との結果になった場合の対応と同様に産業医の判断を仰ぐというフローに乗せるべきです。

HRテクノロジーによるハラスメント予測

脈拍・ストレスレベルと位置測定による人物関連把握モデルについては、良好な人間関係が分かる反面、人間関係が悪いケースも把握できます。

企業の安全配慮義務の広がりや考えると、関係性が悪化している予兆を捉えた段階で何もしないのはリスクとなります。

そこで、ハラスメント対策における一般的事前対応（均等法や育介法におけるハラスメント対応方針の表明・相談体制の周知に関する強化策）や、個別ミーティング（ハラスメントを受けている可能性がある者からの聞き取り）による周知などの対応を取ることが考えられます。

また、個別の注意指導・教育を実施することで、企業としては適切に当該人間関係に注意を払っているという姿勢を示すことが肝要です。安全配慮「義務」を履行したという証拠を残すことが求められます。

テクノロジーの精度が向上すれば、予

測の段階で配置転換なども検討できるでしょう。

HRテクノロジーによる休職発令

現時点では休職の妥当性については、就労不能状態にあることが「医学的に」立証されることを要します。そのため、HRテクノロジーのみにより休職命令を行うことは休職発令の前提となる根拠が不十分となるおそれがあります。

産業医の受診を命ずる（受診命令）ことはできますが、すでに希死念慮の兆候や自殺に向けた行動が発生している場合など緊急を要するケースにおいては、医師の判断を後回しにして直ちに休職命令を発し、事後対応に当たるべき場合があります。

産業医と主治医の見解が異なることがよくありますが、その論争に1つ補強する材料としてテクノロジーの要素が入れられると個人的には思っております。

HRテクノロジーにより現在の職務にフィットしておらず、また異動を重ねても職務への不適応が継続するため解雇相当と判断される場合であっても、それが精神疾患等による場合には、直ちに解雇を行ってしまうと無効とされるリスクがあります（日本ヒューレットパッカード事件 最二小判平24.4.27）。そこで、メンタル疾患等が原因となるジョブフィット率の低下のケースにおいては、まずは解雇を行うのではなく先に休職させ、休職期間を経て改めて復職可能性を検討すべきです。

休職期間満了時に傷病が治癒していれば復職となり、治癒していなければ就業

規則の定めにより自然退職または解雇となるのが通常であるが、争いの多くは「治療」したか否かを巡って生ずることとなる。

復職可否判断においては、原則としては従前の職務を遂行可能な程度に回復していることを要しますが、片山組事件(最高裁一小 平10.4.9判決)によれば、従前の職務を十分に遂行できないとしても、当該労働者の「能力、経験、地位、被上告人(編注：会社)の規模、業種、会社における労働者の配置・異動の実情及び難易等に照らして(中略)配置される現実的可能性があると認められる業務が他にあったかどうか」を検討すべきこととされています。

「現実的可能性」とは、新規に業務をやってそこに就けるということの意味するのではなく、配置可能な職務が現に存在し、過去に同種の労働者が配置されたことがあることや、当該労働者が担当したことがある軽減業務が存在するかどうかを意味します。

この「現実的可能性」のある配置が可能か否かという観点で、ジョブフィットモデルを活用し、かかる業務があるか否かを検討するという点でHRテクノロジーが活用されることが想定されます。

HRテクノロジーとリハビリ勤務

リハビリ出勤の法的性格はあくまで「リハビリテーションの一環」であり、「労働契約に基づく労務の提供と評価することは到底できない」(西濃シェンカー事件 東京地裁 平22.3.18判決)とされています。実際にも労働ではなく、あくま

で復職可否判定のために業務類似行為を行い、その遂行状況を参考にするという位置づけです。労働力として利用してしまったら、それは仕事に復帰したということになります。

リハビリ出勤を実施する上での留意点は以下の通りです(近時の例ではNHK名古屋放送局事件 名古屋地裁平29.3.28判決)。

- ・業務ではなく、業務類似行為を行わせる
- ・休職期間を継続したまま行わせること
- ・実際に労働力として活用するような指揮命令を行わないこと
- ・賃金は無給とすること
- ・労災の適用がないことを明らかにしておくこと
- ・実施期間を定めること
- ・体調に異変があればすぐに中止すること
- ・本人からリハビリ出勤制度利用の申請書を提出させること

ジョブフィットモデルを応用すれば、リハビリ勤務中に行ったりリハビリの遂行度合いを定量的に把握することが可能となるため、復職可否判定の合理性を大きく担保する要素となるでしょう。

4. 退職領域のテクノロジーと労働法

ジョブフィット率が低い者や4ヶ月後退職モデルで対象となった者への退職勧奨が問題となり得ます。

退職勧奨については人選の合理性が問われます。退職勧奨の対象者になった理

由（業績不良の具体的事実）や業務改善に対する態度などを説明していることを評価し、退職勧奨の違法性を否定している裁判例（日本アイ・ビー・エム事件 東京地裁 平23.12.28判決）からすれば「なぜ当該労働者が退職勧奨を受けたのか」という人選基準が適法性を基礎づける重要な要素となります。ここで、ジョブフィット率が低いという事情は、客観的で公正性のある基準のため、あとはフィット率算定に至るデータが正しいのかという検証が可能であれば、人選基準としては適切といえるでしょう。

一方、4ヶ月後退職モデルの場合は合理性が微妙なところですが、本人が退職したがる可能性が高いです。だったら辞めてもらおう、と考える人もいるでしょう。「君、辞めたいんだって？」と聞くのもおかしな話です。それで「だったら辞めていい」と言うのも解雇の問題に発展しかねません。

解雇に関するテクノロジーと労働法

解雇の合理性・社会通念上相当性については、労契法16条に規定があります。蓄積された裁判例を法律にしたのが労契法16条だというのが厚労省の解釈です。

エース損害保険事件（東京地裁 平13.8.10決定）では、従業員を成績不良で解雇する場合について、①単なる成績不良ではなく、②企業経営や運営に現に支障・損害を生じまたは重大な損害を生じる恐れがあり、企業から排除しなければならない程度であり、③注意し反省を促したにもかかわらず今後の改善の見込みがなく、④不当な人事等、労働者に宥恕

すべき事情がなく、⑤配転や降格ができない企業事情などを考慮して判断すべきとされています。②を見れば、企業側にとって非常に難しい要件であることが理解できます。「なんだかこの人に仕事を任せていたら危なそうだな」と思うことは多々あるでしょう。その段階では損害は発生していません。

「重大な損害を生じるおそれ」があることについては、様々なデータから推知することが可能でしょう。これまで「なんとなく向かない」という能力不足型や「協調性がない」あるいは「なんとなくいけすかない奴だ」という協調性・適格性欠如型についても、具体的事実を多数提示することが可能となると想定されますが、このような場合であれば、むしろこれまで主観的に人間が判断していた時代よりも判断が容易になるでしょう。

ただし、判断過程が検証可能であること、評価の元となった「エピソード」が正しいこと、「エピソード」の評価が合理的である（差別的でない）ことが必要です。また、他の人事考課データの積み重ねとの整合性に（違うシステムの場合は特に）注意が必要です。

すべての情報をデータ化し、それを前提として判断することが必要です。いずれにしても、解雇の合理性を高まる方向でテクノロジーを利用するというのは、なじみやすい局面だと思います。

