

労働法学研究会報



最新労働
法解説

最新！『労働基準法施行通達』解説

—法律、省令、施行通達の概要解説と企業の実務対応のポイントとは—

弁護士：中井智子

Point1 フレックスタイム制に関する改正

Point2 上限規制の内容

Point3 使用者の時季指定義務

連載1

よくわかる！労働判例ポイント解説

企業グループ内でのセクハラ的行為と親会社の義務違反の有無
イビデン事件 河合 壘

連載2

現代組織の人間関係 職場のさざなみ

“やり過ぎ処分”一疑わしきは罰する 金子雅臣

連載3

「事例」で考える労働法

36協定の上限規制強化をめぐる法的課題とは 北岡大介

連載4

東京の労働事情取材記

好景気なのにどん底な人たち 増田明利

紹介

『中年男ルネッサンス』

CONTENTS

最新労働法解説

- 4 **最新！『労働基準法施行通達』解説**
—法律、省令、施行通達の概要解説と企業の実務対応のポイントとは—
弁護士 中井智子
- 6 1・はじめに
- 6 2・働き方改革法案の成立
- 6 3・フレックスタイム制
- 9 4・労働時間の上限規制
- 13 5・年休制度の改正
- 15 6・中小事業主における月60時間超の割増賃金の見直し
- 15 7・高度プロフェッショナル制度
- 16 8・勤務間インターバル制度
- 16 9・労働時間の状況把握義務
- 17 10・産業医・産業保健機能の強化
- 17 11・その他（施行通達のその他）
- 18 **連載1 よくわかる！労働判例ポイント解説**
企業グループ内でのセクハラ的行為と親会社の義務違反の有無
イビデン事件 河合 壘
- 24 **連載2 現代組織の人間関係 職場のさざなみ**
“やり過ぎ処分”一疑わしきは罰する 金子雅臣
- 28 **連載3 「事例」で考える労働法**
36協定の上限規制強化をめぐる法的課題とは 北岡大介
- 32 **連載4 東京の労働事情取材記**
好景気なのにどん底な人たち 増田明利
- 36 **紹介 『中年男ルネッサンス』**

最新！『労働基準法施行通達』解説

—法律、省令、施行通達の概要解説と企業の実務対応のポイントとは—

講師●中町誠法律事務所 弁護士／経営法曹会議会員 中井智子（なかい ともこ）

Profile



平成8年3月 慶應義塾大学法学部法律学科卒業
平成11年4月 弁護士登録（東京弁護士会所属）（51期）
現在 中町誠法律事務所
経営法曹会議会員

主 著

「独立行政法人のための労務管理ハンドブック」（三協法規）（共著）、
「労働契約の理論と実務」（中央経済社）（共著）、
「『労働時間管理』の基本と実務対応（第2版）」（労務行政）、
「裁判例にみるセクハラ・パワハラ対応の手引」（新日本法規）（共編著）
「フロー＆チェック労務コンプライアンスの手引」（新日本法規）（共編著）
「職場のハラスメント 適正な対応と実務（第2版）」（労務行政）

働き方改革関連法においては、日々新たな情報が追加され、その収集、分析、検討には多大な時間と労力を要します。2018年9月19日に9月7日付けの労働基準法等の改正における施行通達が厚労省から公表されました。

また、今回新たに公表された施行通達においては、行政側の解釈も示されており、今後の企業運営には必要不可欠なものとなっております。特に、36協定における限度時間の設定においては、よく使用されているであろう「業務の都合上

必要な場合」や「業務上やむを得ない場合」などの恒常的な長時間労働を招くおそれがあるものを定めることは認められないこととされています。他にもフレックスタイム制や年次有給休暇等についても触れられております。

そこで本研究会では、弁護士の中井先生を講師にお招きし、原則となる法律から省令、上記の施行通達を踏まえ、企業としてどのように対応していくのか、特に気を付けるべき事項等についてご解説いただきます。

本定例会のポイント

Point 1 フレックスタイム制に関する改正

フレックスタイム制の清算期間を最大3か月とすることが可能になる。しかし、1か月間のうちの一定の労働時間については、その月のうちに割増賃金の支払いが必要である。1か月単位で切った場合に、1週平均50時間を超えた部分は、清算期間が終わってなくても割増賃金を払わなくてはならない。3か月が清算期間の場合は、3か月で清算するソフトも入れなくてはいけない上に、1か月で1週平均50時間を超えたところは割増賃金を払える体制を取らなければならない。3か月で見ればいい、というだけではない。

Point 2 上限規制の内容

今まで告示で規制されていた労働時間の上限規制が、法律の規制に格上げされる。特別条項付き36協定にも規制ができる。1年で720時間の時間外労働が上限である（休日労働は含まない）。

特別条項付き36協定を発動しなければ1か月の時間外労働の上限は45時間である。特例の適用は年半分を上回らないよう年6回を上限とされた。

また、時間外労働・休日労働あわせて①単月100時間未満、②2～6か月平均で80時間以内としなければならないことに対応する必要がある。システム面に対応する必要もある。たくさんの枠を設けておけばいいという単純な考え方では問題が起きかねない。

Point 3 使用者の時季指定義務

年休が10日以上ある労働者については、5日以上消化させるべく時季指定の義務が使用者に発生する。「うちの会社ではどの社員も最低でも5日は年休を取っている」という会社は年休制度の改正について、気にする点は全くない。違反した場合は30万円以下の罰金がある。

使用者が年休の時季を定めるに当たり、労働者に対して時季に関する意見を聞くものとし、出来る限り希望に沿った時季指定となるように労働者の意見を尊重するよう努めなければならない。実務上、労働者に対して、一斉に期限ぎりぎり5日の年休を消化させるのは、実務的に不可能であろう。時季指定義務が生じない運用が最も望ましい。

1. はじめに

弁護士の中井と申します。労働基準法等の働き方改革法案をにらみつつ、2019年4月の施行に向けた準備に追われている皆様がお集まりだと思います。

今日は、平成30年9月7日に公表された労働基準法施行通達を中心にお話していきます。

行政通達とは労働基準法についての行政解釈を示したものです。労働基準法を所管している国、具体的には厚生労働省がこの法律を所管、監督しています。

新しい法律について、行政はどう解釈しているのかを解説するのが本日の目的です。

私は、平成11年に弁護士登録をしております。人事労務に関する紛争、相談を専門で取り扱っています。主に使用者側で活動しています。

2. 働き方改革法案の成立

働き方改革法案がようやく2018年の6月29日に参議院を通過しました。そこから施行までが短期間です。

働き方改革法案の中でどんな方針が示されたかというところと3つ柱があります。レジュメには①～③として書いておきました。

実は、働き方改革で示されていたのは主に2つでした。

①長時間労働の是正と③公正な待遇の確保です。②の柔軟な働き方の実現については、働き方改革の会議が始まった2016年秋よりももっと前に議論されました。

①については、一番の目玉は労働時間の上限規制です。それと年休の時季指定

義務です。この2つが長時間労働の是正のための労基法改正です。勤務インターバル制度、産業医等の強化も長時間労働の是正に対応するものですが、これは労基法での改正ではありません。したがって、施行通達では触れていません。

②の柔軟な働き方の実現については、フレックスタイム制度、高度プロフェッショナル制度の2つがあります。高プロについては、今、詳細が検討されている最中です。高プロ以外の点に関する通達が先に出ているという状況です。

③の公正な待遇の確保については、今日のテーマから離れてしまいます。非正規労働者の処遇を改善する観点から改正されています。

この③は本日のテーマである労基法改正に関する事項ではありません。

9月7日の労働基準法施行通達はフレックスタイム制、労働時間の上限規制、年休の時季指定義務、そして中小事業主に対する割増賃金の猶予の撤廃等について書かれています。

以上について、通達の順に従って、見ていきたいと思います。

3. フレックスタイム制

(1) フレックスタイム制度とは

フレックスタイム制とは、労働者が始業・終業時刻を「自ら決定」して労働する労働時間制度です。自らの生活スタイルにあわせて出勤することが可能で、ワークライフバランスにも資する制度です。