HRテクノロジーとPIP

PIPとは業務改善プログラム（PerformanceImprovementPlan）の略であり、パフォーマンスに問題がある従業員に対して一定期間の業務改善アクシ

ンプランを行うことをいいます。

日本では、解雇には労契法16条の合理的理由が要求されるため、PIPの実施を持って解雇有効とはならないものの、PIP実施により、目標の具体化やそれに対する評価・フィードバックがなされるため、解雇の合理性を担保するものとして外資系企業で多く利用され、近時では日系企業でも利用例が見られます。アメリカは解雇自由の国といわれますが、差別は禁止です。だからPIPで仕事ができていること、改善プランを経たこと、目標達成ができなかったことを証明するわけです。日本では、一部の外資系企業でPIPをしたから解雇できますよね、と思っている企業がありますが、それは違います。解雇自由の国でのPIPは差別ではないことが立証できれば十分です。日本では解雇に合理的な理由があるというように積極的に立証しなければなりません。立証のハードルが一段階異なります。今後HRテクノロジーやAIによりPIPの内容を充実させることも想定され、これはPIP後に解雇か通常業務復帰かという判断を行う上でも有用です。

PIPは形式的にやったのではダメです。PIPの留意点は以下の通りです（ブルームバーグ・エル・ピー事件 東京地裁 平24.10.5判決）

- ①達成可能な具体的目標を出しているか
- ②労働者の問題性を共有し、具体的な改善強政策を講じているか
- ③フィードバックが適切か

PIPをやると従来あいまいであったジョブディスクリプションが明確になります。そこで、HRテクノロジーを用いて、

具体的な問題性の指摘、達成可能な目標の設定、目標の達成度合い（達成率）の測定、適切なフィードバックと次の目標設定などを、人間が陥りがちな恣意的判断によることなく行うことができるでしょう。通常勤務時よりも、HRテクノロジーによる評価に馴染むといえます。

PIPの評価については、従前同様に、「判断過程が検証可能か」という点が問われますが、最後に人間の視点で調整すべきは目標設定の部分です。最初から目標達成がほぼ不可能であるような内容では、裁判になった際に「最初から解雇に追い込むための方策」と捉えられてしまうため、この部分の人間による細かい調整が肝要となります。

まとめ

テクノロジーの進化により、好むと好まざるとに関わらず、人事関連のものがテクノロジー化していく未来は避けられないと思います。

ベンダー（特にグローバル企業）は必ずしも、日本の法令を理解して作っているわけではないです。また、そもそもネガティブな側面に適用することを（技術的には可能だが）想定していません。日本の労働法に関する法律・判例はすでにありますので、それに対応したシステムになっているかはチェックしなければなりません。

また、最後は「人」という意識を明確にすることが必要（使う側の理解が必要）です。

電話とかメールが仕事に入ってきた時と同じです。恐れるのではなく、「どう使うか」が重要です。

勘と経験よりは客観的データを示せる方が納得感が得られる場合があります。

私からは以上です。ご清聴ありがとうございました。

(本稿は平成30年9月6日(木)に開催しました第2780回労働法学研究会例会の講演録を加筆・整理したものです。文責・編集室)

よくわかる!

労働判例ポイント解説

産休及び育休取得後の女性労働者の解雇の有効性
シュプリンガー・ジャパン事件・東京地判平29・7・3労働判
例1178号70頁)

山口大学講師

井川志郎

事 実 の 概 要

被告（以下「Y」）は、英文の学術専門書籍、専門誌の出版及び販売等を行う株式会社であり、原告（以下「X」）は、平成18年10月に労働契約を結んでYに入社し、制作部のJournal Editorial Officeチーム（以下「JEOチーム」）に所属し、学術論文等の電子投稿査読システムの技術的なサポートを提供する業務に従事していました。

Xは、平成26年8月から産前産後休暇に入り、同年9月2日に第二子を出産した後、引き続き育児休業を取得しました。そして平成27年3月、Xは、Yに当該休業後の職場復帰の時期等についての調整を申し入れました。これに対しYの担当者らは、JEOチームの業務はXを除いた7人で賄っており、従前の部署に復帰するのは難しく、復帰を希望するのであれば、インドの子会社に転籍するか、収入が大幅に下がる総務部のコンシェルジュ職に移るしかないなどと説明して、Xに対して退職を勧奨し、同年4月分以

降の給与は支払われたものの、その就労を認めない状態が続きました。そしてその後、YからXに対して、同年11月27日付の書面により、同月30日限り解雇する旨が通知されました（以下「本件解雇」）。

同書面において、解雇事由としてはY就業規則の複数の条項に該当する旨が記載されていましたが、それらの条項では、「協調性が不十分で注意・指導しても改善の見込みがないと認められるとき」、「職務上の指揮命令に従わないとき」、「正当な理由なく、配転・出向命令等の職務命令に従わないとき」といった事由で解雇や懲戒が行われることが定められています。

本件解雇前、Xは、自身の処遇・待遇に不満を持って、上司に執拗に対応を求め、自身の決めた方針にこだわり、上司の求めにも容易に従わないなど、協力的な態度で対応せず、時には感情的になって極端な言動を取ったり、皮肉・あてこすりに類する言動、上司に対するものとしては非礼ともいえる言動を取ったりしており、その結果、上司らはXへの対応に時間を取られることを大きな負担と感

じ、中には他部門へ異動せざるを得なかった者もいました。他方、平成25年度のXに対する人事評価において、「ビジネスマナー」やチームワークの項目以外、上司から全て4段階中の最高評価が与えられています。

なお、Xの上司や人事部マネージャーからは、Xの行動について、口頭での注意が行われ、また、業務命令違反であることを明示し、処分をほのめかすこともあったほか、個々の指示に際しての注意も行われていました。ですが、それ以上に懲戒処分、文書を交付しての注意といったことは行われていませんでした。

以上の事実関係のもと、Xが、本件解雇が男女雇用機会均等法（以下「均等法」）9条3項及び育児介護休業法（以下「育休法」）10条に違反し無効であるなどとして、Yに対して、労働契約上の地位にあることの確認と、賃金およびこれに対する遅延損害金の支払を求めるとともに、不法行為に基づき損害賠償金200万円および弁護士費用20万円ならびにこれらに対する遅延損害金の支払を求めたのが、本件です。そこで、本件解雇の効力（均等法、育休法違反の有無、客観的に合理的な理由の有無）および不法行為の成否が争われることになりました。

判 旨

請求一部認容

1. 本件解雇の効力

「(1) 妊娠等と近接して行われた解雇と均等法及び育休法違反について

……解雇が有効であるか否かは、当該

労働契約に関係する様々な事情を勘案した上で行われる規範的な判断であって、一義的な判定が容易でない場合も少なくないから、結論において、事業主の主張する解雇理由が不十分であって、当該解雇が客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められなかった場合であっても、妊娠等と近接して行われたという一事をもって、当該解雇が妊娠等を理由として行われたものとみなしたり、そのように推認したりして、均等法及び育休法違反に当たるものとするのは相当とはいえない。

他方、事業主が解雇をするに際し、形式上、妊娠等以外の理由を示しさえすれば、均等法及び育休法の保護が及ばないとしたのでは、当該規定の実質的な意義は大きく削がれることになる。もちろん、均等法及び育休法違反とされずとも、労働契約法16条違反と判断されれば解雇の効力は否定され、結果として労働者の救済は図られ得るにせよ、均等法及び育休法の各規定をもってしても、妊娠等を実質的な、あるいは、隠れた理由とする解雇に対して何らの歯止めにもならないとすれば、労働者はそうした解雇を争わざるを得ないことなどにより大きな負担を強いられることは避けられないからである。

このようにみえてくると、事業主において、外形上、妊娠等以外の解雇事由を主張しているが、それが客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないことを認識しており、あるいは、これを当然に認識すべき場合において、妊娠等と近接して解雇が行われたときは、均等法9条3項および育休法10条

と実質的に同一の規範に違反したものとみることができるから、このような解雇は、これらの各規定に反しており、少なくともその趣旨に反した違法なものと解するのが相当である。」