図表1をご覧ください。

1日の労働時間が標準時間よりも長い日もあれば、短い日もあるという図にな

っています。

この図では労働時間の「貸借」という言葉を使っています。これは正式な法律用語ではありません。1日の労働時間にできたデコボコを調整するのがフレックスタイム制だといえます。

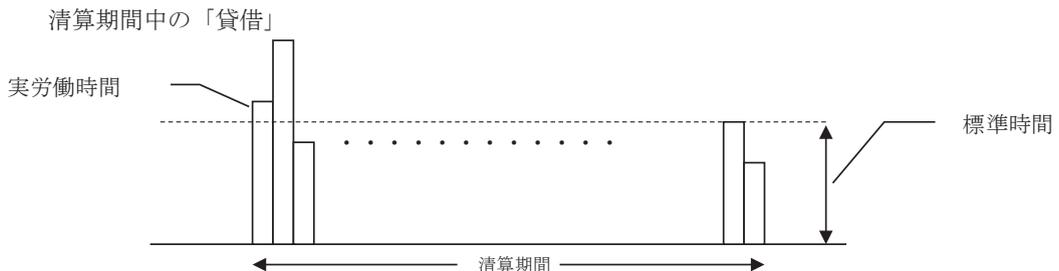
フレックスタイム制は労働者が始業・終業時刻を自ら決定できるものの、使用者が何の管理もしなくていいという制度ではありません。フレックスタイム制でもタイムカードなりで労働時間を記録する必要があります。

(2) 実施要件

フレックスタイム制の実施要件ですが、まず、就業規則で始業・終業時刻を労働者の決定に委ねる旨を定めます。そして、労使協定で以下の事項を定める必要があります（ただし届出は不要）。届出不要であることから、ついつい労使協定の締結も省略してしまう事例もまま見受けられます。

- ・対象労働者
- ・清算期間及び起算日
- ・コアタイム、フレキシブルタイムを定める場合その時刻
- ・清算期間中の総労働時間
- ・標準1日労働時間

図表1



フレックスタイム制の対象者は、事業場の一部の対象者とすることも可能です。

仕事の性質上、フレックスタイムをしたくても、無理な企業というのはありません。たとえば工場のラインは、フレックスタイムは無理でしょう。

フレックスタイム制に向いているのはデスクワークです。それでも、一齐に朝礼をするという場合は、向いていません。9時に来ないと仕事に差し支えるという会社では、結局、出勤時間が自由にならない、ということが起きてしまいます。

18歳未満の年少者は適用不可とされています（労基法60条1項）。

(3) 改正その1 ①期間の見直し

デコボコを調整する場合、どこかの期間で区切って調整をしなければなりません。今は1か月が上限とされています。これが最大3か月となります（労基法32条の3第1項第2号）。これはワークライフバランスに配慮した改正だといわれています。

1月、2月、3月を清算期間とした場合、3月は家族と旅行をしたいから、1月に頑張るといのように、1か月を超える長期で、自分の都合を仕事との折り合

いをつけることがより可能になります。

さきほど、フレックスタイム制には労使協定が必要だが届出は不要だと言いましたが、1か月を超える清算期間を設定した場合には、届出が必要となります(罰則もあり)。

1月はたくさん働いて3月はゆったり、ということになると、1月に長時間労働が生じる可能性があります。今までは1か月で調整したのですが、それができないこともあります。

(4) 改正その2 ②一定の時間外労働に対する割増賃金の支払い

本来、フレックスタイムはすべての清算期間が終わらないと賃金の清算も終わらないということになります。1月にたくさん働いた分、2月が暇になるかもしれません。そのため、1月の割増賃金を払わない、ということも純粹にフレックスタイム制を考えればありうることです。しかし、改正法ではそこにブレーキをかけています。

1か月単位で切った場合に、1週平均50時間を超えた部分については、清算期間が終わっていても割増賃金を払ってくださいとしています。3か月の清算期間にしようという場合は、3か月で清算するソフトも入れなくてはいけない上に、1か月で1週平均50時間を超えたところは割増賃金を払える体制を取らなければなりません。3か月で見ればいい、というだけではありません。

なぜ50時間なのかについては、完全週休2日制(1週間に2日の休日がある制度)において、1日あたり2時間相当の時間外労働((1日の法定労働時間8時

間+時間外労働2時間)×5日間=50時間)があるとした場合に算定される労働時間だからということです。

(5) 改正その3 ③完全週休2日制のもとでの法定労働時間の算定

この改正は今までの不合理な点を改めたというものです。

法定労働時間は1週40時間、1日8時間ですが、1か月でみるとピッタリ4週とはなりません。2月の28日だったらピッタリ4週ですが、他の月はそうではありません。

法定労働時間は29日なら165.7時間、30日なら171.4時間、31日なら177.1時間となります。

1か月が30日・所定労働日数が22日の場合、1日の標準労働時間は8時間・総労働時間が176時間となります。残業はなくても、法定労働時間を超えてしまいます。

そこで、完全週休2日制の事業場においては労使協定により、所定労働日数に8時間を乗じた時間数を法定労働時間の総枠とできるよう、法改正により問題を解消したというものです(労基法32条の3第3項)。

文章で読むとわかりにくいですが、不合理な点を解消したというだけの話です。

(6) 改正その4 ④清算期間途中の退職者等について

フレックスタイム制は1か月や3か月で労働時間のデコボコ調整をするというものですから、その期間終了まで在籍しているのが前提となります。たとえば、

途中で辞めてしまったら、長い労働時間のときだけになる可能性もあります。清算の期間の上限が3か月となりましたので、今まで以上に、期間満了前に対象を外れることが起きやすくなります。

そこで、清算期間の途中で退職や異動により、フレックスタイム制の適用から外れた場合は、当該労働者を労働させた期間を平均して1週あたり40時間を超えて労働させていた場合は、その超えた時間について法定割増賃金による割増賃金を支払わなければならない（労基法32条の3の2）とされました。

(7) 改正その5 ⑤清算期間1か月を超え3か月以内の場合の割増賃金

フレックスタイム制の残業時間ですが、まずは、清算期間が1か月を超えて3か月以内の場合、毎月見る必要があります。1週平均50時間を超えた労働時間の有無を見ます。そして3か月の段階で算定をします。ここで最終的な残業時間がわかります。毎月払った部分とダブルカウントはされません。前月、前々月に支払った分は差し引いて残業代を払うというのが、時間外の算定方法です。

4. 労働時間の上限規制

(1) 現在の36協定

労働時間の上限規制は、平成31年4月1日施行です。中小企業は平成32年4月1日です。準備期間はそれほどありません。

36協定といえば「1か月45時間」「1年360時間」というイメージがあります。その根拠は「告示」でした。法律の規制ではありませんでした。ですから、360

時間を超えても行政指導の対象にとどまっておりました。

また、特別条項付き36協定は現行法にもあります。現行の特別条項付き36協定には限度時間がありません。労働時間の枠を長くするほど、長時間労働で労働者の健康が害されるなど、デメリットはたくさんありますが、法律の規制はないということです。また現行法では、特別条項付き36協定は発動できる回数が決まっていました。1年のうち半分を超えないものとされていました。36協定を1年で締結していて、1か月45時間としているとします。1年は12か月ですから、回数は12回です。そのうちの半分を超えてはならないということです。6回、つまり6か月分を使ってしまったら7か月目は絶対に特別条項付き36協定は使えません。仮に2か月で36協定を締結しているとしたら、1年間に2か月単位は6回ある、ということになります。この場合、特別条項付き36協定を使えるのは、3回までです。