「(2) Yが主張する解雇理由について

……Yは、Xの解雇理由について、……Xの問題行動が、業務妨害や、業務命令違反、職場秩序のびん乱や、業務遂行能力及び資質の欠如に当たる旨主張している。」

しかし、上記「平成25年度のXに対する人事評価……の評価時点から……休業開始時までの間に……Xの業務遂行状況について顕著な変化があった旨の主張立証はされていない」。

「次に、YがXの問題行動についてどのような注意・指導を行っていたかという点についてみると、……Xの問題行動なるものをYにおいてどの程度深刻なものと受け止めていたかについては疑問も残り、少なくとも緊急の対応を要するような状況とまでは捉えていなかったことがみてとれる。

さらに、Yでは、Xの問題行動に苦慮し、これへの対応として弁護士、社会保険労務士及び産業医に相談し、助言を受けていたというのであるが、……その助言の内容に照らせば、Y（その担当者）にあっては、……休業の終了後において直ちに、すなわち、復職を受け入れた上、その後の業務の遂行状況や勤務態度等を確認し、不良な点があれば注意・指導、場合によっては解雇以外の処分を行うなどして、改善の機会を与えることのないまま、解雇を敢行する場合、法律上の根拠を欠いたものとなることを十分に

認識することができたものとみざるを得ない。」

「以上によれば、本件解雇は、客観的に合理的な理由を欠いており、社会通念上相当であるとは認められず無効である。また、……解雇に至る経緯……からすれば、Y（の担当者）は、本件解雇は妊娠等に近接して行われており（Yが復職の申出に応じず、退職の合意が不成立となった挙句、解雇したという経緯からすれば、育休終了後8か月が経過しても時間的に近接しているとの評価を妨げない。）、かつ、客観的に合理的な理由を欠いており、社会通念上相当であるとは認められないことを、少なくとも当然認識すべきであったとみることができるから、……均等法9条3項及び育休法10条に違反し、少なくともその趣旨に反したものであって、この意味からも本件解雇は無効というべきである。」

2. 不法行為の成否

解雇に至るまでの状況や「均等法及び育休法の規定にも反する解雇を敢行したという……経過に鑑みると、Xがその過程で大きな精神的苦痛を被ったことが見て取れ、賃金支払等によって精神的苦痛がおおむね慰謝されたものとみるのは相当でない。

そして、本件に表れた一切の事情を考慮すれば、Yのした違法な本件解雇により、原告に生じた精神的苦痛を慰謝するに足りる金額は50万円と認めるのが相当であり、これと相当因果関係にあると認められる弁護士費用5万円とを併せて、Yは損害賠償義務を負うものというべきである。」

ポイント解説

1. 本判決の重要性

(i) 本件は、事案的には、産休および育休取得後の女性労働者に対して使用者が解雇を行ったものであるところ、使用者が解雇理由として妊娠等以外の自由を主張していること、他方で、育休終了時期から退職勧奨が行われ、その後使用者による就労拒否が8か月続いたうえで解雇に至っていることに、特徴を見出すことができます。

均等法9条3項は、産前産後休業も含め妊娠等を理由とした女性労働者に対する解雇その他の不利益取扱いを禁じており、育介法10条は、労働者の育休申出または取得を理由とした解雇その他の不利益取扱いを禁じています（以下、これらの規定で保護対象となっている事由を「妊娠等」と呼ぶことがあります）。

(ii) このうち前者については、広島中央保健生活協同組合事件・最一小判平26・10・23民集68巻8号1270頁（以下「H26最判」）が、労基法65条3項に基づく軽易業務への転換を「契機として」降格措置がとられた場合、「原則として」均等法9条3項の禁止する取扱いにあたりと判示しています。これは、直接には当該事案で問題になっている事由（軽易業務転換）および措置（降格）についての判示ですが、本件にも関わりがないわけではありません。というのも、H26最判については、より一般的に、つまり、他の事由や措置を含めて、さらには育介法上禁止されている不利益取扱いを含めて、使用者に負担を課す形で主張・立証

責任の転換を図ったものとも理解できることが指摘されているからです（両角・労働判例百選第9版39頁）。

実際、H26最判は行政解釈にそのような影響を及ぼしています。もともと、平成18年厚労省告示第614号は、均等法9条3項にいう「理由として」とは、妊娠等と不利益取扱いとの間に「因果関係があること」を指すものとしています（同指針第4の3の(1)）。また、平成21年厚労省告示第509号では、育介法10条により禁止されるのは、育児休業等の申出等との間に「因果関係がある行為」であるとされています（同指針第2の11の(1)）。この点、上記最高裁判決を受けて均等法および育介法の行政解釈が改正されました（平成27年1月23日雇発第0123号による、平成18年10月11日雇発第1011002号および平21年12月28日職発第1228第4号・雇発第1228第2号の改正）。これによれば、上記各指針における「因果関係」とは、妊娠等を「契機として」不利益取扱いが行われた場合には「原則として」禁止される不利益取扱いが行われたものと判断される程度に、労働者側の主張・立証責任を軽減して解されることとなりました（上記平成18年通達第2の4の(5)および上記平成21年通達第2の22の(3)）。

また、「契機として」とは、上記改正後の行政解釈によれば、「基本的に当該事由が発生している期間と時間的に近接して当該不利益取扱いが行われたか否かをもって判断」されます。よって労働者側からすれば、時間的な近接性を主張・立証すれば、不利益取扱いの正当化事由を使用者が主張・立証しなければいけな

くなるわけですから、かなりの程度負担が軽減されるでしょう。

(iii) 以上のようなH26最判および行政解釈の展開を前提とすると、本件では、育休取得後それなりの期間が経過しているなかで「契機として」要件を充足するといえるか、充足するとして、使用者の主張するような解雇理由が正当化事由となるか、という点がポイントとなったはずだと思われます。しかし以下に確認するように、本判決はそうした判断を行わず、特異な判断基準を用いて判断を行いました。これをどのように理解し評価すべきかが、問題になります。

2. 不可解な判断基準

本判決によれば、①使用者が「解雇事由……が客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないことを認識しており、あるいは、これを当然に認識すべき場合において」、②「妊娠等と近接して解雇が行われたとき」は、③「均等法9条3項および育休法10条と実質的に同一の規範に違反したものとみることができるから、このような解雇は、これらの各規定に反しており、少なくともその趣旨に反した違法なもの」となるとのこと。

(i) 要件を論じた①および②のうち、まず疑問が生じるのは、①の要否です。前述の行政解釈のような理解を採用した場合、②の要件のみで足りるはずであり①を付加する必要がありません。

この点着目されるのは、本判決が、かかる判断基準を示す前提として、「妊娠等と近接して行われたという一事をもって、当該解雇が妊娠等を理由として行われたものとみなしたり、そのように推認

したりして、均等法及び育休法違反に当たるとするものは相当とはいえない」と判示していることです。行政解釈のような「契機として」要件の理解を前提とすれば、本判決は、解雇へのH26最判の応用を拒否したものと理解できるでしょう。

そして本判決は、解雇の有効性は規範的判断で一義的な判定が容易でない場合も少なくないことを、その理由にしています。しかし、かような判定の複雑性があるからこそ、本判決も指摘するとおり、使用者が形式的に妊娠等以外の事由を解雇理由として主張してきた場合に均等法および育休法の保護を及ぼすことに困難が生じうるのであって、それゆえ、主張・立証責任の転換に意義があったのではないのでしょうか。

(ii) 仮に②に加えて何かしらの要件を加えるとしても、①のような内容の要件を付加することには疑問があります（この点、小宮・労旬1920号44頁も参照）。

①によれば、一般的解雇制限である解雇権濫用法理（労契法16条）違反が成立するうちの、さらに故意・過失が認められる狭い範囲でしか均等法9条3項および育休法10条の違反が成立しないことになります。これでは、地位確認請求を考えた場合、実務上、労契法16条で解雇無効を導けばよいことになり、「均等法・育休法でも違反を認めて欲しい」という感情論を除けば、均等法・育休法の有用性がなくなってしまいます。

推測の域はできませんが、本判決は、故意・過失を要件として均等法・育休法違反を認めておけば、不法行為に基づく損害賠償請求が認めやすいと考えたのかも

しません。実際、本判決の不法行為に関する判断においては、本件解雇が均等法・育介法にも反するものであることが重視されており、ここに、本件で労契法16条に加えて均等法・育介法違反を認定したことの意味を見出すことができます。しかし、故意・過失は民法上の不法行為責任の認定（判旨2）にあたって論ずればよいことであって、本件解雇の有効無効判断ないし均等法9条3項・育介法10条の解釈にとって故意・過失を重視することの説明にはなりません。

(iii) さらに本判決が不可解なのは、効果を論じた③の判示です。①および②の要件を充足した場合に、結論として、均等法9条3項および育介法10条に反する、または、その趣旨に反して違法（おそらく民法90条公序良俗違反）というロジックは、分からなくはありません。問題は、①および②の要件充足と、そうした結論との間に、「均等法9条3項および育介法10条と実質的に同一の規範に違反したものとみることができる」という文言が挿入されていることです。公序良俗違反を導く限りではかかる文言が挿入されていても違和感はありませんが、まさに均等法9条3項および育介法10条そのものへの違反を導くために、かかる迂遠な方法を取ったことの意味は容易ではありません。

(iv) 以上の疑念を払しょくしようとするれば、本判決は、妊娠等が理由となっていることを認定しなくても均等法9条3項や育介法10条違反と評価するための法律構成を示そうとして、①の要件を付加し、また、③のように直截にそれらの規定に反すると表現しなかった、と理解で

きるかもしれません。つまり、労契法16条違反が認定できることを前提に、その場合の特殊な判断枠組みを追加で（H26最判の判断枠組みとは別に）創設したものと理解できそうです。ただ、②の要件だけで原則的な均等法・育介法違反を導く解釈もあり得たことからすれば、このような判断枠組みの有用性は定かではありません。いずれにしても、本件のように労契法16条違反が比較的容易に認定できるような事案であったからこそ活用された、射程のあまり広くない判断基準と理解すべきでしょう。

3. 着目すべき点

H26最判および行政解釈を踏まえれば、本件では、妊娠等を「契機として」解雇が行われたかの判断が必要となったはずであり、具体的には、時間的な近接性が重要なポイントになってきます。

実はこの点で、本判決は、「Yが復職の申出に応じず、退職の合意が不成立となった挙句、解雇したという経緯からすれば、育休終了後8か月が経過しても時間的に近接しているとの評価を妨げない」と、着目すべき判断を示しています。育休終了時期から原告を退職に誘導するような対応を行い、その延長線上に本件解雇があると捉えれば、かかる判示は適切でしょう。

惜しむらくは、こうした認識にも拘わらず、妊娠等を「契機として」行われた解雇として、均等法・育介法上違法であることを直截に認めなかったことです。事案の特殊性ゆえか、本判決が不可解な判断基準を示すことで、本来評価されるべき判示の意義も減じてしまったとすれば、残念なことです。

職場のさざなみ

連載第

166

回 セクハラと業界事情

労働ジャーナリスト

金子 雅臣

1 色気も商売の武器

—時代の流れというやつですか。私どものような業界でもセクハラ対策をやらなければならないとは、夢にも思いませんでしたよ。

パチンコ店チェーンの笠原店舗開発部長が頭を掻きながら話し始めた。

—何かあったのですか。

私も、業界が業界だけに何が起きたのか想像がつかないまま問い返した。

—いろいろあるのですが、今回の問題はパチンコホールでお客が女性スタッフのお尻を触ったということで客とトラブルを起こしましてね。

—なるほど、そういうことですか。ありそうなことですね。それで、どうしたんですか。

—私どものような業界では、スタッフにもある程度のことは我慢をするように…いや、そんな場合にはうまくかわすように言うてはいたんですが…。今回のお客は少ししつこいというか、悪質だったんでしょうな。

笠原は、慎重に言葉の使い分けをしながら説明しはじめた。

—かわすようにと言われても、しつこい相手にはなかなか難しいでしょうからね。

私も状況を想像しながら応じた。

—我々のような商売ではスタッフの色気も商売上の武器ですから、一概にそれを否定するわけにもいかないですよ。

—まあ、仕事から仕方がないということで、多少のことは我慢しろということですか。

私は、笠原のホンネを問いただすように言ってみた。

—我慢というか、上手にあしらえということでしょうか。

—まあ、そんなことから、その騒ぎの後で、店長が彼女を呼んで、注意したんです。ところが彼女がその注意に反抗的だったとかでトラブルになったんです。

—つまり、スタッフの対応に問題があるということでの注意ですか。

—まあ、いわばそんなところでしょ

か。でも、その女性スタッフはSOSを出しているのに助けてくれなかった店長に問題があるという主張なんですよ。

—なるほど、女性スタッフの言い分もわかりますね。

私は、ようやく事の成り行きが見えてきた。

2 日ごろの不満が爆発

—問題はそこからなんです、女性スタッフとの言い合いに発展してしまって、店長が「女だったら、それくらいの覚悟がなければこの商売はやっていけない」と言ったらいいんですな。そこからは売り言葉に買い言葉でしょうか。「それなら辞めてやる」というお決まりの話になってしまったんです。

—なるほど、それは確かにありそうなことですよ。これまでもそんなことは何度かあったんじゃないですか。

私はその後の発展が見通せないまま応じた。

—ええ、これまでも確かに同じようなことは起きてはいたと思いますが、まさにスタッフが上手にかわしたり、時には店長が間に入ってなだめて解決したりしてきていたんですが、今回は少し事情が違ったということでしょうか。

—事情が違ったというのは…？

—店長が客に謝って、スタッフを注意をするというやりかたにスタッフが反発したんです。

—つまり、客に注意をすべきところをスタッフを謝らせて解決しようとしたことにスタッフの方が納得がいかなかったということですか。

—そうそう、そういうことです。彼女からすれば「何で私が謝らなければならないのか」ということなんです、店長からすれば「そんなことを上手に受け流せないお前が悪い」ということなんですよ。

—なるほど、スタッフの役割というか、そうしたことを「女性スタッフの仕事のうちとして我慢すべきことかどうか」ということでしょうか。

—業界的に言えば、お客様は神様ですから店長の考えが基本ですよ。でも、それでは通らない時代になってきたのかどうかということです。

笠原は、少し深刻な表情で言った。

—そこで終わってればそのスタッフが辞めるということで終わっていたのですが、それがそうもいかずに大騒ぎになってしまって…。

笠原は額にしわを寄せるようにして言った。

—更に大事になってしまったんですか…。

—ええ、他の女性スタッフたちもこれに同調して一斉に辞めると言い出したんです。

—なるほど、それは一寸した騒ぎですよ。それで、他のスタッフはどうして辞めると…。

—いわば、日ごろの店長のそうした対応が不満だったんですね。同じような対応をされていたことへの不満や、いろいろ出てきましてね。

3 セクハラと服務

—いろいろというのは、例えばどんな

ことですか。

——店長自身が卑猥な言葉をスタッフに投げかけていたり、少しエッチなパチンコ台などもあるんですがそうした台を嫌がると特定の女性スタッフを嫌がらせて担当させるとか、いろいろと苦情が出てきたんですよ。