(2) 上限規制の内容

今まで告示で規制されていたものが、法律の規制に格上げされます。法律で36協定により週40時間を超えて労働可能となる時間外労働の限度が月45時間、年360時間とされました（改正後の36条4項）。1年単位の変形労働時間制では月42時間、1年320時間です。1年単位の変形労働時間制は、もともと繁閑があって、1日の労働時間が長い日と、短い日が必ず組み合わせってきます。ですから、残業時間はもともと少なめになっています。1年単位の変形労働時間制も労働時

間のデコボコを調整するものですが、これは労働者が調整するのではなく、使用者が主体となって調整するものと言えます。

特別条項付き36協定に規制ができ、1年で時間外労働720時間というのが上限です。ここで1か月45時間、1年360時間、720時間と言ったのは、時間外労働時間のことです。休日労働は含みません。

以下で1か月80時間、100時間という数字が出てきます。

2か月、3か月、4か月、5か月、6か月の平均でいずれにおいても休日労働を含んで80時間以内という規制が設けられました。1か月目に90時間なら、2か月目は70時間以下にする必要があります。どの期間を切っても80時間以内というのが法律に盛り込まれました。

単月では休日労働を含んで100時間未満としなければなりません。

これらに違反すると罰則もあります。

特例の適用は年半分を上回らないよう年6回を上限とされました。

100時間、80時間という時間は、過労死認定基準から来ていて、健康を害するかどうかという視点なわけです。人間の疲労を高めるという意味では、休日労働と時間外労働に差はありません。この100時間とか80時間というのは、法定労働時間を超えた時間すべてなのです。ですから休日労働も含むのです。さらにさかのぼって、過労死認定基準の検討の際に、100時間、80時間がどこから来たかということ、日本人の平均的な睡眠時間の統計から出てきたものです。

総務庁（平成8年当時）、NHK放送文化研究所による（2000年）一般的な日

本人の生活状況によると、睡眠時間7.4時間、生活時間（食事、通勤、入浴等）5.3時間、余暇2.3時間、労働時間（休憩時間含む）9時間となっています。一切残業をしていない計算です。

1日7.5時間睡眠を確保し、余暇2.3時間を時間外労働にあてたとすると1か月で約45時間です。1日6時間の睡眠を確保できないとすると、余暇2.3時間+睡眠時間1.4時間=3.7時間を時間外労働にあて1か月約80時間となります。さらに、1日5時間の睡眠を確保できないとすると、余暇2.3時間+睡眠時間2.4時間=4.7時間を時間外労働にあて、1か月約100時間となります。

実務上の留意点ですが、時間外労働と休日労働の合計が①単月100時間未満、②2～6か月平均で80時間以内という数字が入ってきたことに対応する必要があります。

長時間労働をさせない仕組みを作ることが大事です。特別条項付き36協定の発動にならないように、長時間労働が深刻化するとなんらかのアラートが鳴るといふ仕組みは、多くの企業で持っていると思います。ただこの改正で休日労働を含むというルールが出来ました。休日労働を含むとなると、時間数はグッと多くなります。休日労働をすると、あつという間に7時間、8時間が加算されます。1か月の締めで計算してみると、休日労働を加算したら超えてしまったという事態もありえます。割増賃金の関係で別々に把握していることもあると思います。合算して超えないようにするということが必要です。手作業でこれをやるのは大変です。ですからシステム面で対応をしなけ

ればなりません。仕組み作りが重要です。

建設事業については、施行後5年を目途にして、上限規制をかけていく予定です。自動車運転業務については、5年後に、年960時間以内を目指すとされています。

医師は今でも適用対象ですが、難しい問題があります。それが応召義務です。医師法により、患者が来たときに「今、労働時間ではありません」と言って、拒むことはできません。医師の長時間労働を解消するのは当然だと思いますが、地域医療という大事な役割どうやって実現するかは喫緊の課題です。

研究開発業務については規制の対象にならない方針です。その代わり、健康を害することがないように医師の面接、健康確保についてはしっかりやるということになっています。

鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造事業については、今は規制対象外ですが、今後、上限規制の対象になります。

何が自動車運転業務、建設事業か等は通達で示されているのでご参照ください。

(3) 新36協定の様式

36協定に新様式が出ました。通常の場合の36協定ですが、1日、1か月、1年という3つの枠があります。1か月とされているところは、以前、2か月、3か月も可能でしたが、今後は1か月と固定されます。

かつては、たとえば1か月65時間と記載することもありました。所定労働時間が7時間という会社があったとします。36協定が問題にするのは法定労働時間1

日8時間を超えたところですが、しかし、法内残業もまとめて36協定を作っていることがあります。法外残業が45時間以内ならよいのです。しかし今回、法定外は1日何時間できるのかをきちんと記載することになっています。法定労働時間を超えるのが何時間なのか、それを1日、1か月、1年で書いてくださいとなっています。今までのように、所定労働時間を超えた時間数については任意で書くこととなっています。

時間外労働をさせる必要のある具体的事由は従来通り書く必要があります。「業務の必要があるから」ではダメで、もっとブレイクダウンして書く必要があります。

協定の有効期間ですが、これは1年となっています。起算日も定めなければなりません。1年360時間を超えそうになり、合意解約をして、新たに締結しようかということになると36協定が骨抜きになってしまいます。合意解約はできますが、前から算定されている期間を消すことはできません。そこで起算日の記入が必要となります。

法定休日労働については、1か月に4日と書いてもいいわけですが、上限規制との関係では、枠を広げるだけでいいのかという問題はあります。よく検討して休日労働の日数を書き込んでほしいと思います。

「上記で定める時間数にかかわらず、時間外労働及び休日労働を合算した時間数は、1箇月について100時間未満でなければならず、かつ2箇月から6箇月までを平均して80時間を超えないこと」という文言のチェックボックスがありま

す。様式裏面の記載心得には「チェックボックスにチェックが無い場合には有効な協定とはならないことに留意すること。」と書かれています。

36条7項をご覧ください。「労働者の健康、福祉、時間外労働の動向その他の事情を考慮して指針を定めることができる」としています。指針にそのようなことが書かれていますので、36協定の様式にチェックボックスがあるというわけです。

同8項をみると、「指針に適合したものとなるようにしなければならない」と書かれています。これを根拠にチェックボックスをチェックしないと有効にならないと行政は指導するというわけです。

特別条項付き36協定の場合は、様式9号の2です。

ここでは特別条項を記載する際の留意事項が書かれています。

「臨時的に限度時間を超えて労働させることができる場合」も「業務上の都合による」という抽象的なものではダメです。これは昔から具体的に書くよう指導されてきました。それは今後も続きます。

「限度時間を超えて労働させることができる回数」という枠があります。記入例では6回、6回、4回と書かれています。これは6回が上限です。時間の限度数ですが、上限規制が入ってきますから、110時間など書いたらアウトです。限度時間を超えた場合の割増率も定める必要があります。延長できる1年の時間外労働時間数の1年も書く必要があります。ここは720時間を超えたらおかしいです。

「限度時間を超えて労働させる労働者

に対する健康及び福祉を確保するための措置」という欄があります。これは特別条項付き36協定の場合に必要です。新たにこうしたものを定める必要があります。

記載心得には、以下のように書かれています。

「〔限度時間を超えて労働させる労働者に対する健康及び福祉を確保するための措置〕の欄には、以下の番号を「(該当する番号)」に選択して記入した上で、その具体的内容を「(具体的内容)」に記入すること。

- ① 労働時間が一定時間を超えた労働者に医師による面接指導を実施すること。
- ② 労働基準法第37条第4項に規定する時刻の間において労働させる回数を1箇月について一定回数以内とすること。
- ③ 終業から始業までに一定時間以上の継続した休息時間を確保すること。
- ④ 労働者の勤務状況及びその健康状態に応じて、代償休日又は特別な休暇を付与すること。
- ⑤ 労働者の勤務状況及びその健康状態に応じて、健康診断を実施すること。
- ⑥ 年次有給休暇についてまとまった日数連続して取得することを含めてその取得を促進すること。
- ⑦ 心とからだの健康問題についての相談窓口を設置すること。
- ⑧ 労働者の勤務状況及びその健康状態に配慮し、必要な場合には適切な部署に配置転換をすること。
- ⑨ 必要に応じて、産業医等による助言・指導を受け、又は労働者に産業医等による保健指導を受けさせること。
- ⑩ その他」

36協定を締結する場合、過半数組合がなければ、過半数代表者を選ぶ必要があります。

選出する際は、使用者の意向が入ってはダメですということが施行規則で明確に指摘されています。これは前からそうでしたが、施行規則で明確になりました。

労基署への届出の際に選挙結果を添付することとはなっていないので、過程を労基署が知りえるという実務にはなっていない。しかし人事がある人に「やって」とお願いし、労働者たちが知らないうちに従業員代表が決まっているということはやってはいけません。

36協定が無効とされるリスクがあります。

改正法が適用されるのは、2019年4月1日以後の期間をのみを定めている36協定です。例えば、2019年1月1日から2019年12月31日の36協定がある場合、改正法の適用は2020年1月1日からです。

2019年3月31日を含む期間を定めている36協定については、当該協定に定める期間の初日から起算して1年を経過する日までの間については改正前の労働基準法が適用されます。

4月1日より前に、36協定を締結している会社は旧法です。

5. 年休制度の改正

(1) 使用者の時季指定義務

年休を10日以上持っている労働者に対しては、5日以上消化させなければならず、これができていなければ、使用者が時季指定をして消化させる義務があるというものです。

5日間消化していれば、何の問題もありません。5日を取れていない場合は、使用者に時季指定義務が生じます。違反した場合は30万円以下の罰金の罰則があります（労基法120条に追加）。

いつまでに時季指定をしなければならないでしょうか。

年休を付与するタイミングは企業によって様々です。

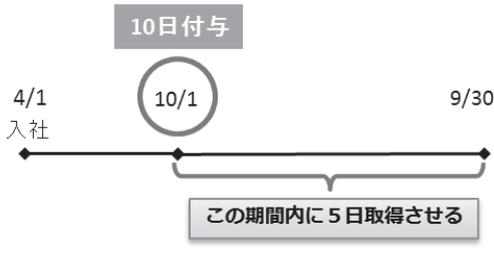
次頁の図の一番上の左側は、入社が4月1日で、その後、半年経過してから年10日の年休を付与した場合です。労基法通りです。付与した日を「基準日」としています。基準日から1年の間で年に5日を付与しなければなりません。

入社して半年勤務することが年休発生の1つの要件ですから、中途入社の場合は、4月1日入社の人たちとは基準日はずれます。それを統一させるため一斉付与をしている会社もあります。

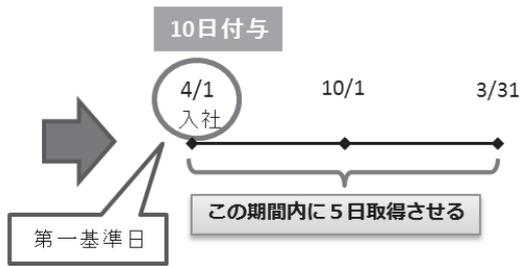
例1は入社日に10日付与しています。この場合は会社が基準日とした日から1年とするとされています。

例2は1年経たずに次の年休付与が発生するというケースです。4月1日に入社した人には法定通り10月1日に付与します。法定通りなら1年後に次の付与となるのですが、例2の場合、新入社員のときだけ法定通りとし、その後は一斉付与で4月1日に付与しています。半年後の次は1年後ではなく、半年後に2回目の付与となります。入社2年目の4月1日が第二基準日となります。その場合は基準日である10月1日から翌々年の3月31日の18か月の間に比例付与すればいいのです。1年で5日ということは、1年半なら7.5日となります。

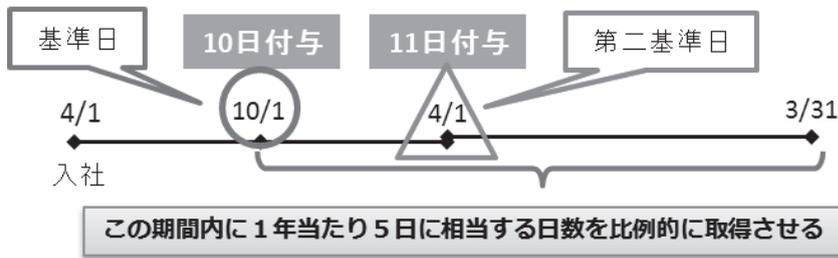
<通常の付与（法定どおり）>



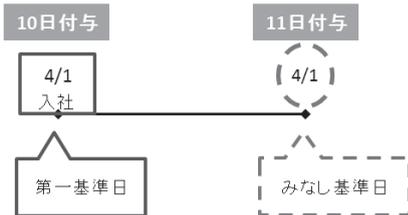
<例1 前倒しの場合の取扱い>



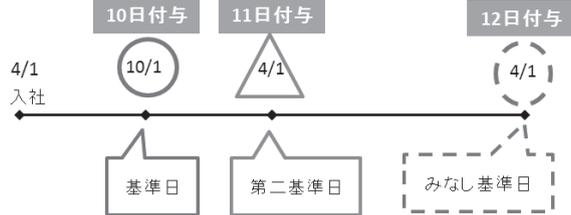
<例2 重複が生じる場合の取扱い>



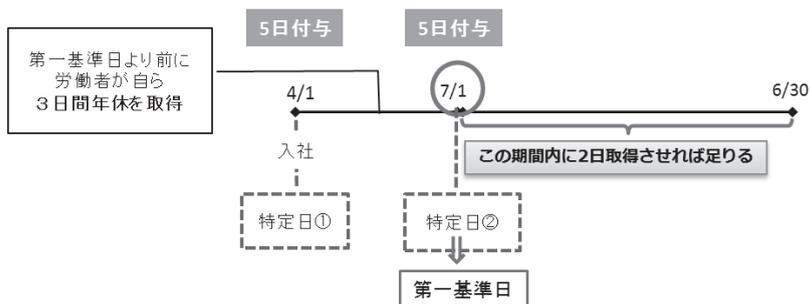
<例3 第一基準日から一年後の日>



<例4 第二基準日から一年後の日>



<例5 10日のうち5日を前倒しで付与し、そのうち3日を労働者が取得している場合>



(基発0907第1号平成30年9月7日より)

ここまでが施行通達のア、イの部分です。ウは単純です。ア、イは1年経たずに次の付与日が来るなどイレギュラーな場合の話でした。ウは、イレギュラーの処理をしたら、その後は1年に1回の付与で1年に5日は付与してくださいということですが。

エは、4月1日入社時に前倒しで5日付与し、そして3か月後に5日付与するという例です。ここで合計10日の年休となります。10日付与された7月1日が第一基準日です。ここから1年間のうちに5日付与すればいいのです。ただ、4月1日～7月1日までに付与された年休の一部を使っている場合は別です。基準日より前に使っている日数はカウントしてもいいのです。3日は使いましたという場合、7月1日から1年間は何日使っていれば付与義務は発生しないという、2日となります。例5がそれです。

使用者が年休の時季を定めるに当たり、労働者に対して時季に関する意見を聞くものとし、出来る限り希望に沿った時季指定となるように労働者の意見を尊重するよう努めなければならないとされています。