——なるほど、それはダメですよ。

——そのあたりは店長の個人の恣意的な対応に確かに問題があったらしいんです。そこで、それは注意したんですが、問題は営業に関わる部分ですよ。

——営業に関わる部分と言いますと…。

——クリスマスなどのイベントではキャンペーンの一環でコスプレ衣装の着用をしてもらうのですが、それが色々と種類があったりするので「あれは嫌だ。これは嫌だ」といったことですか。

——それはあくまで業務であるならば業務としてキッチンと整理することが必要でしょうね。

——それに、化粧や服装ですか。特に出勤時にジャージですっぴんで来るスタッフがいるのですが、そうした時であっても顧客の視線があるから注意をするんですが、これが個人的に反発を招いているようなこともありますね。そんなことなどは、商売上どのように対応したらいいのか困ってしましましてね。

——まさに、いろいろあるということですよ。でも、内容によってセクハラ案件と業務上の必要性というかサービス案件に分けられそうです。

——セクハラとサービスですか…。

笠原は訝し気な表情を見せていた。

——サービスの問題としてキッチンとしておく部分とセクハラの整理をしておくという

ことでしょうか。どうもそのあたりの曖昧さが気になりますが、どうでしょう。

——そんな整理ができるのですか。

笠原は怪訝な様子で確認してきた。

——そうですね。大雑把な言い方をすれば、業務として必要なことと個人的な判断が入ることで恣意的になりやすいことのケジメをはっきりさせることだと思います。

4 業界体質の問題

——具体的にはどのようにすればいいんですか。

——そうですね。スタッフへの顧客の性的な関心が向けられることについては毅然とした対応をすることですね。例えば対応マニュアルを作成するなどがいいでしょう。先ほどのお話のようなスタッフに我慢を強いるようなやり方は、まさにセクハラになります。

——なるほど、それがセクハラ対策の部分ですか。

笠原はメモを取りながらうなづいていた。

——衣装や化粧などについては業務上の必要性があるのであれば、店長の個人的な判断に任せるのではなくサービスとして決めておくことです。例えば、通勤時の服装もそれなりにドレスコードのようなものを定めることでしょうか。

——なるほど、ルールにしておくということですね。

——そうですね。店長の個人的な意見として指示するようなことだとセクハラととられかねませんので、注意が必要なところですね。

——なるほど、誰が指示しても同じ基準で指示ができるようにするということですか。

——いずれにせよ、個人の恣意的な判断が入るとセクハラと受け止められかねない部分については業務上の必要性をはっきりさせてサービスとして明確にするという考え方が必要ですね。

——そのあたりがあいまいにされて恣意的にやられてきていることが不信感につながっていたということでしょうか。

笠原は思い当たることが色々あるらしく、しきりにうなづいていた。

——とはいえ、一番やっかいなことは顧客への性的なサービスを許容してきた企業体質をどのようにチェックしていくかですね。

——そこが業界的な一番の問題ですか。それはサービス業ですから規制するのは難しいですね。

笠原は諦め顔でポツリと言った。

——いや、考え方次第じゃないでしょうか。

私は、あえて強い口調で言った。

——考え方ですか。そうは言われてもお客さんあっての仕事ですから…。

笠原は戸惑いを見せながら応じた。

5 女性客獲得に向けて

——時代ということもありますし、皆さんの企業の今後の展開を考えた場合には、考え方を变えるということも必要だと思いますが、どうでしょう？

戸惑っている笠原に突き付けるようにいつてみた。

——今後の展開といいますと、どのよう

なことですか。

——皆さんの業界が女性をターゲットにしないのか、またお店だつてますます女性の力を借りて運営していかなければならないのではないかとということですよ。

——女性をターゲットにですか…。

——ええ、女性をお客としての展開をお考えにならないのかということです。すでに女性に向けたお店や台を用意してそうした方向を目指しているお店もありますよね。それに、女性従業員を中心に据えて入りやすさを工夫したり、女性の活躍に期待する部分がますます大きくなるんじゃないでしょうか。

——確かに、そうした動きはありますし、そこに将来を見据えた取り組みも考えられますね。

——そこですよ問題は。そうであるとすれば女性の働きやすい職場づくりこそがその成否を分ける大切な取り組みになるということでしょう。

——なるほど、そういうことですか。

——皆さんの業界がこれまで通り、中高年男性をターゲットにして男性だけの娯楽の場として展開していくならともかく、女性をターゲットにしての発展を考えるなら、セクハラ対策は1丁目1番地ですからね。

——確かに、そうした戦略を持つとすれば業界の環境を一変させるような取り組みが必要だということですね。

私もそんな持論を展開しながらも、果たしてこの業界がどのような変貌を遂げていくのか確信は持てなかった。それよりも、こうした業界にも確実にセクハラ洗礼が及び始めていることの方に驚かされてきた。

「事例」で考える労働法

〈第123回〉

休職処分時の手続きをめぐる法的課題

社会保険労務士（元労働基準監督官）
北岡 大介

【Q 休職処分時の手続きをめぐり、休職社員とトラブルが生じているが、如何に考えるべきか。】

〈事例〉

当市立病院において、同僚・患者から度々クレームが生じる看護師Xが勤務しています。同人に対する指導を行っていますが、改善が見られないため、外来担当から採血室に配置換えを行うこととし、本人にその旨説明したところ、その異動直前に本人から「自律神経失調症・不眠症」との診断書と病氣休暇願が提出されました。その後もXからの休職申請が繰り返されたところ、休職日数が病氣休暇の上限90日を上回ることとなりました。同休暇を上回った後、Xから提出された診断書をみると「抑うつ反応」と疾患名の記載が異なっていますが（Xが主治医変更）、当病院としては同一の疾患による休職と考え、分限休職処分（私傷病休職命令の意）を行うこととしました。規定上では「職員をその意に反して休職する場合は、任命権者の指定する医師2名によって職務の遂行に支障があると診断された場合とする」旨の定めを設

けていますが、当病院では、本人から診断書が提出された場合、便宜上、休職を認める取扱いとしています。Xに対しても同様の取扱いを行ったものですが、同人からは病氣休暇ではなく、私傷病休職とするのは意に反するものであり、納得できない。指定医2名の診断を受診させずに休職命令としたことは違法である等と主張しています。また、Xからその後、復職可とする主治医診断書が提出されましたが、当病院では復職判断の際には必ず指定医の受診を義務づけています。同指定医受診についてXは頑なに拒んでおり、休職扱いが続いていますが、これにもXが不満を感じています。如何に対応すべきでしょうか。

1 はじめに

メンタル不調者対応をめぐり、これまで専ら論じられてきたのは、休職期間満了時の復職可否でした。しかしながら設問事例のとおり、復職問題の前提としては、休職命令があります。この休職命令については、労働者本人が診断書を提出されれば、特段検討なく当該辞令が出される取り扱いが一般的でしたが、実のと

ころ、この休職命令自体の法的課題が多々存します。本稿では本文中で先の設問に応える形をとりながら、休職命令をめぐる法的課題について検討を行います。

2 休職命令について

私傷病休職制度は一般に「期間中の従業員の労働関係を維持しながら、労務への従事を免除するものであり、業務外の傷病により労務提供できない従業員に対して…退職を猶予してその間傷病の回復を待つことによって、労働者を退職から保護する制度」です。労基法上、休職制度については就業規則の任意必要記載事項（同89条）とする規制に留められており、そもそも同休職制度を設けるか否か、また設ける場合、いかなる要件・内容とするか等の制度設計内容は、原則として労使自治に委ねています。

休職制度を就業規則に定める際、よく見られるのが以下の規定例です。

(休職)