各労働者の年休の取得状況を確実に把握するため、使用者は年休の管理簿を作成しなければなりません。年休の時季・日数及び基準日を労働者ごとに明らかにする必要があります。年休を与えた期間中及びその期間終了後3年間の保存義務があります。これは賃金台帳と一緒にでもかまいません。

労基法39条7項違反については、120条1号に罰則があります。

実務上、労働者に対して、一斉に期限

ぎりぎりに5日の年休を消化させるのは、実務的に不可能でしょう。

時季指定義務が生じない運用が最も望ましいわけです。

(2) 計画年休

計画年休などで対応をすることが考えられます(労基法39条6項)。一定の労使協定を定めることにより、その定めに従って年休を与えることができる制度です。時季指定権・時季変更権ともにありません。計画年休の対象となる日数は、個人が自由に使用できる5日を超えた年休です。

付与方法ですが、労使協定で以下を定めます。

- ①事業場全体の休業による一斉付与の場合は、具体的な年次有給休暇の付与日
- ②班別の交代制付与の場合には、班別の具体的な年次有給休暇の付与日
- ③年次有給休暇付与計画表による個人別付与の場合は、計画表を作成する時期、手続き

そして、労使協定を労働基準監督署に届出をし、就業規則で計画年休を定める変更手続、届出が必要です。

6. 中小事業主における月60時間超の割増賃金の見直し

中小事業主に対する月時間外労働60時間超の割増賃金50%の適用猶予が廃止されます(平成35年4月1日施行)。例外なく全面適用となります。

7. 高度プロフェッショナル制度

高度プロフェッショナル制度は今まさに省令案を検討中です。特定高度専門業

務・成果型労働制の下で働く人は、時間外労働からも休日労働からも深夜労働からもフリーになります。そのため、長時間労働になりやすいという批判がなされ、それを受けて、健康確保のための仕組みが設けられました。

そこで、使用者には年間104日の休日確保義務が課されました。

そして、以下のいずれかを講ずることとされました。

- ①インターバル措置
- ②1か月又は3か月の在社時間等の上限措置
- ③2週間連続の休日確保措置
- ④臨時の健康診断

さらに「健康管理時間」を把握して、医師による面接指導をしなければならないとされました。

このすべてを満たさない限り、高度プロフェッショナル制度は導入できないとされました。

今のところ、対象業務とされているのは以下の通りです。

- ・金融商品の開発業務
- ・金融商品のディーリング業務
- ・アナリストの業務（企業、市場等の高度な分析業務）
- ・コンサルタントの業務（事業・業務の企画運営に関する高度な考案または助言の業務）

手続ですが、労使委員会で手続をして、そこで本人の同意をもって導入するとされています。

労使委員会による5分の4以上の決議とされていて、その決議事項は以下の通りです。

- ①対象業務
- ②対象となる者の範囲（書面等による合意があること・年収要件）
- ③健康管理時間を把握する措置
- ④年間104日の休日確保義務
- ⑤前記インターバル措置or1か月又は3か月の在社時間等の上限措置or2週間連続の休日確保措置or臨時の健康診断の措置
- ⑥健康確保措置
- ⑦同意の撤回の手続き
- ⑧苦情処理
- ⑨同意しなかった者に対する解雇その他不利益取り扱いの禁止

8. 勤務間インターバル制度

勤務間インターバル制度は、労働時間等の設定の改善に関する特別措置法の中で努力義務として導入されました。これは、一つの勤務と次の勤務との間に、一定時間の休息時間を設ける制度です。睡眠時間を確保する目的を有するものともいえます。

たとえば、勤務インターバルとして11時間を設けた場合、前日午前0時まで残業したら、始業時刻が午前9時でも午前11時に出勤すればよいことになります。

労働時間全体が削減される効果も期待できます。

制度設計及び運用上、始業時刻のみ繰り下げの場合（1日の労働時間短縮）に賃金の扱いはどうなるかなど、課題はあります。

9. 労働時間の状況把握義務

労働時間の状況把握義務は、議員から提案されたものです。

これは健康を確保するための労働時間の状況把握です。根拠となるのは安衛法です。たとえば裁量労働制などの対象労働者も健康のための健康管理時間を把握する必要があります。

把握方法としては、タイムカードによる記録、パソコンの使用時間の記録等の客観的な方法などの適切な方法が考えられます。

10. 産業医・産業保健機能の強化

産業医の選任義務のある労働者数50人以上の事業場において、衛生委員会に対し、産業医が行った労働者の健康管理等に関する勧告の内容等を報告することとされました。これは、産業医が行う勧告の実効性を確保することを目的としています。

また、産業医に対し産業保健業務を適切に行うために必要な情報の提供義務などにより、産業医がより一層効果的な活動を行いやすくしています。

11. その他（施行通達のその他）

労働条件明示方法についてです。これは労基法15条に規定があります。

明示方法は、書面とされていました。しかし、他の労働関係法令では、ファクス、電子メールでもよいとされているのに、労基法だけは書面のみとされていました。これを改正し、労働者が希望した場合には、ファクシミリの送信、電子メール等の送信でもOKとされました。

ご清聴ありがとうございました。
(本稿は平成30年11月15日（木）に開催しました第2786回労働法学会研究会例会の講演録を加筆・整理したものです。文責・

よくわかる!

労働判例ポイント解説

企業グループ内でのセクハラ的行為と親会社の義務違反の有無

イビデン事件（最一小判平30.2.15労働判例1181号5頁）

岩手大学准教授

河合 壘

事 実 の 概 要

本件は、企業グループの子会社間の従業員同士のセクハラ的トラブル（恋愛関係のもつれからストーカー行為に進展）につき、被害を受けた従業員が、親会社のコンプライアンス相談窓口に対し対応を申し出たにもかかわらず同窓口が十分な対応をしなかったとして、親会社等に対し、債務不履行ないし不法行為に基づく損害賠償請求がなされた事案です。

被上告人（一審原告）女性Xは、平成20年11月頃に、Y1（親会社）の連結子会社であるY2に契約社員として採用され、Y1の事業場敷地内で、Y2がY3（同じくY1の子会社）から請け負う業務に従事していました。

Xは、工場内の休憩室での独身者（離婚経験者）グループの一員として、Y3の正社員（課長職）であった男性Aと次第に懇意となりました。そして平成21年9月頃までにはメールアドレスを交換したり、Aにお金を借りるといった関係に、さらに11月頃には肉体関係を伴う交際を

開始し、12月のクリスマスや平成22年2月のAの誕生日には、XからAに対し下着等をプレゼントするなどしていました。しかしその後徐々に疎遠になり、7月末頃にXはAに対し、一方的に交際解消を告げる手紙を渡しました。

しかし交際解消の理由などが告げられなかったため、Aは諦めきれず、平成22年8月以降、勤務中のXに話しかけて交際を求める発言をしたり、自宅近くに押し掛けるなどするようになりました（以下、本件行為1）。そのような中でXは体調を崩して遅刻や年休取得が増え、9月には上司であるG係長（Y2所属かY3所属かははっきりしません）に対し、本件行為1をやめるよう注意してほしい旨を依頼しました。G係長は朝礼で「ストーカーやつきまといをしているやつがいるようだが、やめるように」といった発言をしたものの、それ以上の対応はありませんでした。Xはさらに、同じY2社の契約社員であるBに、G係長に問い合わせてもらおうよう相談しましたが、BとG係長との間で口論となってしまいました（その後Bは別の部署に異動となり

ました)。10月にもXは、G係長およびF課長と相談したものの対応してもらえなかったためY2を退職して他の会社に派遣登録し、10月18日以降は、たまたまY1の別事業場内の部署で働くこととなりました。

しかしその後もAは、Xの自宅付近に自動車を停車させるなどの行為（以下、本件行為2）をしていました（Xは警察にも相談）。その後Bは、XがAの自動車を自宅付近で見かける旨を聞いたことから、同年10月に、Y1のコンプライアンス相談窓口で電話し、「Aが自宅付近まで来ているようなので会社として対応してほしい」旨を申し入れました（Y1は、企業グループの構内で働く全ての者に対して、コンプライアンス相談窓口を設けて対応していました）。

Y1は申出を受け、Y2・Y3にも依頼して聞き取り調査を行わせるなどしたものの、11月にBに対し、申出に係る事実は確認できなかったと伝えました。

これに対してXが、一連のセクハラ行為等および会社の対応等によって精神的苦痛を被ったとして、A、Y1、Y2、Y3を被告として損害賠償を求める訴訟を起こしました。一審（岐阜地大垣支判平27.8.18労判1157号74頁）は、XとAの間は真摯な交際であったとしてAの不法行為責任を否定し、Y1・Y2・Y3の責任も否定しましたが、原審（名古屋高判平28.7.20労判1157号74頁）は、本件行為1・2の存在を認め、A、Y1～Y3に連帯して慰謝料200万円・弁護士費用20万円の支払いを認めました。このうちY1に関しては、Y1が社員行動基準を定め、コンプライアンス相談窓口を含む

コンプライアンス体制を整備して、グループ構内で就労する全ての者に対応していた点から、「Y1が…グループ企業に属する全従業員に対して、直接又はその各所属するグループ会社を通じてそのような対応をする義務を負担することを自ら宣明して約束した」として、BがXのためにY1のコンプライアンス相談窓口で調査・善処を求めたのに関わらず、Y1の担当者らがこれを怠り、Xの恐怖と不安を解消させなかったのだから、Y1は、Aの不法行為に関して自ら宣明したコンプライアンスに則った解決をしなかったことの債務不履行責任を負う、とされました。これに対しY1が上告したのが本件です。

判 旨

最高裁はまず、原審（名古屋高裁）はおおむね、Y1が「法令等の遵守に関する社員行動基準を定め、本件法令遵守体制を整備したことからすると、人的、物的、資本的に一体といえる本件グループ会社の全従業員に対して、直接又はその所属する各グループ会社を通じて相応の措置を講ずべき信義則上の義務を負うものというべき」であり「Xを雇用していたY2において、…本件付随義務に基づく対応を怠っている以上、Y1は、上記信義則上の義務を履行しなかった」、「またY1自身…も…従業員BがXのために本件相談窓口に対し、本件行為2につきXに対する事実確認等の対応を求めたにもかかわらず、Y1の担当者がこれを怠ったことによりXの恐怖と不安を解消させなかったことが認められ」本件行為に

つき信義則上の義務違反を理由とする債務不履行に基づく損害賠償責任を負うとしたが、その部分は是認できないとして、その理由は次のとおりとしています。

Xは、Y2に雇用され…Y2の指揮監督の下で労務を提供していたというのであり、「Y1は、本件当時、法令等の遵守に関する社員行動基準を定め、本件法令遵守体制を整備していたものの、Xに対しその指揮監督権を行使する立場にあったとか、Xから実質的に労務の提供を受ける関係にあったとみるべき事情はない」。「また、Y1において整備した本件法令遵守体制の仕組みの具体的内容が、Y2が使用者として負うべき雇用契約上の付随義務をY1自らが履行し又はY1の直接間接の指揮監督の下でY2に履行させるものであったとみるべき事情はうかがわれない」。「以上によれば、上告人は、みずから又は被上告人の使用者である勤務先会社（Y2）を通じて本件付随義務を履行する義務を負うものということとはできず、勤務先会社が本件付随義務に基づく対応を怠ったことのみをもって」信義則上の義務違反があったものとするとはできない。

「もっとも、」Y1がグループ会社の事業場内で相談窓口を設け、利用を促し、相談対応を行っており、その趣旨が「グループ会社から成る企業集団の業務の適正の確保等を目的として…相談への対応を通じて、グループ会社の業務に関して生じる可能性がある…法令等違反行為…」の予防・対処にあると解されることに照らすと「本件グループ会社の事業場内で就労した際に、法令等違反行為によ

って被害を受けた従業員等が、本件相談窓口に対しその旨の相談の申出をすれば、Y1は、相応の対応をするよう努めることが想定されていたものといえ、上記申出の具体的状況いかんによっては、当該申出をした者に対し、当該申出を受け、体制として整備された仕組みの内容、当該申出に係る相談の内容等に応じて適切に対応すべき信義則上の義務を負う場合があると解される」。

（ただし）本件については、「Xが本件行為1について…相談窓口に対する相談の申し出をした等の事情がうかがわれないことに照らすと、Y1は、本件行為1につき、本件相談窓口に対する相談の申し出をしていないXとの関係において、上記…の義務を負わない」。

本件行為2に関するBからYへの申し出（Y1に対し、Xに対する事実確認等を求めたもの）については、「本件法令遵守体制の仕組みの具体的内容が、Y1において本件相談窓口に対する相談の申し出をした者の求める対応をすべきとするものであったとはうかがわれない」し、相談内容もX退職後の、グループ会社事業外で行われた行為であること、Aの職務執行に直接関係するものとはうかがわれないこと、本件行為2からは8か月以上経過していたこと等から、Y1が、Xに対する事実確認等の対応をしなかったことをもって、「損害賠償責任を生じさせることとなる…義務違反があったものとするとはできない」ため、債務不履行に基づく損害賠償責任を負わない。

ポイント解説

1. はじめに

本判決は、グループ会社にまたがる従業員間のトラブルが発端となった事案ですが、子会社の、(子会社自身の)従業員に対する雇用契約上の付随義務の不履行について、「親会社」は何らかの法的責任を負うのか、負うとすればそれはどこまでか、といったことが問題となったものです。本判決は、かなり厳格な条件下ではありますが、親会社が、直接的には雇用契約関係にない者(具体的には、子会社の従業員)の相談にも適切に対応すべき信義則上の義務を負う場合があるとした点が、1つの特徴といえます。

2 「子会社の雇用契約上の付随義務不履行」についての親会社の信義則上の義務について

本判決はまず、原審は「(Y1が)社員行動基準を定め、本件法令遵守体制を整備したことから」「人的、物的、資本的に一体といえる本件グループ会社の全従業員に対して、直接又はその所属する各グループ会社を通じて相応の措置を講ずべき信義則上の義務を負うものというべき」と判断したがそれは是認できない、と述べています。

原審が、法令遵守体制の整備のみをもって信義則上の義務を負うと述べたかははっきりしない部分もありますが、「親会社が法令遵守体制を整備しただけで、グループ会社の全従業員に対して無条件に、直接またはその所属する各社を通じて、セクハラについて相応の対応をする信義則上の義務を自ら宣明した」と解す

るのは、たしかに理論的には少し無理がある(山崎文夫「判批」労旬No.1919(2018年)25頁)でしょう。

そして最高裁は本件につき、いくつかの要素から、親会社は信義則上の責任を負わない、と述べていますが、判決文の挙げている要素を反対解釈すると、最高裁は、①親会社が指揮監督権限を行使している場合、②親会社が実質的な労務提供の受領者である場合、③グループ経営において法令遵守を子会社でなく親会社が担当する設計を採用している場合、または法令遵守において親会社が子会社に直接間接の指揮監督権限がある場合、のいずれかに該当すれば親会社が付随義務としての安全配慮義務を負う可能性がある、と見ているようです(得津晶「判批」(2018年)法学62巻2号66頁)。