第9条 従業員が、次のいずれかに該当するときは、所定の期間休職とする。

業務外の傷病による欠勤が90日を超え、なお療養を継続する必要があるため勤務できないとき

2年以内

前号のほか、特別な事情があり休職させることが適当と認められるとき

必要な期間

同規定であれば休職命令を発する際、「業務外の傷病によって欠勤90日を超え、

なお療養を継続する必要がある否か」を確認する必要性が生じますが、実務上は労働者本人が提出する診断書のみで当該確認を行っているのが通例です。

これに対し、地方公務員（市立病院に勤務する看護婦等含む）などの公務労働では、分限休職処分（休職命令にあたるもの）に際し、以下の条例・規則を設けていることがあります。

条例〇条 職員をその意に反して休職させる場合は、任命権者の指定する医師2名によって職務の遂行に支障があると診断された場合とする（また同2項では、分限休職時には、その旨を記載した書面を交付する定め有）

他方で病院内の社内マニュアルでは、労働者本人からの診断書提出をもって、病気休暇さらに、これを超過する休業を要する旨、診断書に記載ある場合には、分限休職処分を行う取り扱いとしていました。条例に定める手続きがなされていない実態が存したのですが、当該分限休職命令は手続き違反を理由に取り消されるべきでしょうか。まさに同問題が争われたのが、X市病院事件（千葉地判平成29年12月8日 労経速2340号11頁）になります。

3 休職命令とその手続き違反の効果

同判決では、条例に定める手続きに反した分限休職処分につき、以下のとおり判示し、その適法性を肯定しました。「上記規定の趣旨は、専門家である医師の診断を要求することによって、「心身

の故障のため、長期の休養を要する場合」に当たるかどうかについての任命権者の判断内容の適正さを担保することにあるというべきであり、上記手続きを経ていなかったとしても、任命権者がした判断内容の適正さと離れて、それが直ちに分限休職処分の取消事由になると解することはできない。…Yは病気休暇の上限である90日を超えて、休養を要する旨の診断書が職員から提出された場合は、職員にとっても、改めて任命権者が指定した医師による診断を受ける必要がないという点で、その負担を軽減するものであって、不合理なものとはいえない」。

以上のとおり判示し、休職命令自体の違法性を否定したものです。確かに前記設問事案についても、労働者本人から診断書が提出されており、同内容から「心身の故障のため、長期の休養を要する場合」に当たることは明らかでした。問題は診断書における病名が相違しており、前後の休業が「同一の疾患」によるものといえるか否かです。「自律神経失調症・不眠症」と「抑うつ反応」の同一性が争われうるものですが、前記判決では次のとおり判示しています。「原告は…「自律神経失調症、不眠症」で病気休暇を取得していたところ…約1ヶ月後に、メンタルヘルスに係る疾患である「抑うつ反応」と診断されたのであるから、このような発病の近接性も考慮すると、Y市において、これらが「同一傷病」にあると判断したことに不合理な点はない」。双方の疾病がメンタルヘルスに係るものである上、その発病の近接性なども考慮し、「同一疾病」と認定されたものです。設問事案についても、上記観点から見れば、

分限休職処分の適法性が肯定されるものと思われます。

4 復職可能との診断書が提出された後の休職命令の可否

次に主治医から復職可能との診断書が提出されるも、病院側が指定医の受診を求め、これを労働者側が拒む間、休職命令を継続していたことも本設問において問題となっています。前記判決では次のとおり判示し、休職命令の継続を適法と判断しました。「(会社側は社内マニュアルで)メンタルヘルスに係る疾患にある休職からの復職については、主治医による就労可能との記載のある診断書に加え、産業医による復職可能との判断を経て、最終的に復職の可否を判断すると定めており…運用としていた。主治医による診断書の内容は、病状の回復程度によって職場復帰の可能性を判断していることが多く、直ちにその職場で求められる業務遂行能力まで回復しているか否かの判断とは限らないことに留意する必要があることからすれば、上記運用は…不合理なものということとはできない。…指定医師2名による診断を経ていないことが上記各処分の取消事由になるとまではいえない」。以上のとおり判示し、病院側対応を是認しています。復職可否判断は主治医の診断書のみでは判断しがたく、産業医等の所見を要するものといえ、本判決もその点を改めて確認したものといえましょう。したがって設問事例においても、指定医への受診を正当な理由なく拒む限り、休職処分の継続はやむを得ないものです。

5 残された課題について

(1) 分限休職処分において手続きが重視される場合とは

分限休職処分において「労働者の意に反する」ものの典型例として挙げられるのは、労働者本人が病識に欠ける場合であり、日本ヒューレット・パカード事件（東京地判平成27.5.28労経速2254号3頁）が参考になります。同事件では会社側が「就業に影響のある傷病の疑いのある社員に対し、指定する医師による診断を受けることを命ずることができる」旨の規定を根拠にメンタル不調が疑われる社員に対しなした休職命令の有効性が争われましたが、判決は以下のとおり判示し、その有効性を認めました。「原告については、その精神的な不調の存在故に、本件休職命令の時点において、本件労働契約上、その職種等に限定がないことを考慮しても、被告社内における配置転換により労働契約上の債務の本旨に従った履行の提供をすることができるような職場を見いだすことは困難な状況にあったというべきである。そうすると、本件休職命令は…有効なものである」。

同判断の前提として、判決では詳細に労働者側の精神的な不調の状況を精査し、「妄想性障害の合理的な疑いがあり、その意味において精神的な不調が存在した」との認定がなされています。会社側が一方向的に休職命令を発令する場合、少なくとも産業医などに必ず意見を求め、「精神疾患の疑いがある」ことを明らかにしておく要があり、同事案のような場合には、本件においても、あらかじめ定める手続きに基づき、指定医による診断の上、休職命令をなすべきか検討を要

し、これに欠ける場合、分限休職処分が取り消されてもやむを得ないものです。

(2) 詐病時の対応について

近年、増加傾向にあると思われるのが、業務遂行上、様々な課題を抱える社員が当該課題に係る指導、配置変え等を契機に、メンタル不調等の主張を行い、長期欠勤に至る事案です。この場合、果たして同人がメンタル疾患にそもそも該当するのか疑念も生じますが、前記のとおり、現状では診断書のみをもって休職処分を行う例が一般的です。詐病であることが発覚すれば、虚偽届ないしは無断欠勤等を理由に懲戒解雇も時に可能ですが、休職処分をいったん行った後、詐病であることが発覚する例は稀です。復職申請時に疾病状態でないことを産業医等が判断したとしても、それは「治療」を意味し、休職時の詐病を証明するものとはなりません。

スムーズに休職手続きを進めることが安全配慮義務の履行上、望ましいことはいうまでもありませんが、詐病等が疑われる場合など「会社が必要と認めた場合」には、「病気休暇」「欠勤」制度などの前置を前提に、正式に休職命令を発動する際、本件のような手続き（会社指定医への診断）を義務づけ、運用上確実とすることの意義が高いように思われます（もちろん、労働者本人から休職の求めがあり、かつ会社が産業医等の所見を必要としない場合には、従来通り主治医診断書のみをもって休職処分を行うことで足りる）。

東京の労働事情取材記 77

日給7800円の芸術家



増田明利

美術教師を目指したけれど

「今何をやっているのかと問われると答えに窮する。何もやっていないのとたいして変わりませんから。まっ、世間の人からは気楽なフリーターのお兄ちゃんと見られているんでしょうね。馬鹿にされているのか同情されているのか分からないけど」

美術大学を卒業して6年目だという臼井さん（仮名・28歳）はこれまで正規雇用で就労したことが一度もない。アルバイトや非正規的な仕事を短期間に渡り歩き、何とか生活の糧を得ているという。

「大学で専攻したのは油彩画です。入学したばかりの頃は夢を語っていたけど自分より遙かに才能がある人がいて。こりゃ駄目だと悟りました」

好きなこと、興味のあることをやれたのは、それはそれで良かったと納得しているが、いざ実社会へとなると甘いものではなかった。

「東京都と隣接自治体の中学、高校美術教員の採用試験を受けまくったのですが全滅でした」

在学中に受けた東京都高校美術教諭採

用試験の場合、志願者は226人で合格者は36人。競争率は6.3倍という狭き門。

他の自治体も競争率は5～7倍というのが当たり前だった。

「一般企業の採用試験も受けたのですがこれも上手くいかなかった」

玩具メーカー、映像メディア関係、広告業、出版関係などにエントリーし、とりあえず一次選考は通過したがそこまで。最後はお祈りメールで討ち死にだった。

「電機、自動車、機械なども工業デザイナーや意匠デザイナーなどの採用枠があったのでエントリーし、面接まで漕ぎ着けたのですが「君にお金を稼ぐ能力はないと思う」「芸術の世界で頑張ってください」と散々でした」

もう嫌になって就職活動からは撤退。学校に行くのも週2日程度という怠惰な生活に陥っていく。

「美術大学の学生には変わり者が多いんです。「就職なんてしたら負けだ」と言っていた友人がかなりいましたから」

芸術を志した以上、真っ当な就職先など当てにしていないという感じで端から就職活動を放棄していたような人も多かったという。

「自分と同じで就職活動にしくじった人には、卒業後に簿記会計や情報処理系の専門学校に入り直したり、文系の大学を再受験した人がいました」

表面上の就職内定率は高かったが、就職を希望しない者や遊学と称して海外に出ていく人もおり、同期生で新卒就職できたのは70%ぐらいのものだった。

「結局、自分も進路未定で卒業です」

卒業したのは2013年3月。卒業後はコンビニやレンタルDVD店でアルバイト。

「10月になって半年遅れでIT関連の会社に拾われたのですが、正社員ではなく契約社員という扱いでした」

この会社はインターネットサービス業でホームページやWeb制作、ネットのみのCMを制作していて臼井さんはPCオペレーター兼Webデザイナー見習いとして働いていた。

「多少はクリエイティブな感じだし、仕事そのものは嫌ではなかった。だけどハードな現場でしてね」

勤務時間は8時間となっていたがそんなものは有名無実。毎日10～12時間労働が当たり前だった。

「時給は1400円で固定残業代が5万円出たので月収は27万円と少し。派遣社員よりは良かったけどね」

しかし、契約社員で頑張っても正社員になれる見込みは不明。いつも疲れていて眠たくて仕方なかった。

「結局、1年6ヵ月で辞めました。やはり美術教師を目指そうと思い直して」

若い会社で体育会的なノリも苦手。社長や幹部は10年で東証マザーズに上場すると鼻息が荒かったが付いていけなかった。性格的に合わないのは明白だった。

流されゆく日々

大学卒業後の3年目、4年目は教員採用試験突破を目指し、時給1000円～1100円のアルバイトで糊口を凌いでいたが、やはり合格には至らなかった。

「ここ1年ほどはやはりアルバイトで遺跡発掘調査の作業スタッフをやっています。古い建物を解体して基礎工事に入ったら土器や水路跡が見つかったとか、公共工事で何年も手付かずだった野っばらを掘り返したら貝塚が出てきたということがあるわけです」

そういう現場に行くと土器、石器、その他に価値がありそうなものを掘り出したり写真撮影するのが仕事。

「発掘現場には考古学や文化人類学の専門家や研究者もいます。そういう人たちの話を聞くのは面白いし好奇心もそそる」

地味な作業だが嫌ではない。

「定年退職したシニア層の方が多いのですが自分のような20代も結構いるので話も合います」

臼井さんは美大卒だが音大を卒業した人がいて仲が良くなったそう。

「この人から聞いた話は面白かった。弦楽器を専攻していたそうで、今は土日、祝日は結婚式場でバイオリンやチェロを演奏しているんだ。結婚式一組で1万円のギャラだそうです」

世の中、いろいろな商売があるんだなと思う。

「彼が言っていたのですが、一緒に演奏をやっていた仲間が会社を作り、あちこちの結婚式場や披露宴をやるホテルに演奏家やコーラスグループを派遣する仕

事を始めたと言っていた。自分も彼もお金儲けができる人は発想が違うなと痛感しました。やっぱり頭のいい人は目の付けどころが凡人より優れている」

アルバイトの賃金はどうかというと、8時間拘束7時間労働で日給7800円。時給に換算すると1100円ほど。交通費は1出勤で600円まで出してくれるそうだ。

「仕事そのものは根気が要るけど重労働じゃない。休憩時間は1時間と説明されたけど現場のリーダーの裁量で10分、15分の小休憩がちよくちよくあるんです。工場労働や飲食店のアルバイトよりは楽ですね。多少なりともアカデミックだし」

休日は週1日で月25日稼働すると19万5000円になる計算だが、天候が悪いと仕事が飛ぶので実際は毎月17万円程度の収入がいいところだ。

「教員採用試験に向けた勉強は毎日5時間ぐらいやっているのでありますがどうなることやら…。噂では体育や芸術科目の教員は採用を抑制する方向らしいんです。大学受験に関係しない教科は正規教員ではなく時間講師で賄えばいいと思っているのかな。まっ、頑張るけど先の見通しは明るくないね」

美大で専攻は違っても仲の良かった同期生とは今でもたまに会うが、臼井さんのような状況にいる人が少なくない。

「一番の出世頭は端から美術関係の仕事に就くことを諦めて地方公務員になった人ですね。リース会社や小売業に就職した人も自分より格段に安定した生活をしている。大学で勉強したことと少しは関係のある仕事に就きたいと思っている人で成功した人はいません」

この先、二科展や日展に入選して画家として名を成すとか、CM製作会社に入って広告大賞を取るようなCMを作るとか、デザイナーや空間プロデューサーとして世間から注目されるとか。夢は抱いていても現実には甘くないそうだ。

彫刻を勉強したのに古着屋を始めたとか、事務派遣の傍らカルチャーセンターのアルバイト講師をしているという人が沢山いるということだ。

「変わったところでは宿題代行業。ネットで受け付けているそうです。そいつが言うには、依頼者が中学生だったらちょっと上手い程度に仕上げなければならぬわけで、美大で専門的な技法を学んだのにわざと稚拙に描かなければならないのは難しいと笑っていた」

これで毎年80万円前後も稼いでいるのは立派。油彩画の依頼があったら回してくれと頼んでいる。

生活費は月6万円

現在の暮らしぶりはどうかというと、本人曰く「豊かなわけがない」。ド貧乏ではないが贅沢とは無縁の儉しい生活だ。

「家賃と水道光熱費、国民健康保険と国民年金の保険料などの固定費が11万円必要ですから」

月収は17万円ほどだから残るのは6万円。これで1ヵ月をやり繰りしている。

「無駄金は使わないようにしています。まず新聞は取っていない。毎日アルバイト帰りに駅近くの図書館に寄り2、3紙読んでいる。ついでに文春、新潮、アエラなども斜め読みしているから情報に疎いということはないと思う」

部屋にはテレビもない。古い14インチ

のブラウン管テレビとVHSのビデオデッキが押入れにあるだけ。

「NHKの集金人がしつこくてね。受信契約しろと何回か来たので警察に連絡して警官立ち合いで部屋の中を確認させたんです。これでどうやってテレビを観ているんだと言ってやったら帰ったけど」