このうち①②は、陸上自衛隊八戸車両整備工場事件(最3小判昭50.2.25労判222号13頁)など「特別の社会的接触関係概念を用いた判断手法に従った」(山崎・前掲論文25頁、矢野昌浩「判批」法学セミナー761号(2018年)123頁)基準とも考えられますが、私見としてはそれよりもさらに限定的、たとえば子会社の法人格が形骸化しているような場合や、派遣先のように実際に労務提供を受領している場合を想定しているように思われます。一般的に、親会社が子会社従業員に関する雇用責任を負うことはかなり限定的であり(例外的に、子会社従業員が子会社から解雇された事案で、筆頭株主であるグループ会社も含めて検討すべきであったのに行わなかったことが解雇回避努力義務を尽くしたとはいえない、とした裁判例として京都エステート事件・

京都地判平15.6.30労判857号26頁があります)、この要件を満たすことで親会社の責任が認められるケースはかなり限定的であろうと思われます。ちなみに少し事案は異なりますが、東レリサーチセンター他事件(大津地判平22.2.25労判1008号78頁)は、原告(女性従業員)が、派遣先(東レリサーチセンター)での勤務中に、派遣先の出向社員(東レから東レリサーチセンターに出向していました)からセクハラを受けたことにつき、派遣元(東レ)が責任を負うのが問題となったものですが、東レリサーチセンターが東レの事業場内にあったとはいえ、独立して企業活動を行っているものであり、また東レが滋賀事業場に人権推進委員会を(グループ企業レベルで)設けていたとしても、東レ自体が当該原告に対して職場環境配慮義務を負っているとはいえない、としています。

これに対し③、つまり「グループ経営において法令遵守を子会社でなく親会社が担当する設計を採用している場合、または法令遵守において親会社が子会社に直接間接の指揮監督権限がある場合」とはどういった場合でしょうか。これはたとえば、「グループ会社全体で法令遵守体制を整備しており、子会社自身は独自の制度を用意していないが、その体制を活用することとなっていた」というような場合で、かつその具体的内容が、勤務先会社が使用者として負うべき雇用契約上の付随義務を親会社自身が履行する仕組みであったり、親会社の直接間接の指揮監督の下で子会社に履行させるといった仕組みのような場合などでしょう。

ところで、セクハラに関しては、男女

雇用機会均等法11条が、事業主にセクハラ防止の措置義務を課していますが、本事案では、Y2は独自のセクハラ相談窓口を設けていなかったようです。これについては、自社窓口を設置しないこと自体が均等法違反であるとする見解(山崎・前掲論文24頁)と、事業者が、より公正に当該措置義務を履行するため、第三者機関に措置義務の履行を委ね、当該第三者機関に従うという決定があるなら、措置義務を履行したものと理解することになるとする見解(得津・前掲論文65頁)とがあり、この点は、いわゆるセクハラ指針においても必ずしも明確ではありませんが、相談窓口が適切に機能している限りは、グループ企業全体での窓口により対応するしくみも、それ自体は均等法違反とはならないでしょう。

ただし当然のことながら、そのような仕組みが均等法上違法とならないということと、その仕組みが「勤務先会社が使用者として負うべき雇用契約上の付随義務を親会社自身が履行する仕組みであったり、親会社の直接間接の指揮監督の下で子会社に履行させる」というような仕組みになっている」ことは全く別の話です。むしろそこまで踏み込んだ仕組みを設けているところは、それほど多くはないのではないのでしょうか。ちなみに会社法では、取締役会の決議事項として、子会社を含む企業集団における業務の適正を確保するための体制(いわゆる内部統制構築システム)の整備を求めています(会社法362条、同法施行規則100条)が、親会社がどこまでの体制整備を求められるのかは必ずしもはっきりしません。しかし一般的には、そこまでの仕組みが要

請されているとは考えにくく、この点からも、本判決の示した要件はかなり厳格なものといえます。

3. 法令遵守体制の趣旨に応じた適切に対応すべき信義則上の義務

もっとも本判決は、本件法令遵守体制の趣旨から、Y1には申出の具体的状況いかんによっては、体制として整備された仕組みの内容、申出に係る相談内容等に応じて適切に対応すべき信義則上の義務を負う場合がある、としています。

その上で、本件行為1についてはX自身が相談窓口に出をしていないこと、本件行為2については、申出者の求める対応をすべきとするものであったとは伺われないこと、相談内容がX退職後に事業場外で行われた行為でありAの職務遂行に直接関係するものとは伺われないこと、本件申出当時XとAは同じ職場では就労しておらず、本件行為2から8か月以上経過してことから、申出のあった事実確認等の対応をしなかったことが「損害賠償責任を生じさせることとなる」義務違反とはならない、としています。

確かに、X自身が申出をしていないことはプライバシーの観点から会社の不対応の違法性を弱めるでしょうし、また申出者の求める対応が（報復等を意図した）不適切なものである場合もありうることから、一般論としては企業は申出者の求める対応をしなければならぬといえないでしょう。ただ前者については、本人が直接相談に来るか、プライバシーに考慮した上で信頼できる上司等に相談するよう促す等の対応はありえたのではないかと、といった疑問もありますし、後者に関しても、そのことと本件の

対応が十分といえたか（事実確認すらしていない）といった疑問も残ります。また、「職務遂行に直接関係するものとは伺われない」という判断も、少し安易な気がします。その意味で、本判決の示す基準はそれなりに首肯しうるものの、やや適用が厳しすぎる気がします。

4. おわりに—実務へのポイント

もっとも、「適用が厳しすぎるのでは」という指摘とは矛盾しますが、本件は単純なセクハラ事案ではなく、XがAに一方的に別れ話をつきつけ、それを契機に、Aがあきらめ切れずにストーカー行為に走った事案ということは留意が必要かもしれません。ストーカー行為そのものは当然許されませんが、それに至った経緯におけるXの落ち度が判断に影響した可能性もあります。本判決の実務への示唆は、本件が仮に一般的なセクハラ事案であったならば、親会社に求められる対応も、より高度なものが踏み込んだ対応が求められていたのではないかと、ということではないでしょうか。

Y1は、CSR（企業の社会的責任）の一環として、このようなコンプライアンスルールを設置・運営していました。「社会的責任」という言葉はかなり市民権を得てきていますが、企業実務においては、「投資家へのアピール」という面ばかりが目につき、守らなくても「法的責任」はないという認識もあるかもしれません。しかし本件で問題となったように、「社会的責任」の文脈で捉えられる対応も、「法的責任」が問われる可能性はあります。社会的責任を語る以上、法的責任を帯びる可能性も、今後の実務担当者は認識しておくべきでしょう。

職場のさざなみ

連載第

168

回 “やり過ぎ処分”

疑わしきは罰する

労働ジャーナリスト

金子 雅臣

1 情報持ち出し解雇無効

—ハードディスクの持ち出しでの懲戒解雇が無効になったという裁判例が出たことが新聞に載っていましたが、どういふことなんですかね。

情報関連会社の松下人事部長が、少し怒りを込めた言い方で聞いてきた。

—確か、石油関連の会社での事件でしたよね。自宅に持ち帰ったハードディスクが私物であり、実際の情報の流出がな

かった事例で、「懲戒解雇はやり過ぎ」という感じのケースでしたね。

私は記憶をたどりながら説明した。

—重要情報の持ち出しで懲戒解雇が「やり過ぎ」はないですよ。ああした裁判例は私どもの会社には迷惑ですよ。だって、ハードディスクの持ち出しそのものが懲戒事由になるし、まして重要な情報が入っていたとなれば、当然に懲戒解雇が認められないと、情報管理が難しくなる。

松下は納得できないという感じで再度聞いてきた。

—松下さんの会社とは状況がだいぶ違うような気がするのですが…。

私は少し松下をなだめるように言ってみました。

—情報管理の甘さはあったようですが、会社が無断で業務関連情報を社外に持ち出すことが就業規則に違反するというのが会社の主張だったわけでしょう。それが否定されること自体が信じられないことなんですよ。