パソコンは持っているが2010年製のもの。プリンターはキャノンの一番安いやつ。当然ネットには接続していない。

服は格安店の少々難あり品やリサイクル店で揃えたものだ。

「運転免許は持っているけどハンドルを握るのは年に数回。怖くて大通りは走れません」

食事は自炊が基本。アルバイト先には前日の夜に半額処分になった総菜パンとお茶を入れた水筒を持参している。

「最寄り駅近くに東急ストアと西友があるし、家から自転車で10分圏内にマルエツと業務スーパーがあるんです。本当に助かっている」

肉、魚、総菜、食パンなどは半額処分になったものを買いだめし冷凍庫へ。必要な分だけ解凍して食べている。

「昨日はアルバイトが休みだったので朝は冷凍しておいた食パン2枚をトーストし、スライスチーズをはさんだもの。昼は前日に半額処分を買った塩サバ弁当を温め直して食べました。夜はカレーうどんだったけど、うどん玉は業務スーパーで買った一袋19円のやつです。レトルトのカレーも特売日に買いだめしたものだし、一緒に食べたゆで卵は1個当たり13円ですよ」

夕飯代はおおよそ100円だから儉約精神は徹底している。

「1ヵ月の食費は米代込みで1万5000円ぐらいなものです。安いものを探す能力だけは身に付いた。こんなことは自慢にもなりゃしないけど」

この1年で最大の出費は医療費。春先に食当たりで2回診療所に通ったのだが点滴や薬代を含めると約1万円。アルバイトも3日休んだので実質3万円以上の損。大打撃だった。

「今年も試験日が重ならないよう教員採用試験を受けまくるつもりですが、今年も駄目だったらもうアウトだね」

日曜日の朝日、読売の求人広告には稀に私立中学、高校の教員募集が載っているが、教科は国語、数学、英語、理科、社会ばかりで保健体育や美術、音楽などの募集は見たことがない。

「一時は派遣教師も考えたのですが雇用条件は劣悪です。やる気にはならない」

大学を卒業して6年目になのに未だにアルバイト生活をしている白井さんを心配し、郷里（石川県）の両親は戻って地元で就職しろと言っている。

「公務員試験の情報。あとは金沢のホテル、医療福祉法人、広告会社、水産加工会社など地元の新聞に出ていた求人広告のコピーを送ってきます」

いい歳をして親に心配させるのは心苦しく、申し訳ないと思う。

「元号が変わる前にはちゃんとしないとね。夢を食べて生きていけないのだから」

美術大学に進んだことは後悔していないが、地元大学の商学部や経済学部に進んでいたらどんな人生だったろうかと考えることもある。



『うつ病九段』
先崎学 著
文藝春秋
1,250円+税

浅い将棋ファンでも、先崎学九段といえば、個性派ぞろいの将棋界でも群を抜くユニークな才能の持ち主であることは知っているだろう。ご承知の通り、名人を目指すリーグ戦「名人戦・順位戦」は5つのクラスがある。上からA級、B級1組、B級2組…となる。ベテランが昇級を果たすのは難しいが、2014～2015年の順位戦で好成績を取めた先崎は、B級2組からB級1組に昇級し、ユニークさだけでなく、棋力健在を示した。

昇級後の順位戦では不振で、次のシーズンで降級してしまう。

降級後の成績を追っていたファンの1人として、2017年8月、突如、先崎が不戦敗となっていたので、いったい何が起きたのかと胸騒ぎがしたものである。

不戦敗の理由は「うつ病」。本書は、「うつ病回復期末期（と心から信じたい）の患者が、リハビリも兼ねて書いたという世にも珍しい本なのである」。

うつ病に罹患した2017年6月から、回復期となる2018年の記録である。

罹患当初、先崎は特に朝が辛いと書いている。起きても気力がなく、ソファーで横になるが眠ることはできない。横になることだけしかできない。そうなる時暗いことが頭を駆け巡るといふ。「うつ病とは死にたがる病気であるという。まさにその通りであった」と述懐する。

入院後も気が重くなりがちで、競争社会の棋界で他の棋士が自分のこの状態に

ニンマリしていると考えてしまったという。そのとき、看護師に「他人のことなんて気にしてもしょうがないわ。それに、心配してくれる仲間の人だってたくさんいるでしょう」と言われた先崎は感動するが、「これが正常な人間の発想であり、要はうつだから、物事を悪いようにしか考えられないのである」と振り返る。

先崎の兄が優秀な精神科医で、囲碁棋士の妻もうつ病に理解を示していた。先崎は「最強の布陣」と書いている。兄がタイミングよく「時間を稼ぐのがうつ病治療のすべてだ」などと、最高のアドバイスをしたことも「復帰」を早めたといえる。回復期に兄は「当事者しか理解できない病気なんだよ」「うつ病は必ず治る病気なんだ。必ず治る。人間は不思議なことにだれでもうつ病になるけど、不思議なことにそれを治す自然治癒力を誰でも持っている。だから絶対に自殺だけはいけない」と先崎に諭している。

先崎は「兄にいわせると散歩はどうつにいいものはないらしい」「兄のお薦めは、神社、公園、図書館」という助言に従った。寄席に行くと、「笑いは健康にいい」としゃべる噺家がいるが、先崎は毎月の寄席通いも、回復に役立ったと書いている。

プロには簡単な詰め将棋さえ解けなくなった先崎は、うつ病とは脳の病気であることに気が付く。図書館通いを続けている苦しさを讀むと、リハビリ勤務の環境として、行われる図書館への通勤も当人にとっては楽ではないことがわかる。

うつ病にかかって以降初めてやることはすべて緊張する、かなり年下の後輩の何気ない一言がどんなにうつ病患者を救うか、健康な人間の発想ではダメだなど、改めてうつ病とは何かを教えてくれる一冊。

労働開発研究会

ご購入者はぜひ EX+ をご利用ください(無料で利用可)。

サービスのご案内

EX+

労働分野の情報を
総合的に発信する
ポータルサイト

労働法EX+

労働法 EX+ とは、労働分野の法律・判例・労働委員会命令・通知・ガイドライン・審議会情報をはじめ、労働分野の最新ニュースなどの情報を集約したポータルサイトです。

PC
タブレット
スマホ
完全対応

労働法EX+

- 最新ニュース
- 労働分野の法律
- 労働委員会命令
- 労働事件裁判例
- 通知・ガイドライン
- 審議会情報

連携

「労働判例ジャーナル」が
お手元に
届きます!

労働法EX+ 4つのメリット

スピーディーな情報更新

最新の判例を
スピーディに
全文掲載!

最新の判決が
すぐに見たい!!



労働判例
ジャーナルの
内容も
完全網羅!

リーズナブルな利用料金

最新の判決やニュースが読めて…

月々で計算
するとたった
2,000円!

年額 **24,000円**+税

※契約は年単位となります。
※複数名での契約は割引があります。詳しくはホームページをご覧ください。

充実の情報量

最新
ニュース

労働分野
の法律

労働委員会
命令

労働事件
裁判例

通知・
ガイドライン

審議会
情報

別途オプションでさらにボリュームUP!

労働判例ジャーナル(冊子)が毎月届く

タイムリーな労働事件
裁判例を網羅的に掲載
した月刊誌。誌面の文
献番号を「労働法EX+」
で入力すると、判決文
全文を読むこともでき
ます。



- PLUS
- ✓ 労働法学会研究会の会員、労働判例ジャーナル購読者は無料で利用可!
 - ✓ 多数数の一括ご契約で割引!

開発：株式会社 TKC / 販売：株式会社労働開発研究会

お申し込みはパソコン・スマートフォンから → <https://ex.roudou-kk.co.jp/> 労働法 EX 検索

労働法学会研究会 No.2683 半年間購読料66,000円(税抜き・送料込み)

編集発行人 江曾 政英 発行所 労働開発研究会

〒162-0812 東京都新宿区西五軒町8-10 白井ビル4F TEL 03-3235-1861 FAX 03-3235-1865

ISSN 1342-5064

禁転載