—ええ、確か「会社の業務上の機密及び会社の不利益となる事項を外に漏らさない」と定める服務規律に違反したということでしたね。でも、判決は就業規則の懲戒解雇の部分で「違反が重篤なとき」とされており、それには該当しないと判断しているようです。

—「情報を外部に持ち出さない」という服務規程違反で、しかもそれを咎められても反省の色がなかったにもかかわらず「重篤ではない」というのが裁判所の判断ということですよ。

—そうですね。でも、先ほども言ったようにハードディスクが私物であったこ

とや会社も持ち帰りの許可制の徹底をしていなかったということがあり、特に実害として情報漏洩の事実が認められなかったことが大きいんじゃないですかね。

私はあくまで特殊なケースであることを強調したが、松下は不安を隠せないようだった。

2 予防ができない

——でも、これまでの判例では情報持ち出しには結構厳しいものが多いような気がしますよ。取引先リストのデータをプリントアウトして社外に持ち出し、窃盗罪に問われ、懲戒解雇が認められたケースもありますし、競業会社への機密情報持ち出しをして情報システムの構築を支援したケースでの懲戒解雇も認められています。

私は、知っている情報持ち出しでの懲戒事例を並べて、松下を安心させようと試みた。

——いや、そうした判例があることは知っているんですが、私が今回気にしているのは、持ち出しそのもので懲戒することが難しいのではないかという懸念なんですよ。

私は、松下の懸念しているところが少しわかり始めてきた。

——私どものような会社では、極論すれば持ち出し行為だけで懲戒解雇というくらいの考え方でないと、対応できないんですよ。

少し額にしわを寄せるようにして松下が言った。

——確かにそうなんでしょうね。情報の持ち出し行為自体が会社にとっては大き

なダメージでもあるということでしょうか。それがあ意味では会社への背信行為ということなんでしょうね。

私は、松下の言いたいことを受け止めるように言ってみた。

——そうなんですよ。目的が何であれ、持ち出しは許されないということですし、そこで厳しくしない限り情報漏洩を防ぐことができないということなんです。

松下が少し力むようにして言った。

3 シロでも処分

——私どもの考えでは、持ち出しそのものを禁止しているので、そこで情報流出の有無とは関係なく厳罰が可能という考えなんです。

——でも、調査の結果、情報の流出がなかったとなると、厳罰というのは少し問題があるかもしれませんね。これまでの判例でも「不正使用の目的がなかった」「調査が十分でなかった」などとして厳罰を認めないケースも多いですからね。

松下の少し前のめりな意見にやや危なさを感じながら私は慎重な言い方をしてみた。

——もちろん、流出があった場合には調査はするんですが、いったん流出してしまうと情報が拡散してしまって、流出を確定することが難しいんですよ。まして不正の証明となると不可能に近いんです。

——確かに、現実はそのなんでしょうね。発覚してからの時間経過があれば、もはや調べようがないこともあるんでしょうね。

私は同情するように言ってみた。

—私どもは調査開始と同時に自宅待機を命じて、そこからがすでに処分行為だと考えて対応しているんです。調査の結果シロであっても、そうした疑いが生じたことの責任を取らせるというくらいの考え方なんです。

—えっ、流出の事実がなかったり、それによる不正利用が確認されなくとも処分をするということですか。

—ええ、情報流出の疑いによる自宅待機、調査の結果がシロでも、自宅待機期間の責任は本人にあるということで、賃金は払わないということです。

—なるほど、もしシロでも、そうした疑われたことは本人の責任ということですか。

私はようやくこの段階で松下の言いたいことが理解できた。

4 実には問題が起きている

—自宅待機と賃金支払い義務の問題ですね。そうすると、そのあたりは就業規則で定めてあるんですね。

—ええ、「処分決定までの調査期間は自宅待機を命じる。」としか書いてないんですが…。

松下は少しあいまいに答えた。

—調査が長期間になる場合もあるでしょうし、先ほどのお話のようにシロだったということもありますよね。

—ええ、これまでは完全にシロということはなくグレーなケースなどでは処分前に自己退職するようなことが多かったのですが…。今回は、自宅待機期間の賃金を支払わないことが問題だと主張しているケースなんです。

—今回の…といいますと、現に問題が起きているということですか。

私は驚いて松下の顔を見直した。

—実は、情報流出の疑いである従業員を自宅待機にしたんです。ところが、1か月経っても証拠がつかめず、自宅待機を解除したところ、待機期間の賃金を請求されましてね。

—なるほど、そういうことだったんですか。

私はこれまでの松下の言い分がそうしたテーマだったことを改めて確認した。

5 正当事由はある

—これまでですと、先ほど申し上げた「疑われた本人の責任」ということで無給で処理してきたので、今回もそのようにしようとしたんですが…。

—納得がいけないと主張されているということですか。

—そうなんです。でも、証拠がないだけで疑いは残っている。だから支払って会社の責任を認めることになれば、会社としての立場もないし…。

—でも、そこは裁判などでも「使用者が労働者に自宅待機や出勤禁止を命じて労働者から労務提供を受領することを拒んでも当然に賃金支払い義務を免れるものではないが、使用者が労働者の出勤を受け入れないことに正当な理由があるときは、労務提供を拒んでも、これによる労務提供の履行不能が使用者の『責めに帰すべき事由』（民法536条2項）によるとはいえないから、使用者は賃金支払い義務を負わない」としており、正当な理由があるかどうか問題にされていま

すよね。

—その場合の正当な理由というのは、疑うに十分な根拠があるということですよ。

—そうですね。結果を含めていけばクロという確証のようなことでしょうね。

—いや、結果はともかく疑うにはそれなりの理由があれば、その責任は本人にあるという解釈でいいんじゃないでしょうかね。

私は松下の言い分に若干強引さを感じたが、事実を聞いたほうが早そうな気がした。

—それで、今回の疑いの理由というのはなんだったんですか。

—従業員がライバル会社の女性と付き合い合っているということが分かったんです。そんな折にライバル会社が私どもの得意先に食い込んでいるという事実が重なったということです。

—まあ、確かに疑わしいということでしょうが、正当事由というには…。

私は困惑気味に答えた。

—ダメですか。

松下は、少し驚いた顔を見せた。

6 疑わしきは罰する

—そもそも懲戒処分に先立って調査などのための自宅待機は、業務命令で自宅待機を指示するわけですから、この期間は有給であることが前提なんです。

—でも、悪いことをした疑いがあるから自宅待機なんですよ…。

—だとしても、調査結果がでるまでは、あくまで疑わしいということで、まさに「疑わしくは罰せず」ですよ。

私は少し強めの言い方をしてみた。

—さきほど言ったようにかなりその疑わしさが濃厚であるし、その根拠となっているのは彼自身の行動が原因なんですけどね。

—それが正当事由というには少し無理があるような気がしますね。それと、もし、その自宅待機期間についての定めも無給にするなら、期間を限定しておくことが必要でしょうね。

—先ほど述べたように調査の期間を区切ることも難しく、しかも時間がかかるんです。

松下は依然として納得できないという表情のままだった。

—自宅待機期間が長引くことで、労働者の不利益が及ぶことを避けるということです。裁判所も「使用者としては労働者を懲戒解雇するか、懲戒解雇以外の懲戒にとどめるか、懲戒には付さないのか、遅滞なく意思決定をすべきであり、相当期間を超えて中途半端な無給での自宅待機または出勤停止を継続することは許されない」と言っています。

—「疑わしきは罰せず」「期間を定める」ですか、でも疑わしきを罰しなかったら取り返しがつかなくなる。それは「正当事由」にならないということですねですね。

—そうですね。そうでないとやり過ぎ処分になりかねない。

私は納得しない松下に少し語気を強めて言った。

—私どもの予防対応は、やりすぎ処分ということですか。

松下は驚いたような顔を私のほうに向けて眩いた。

「事例」で考える労働法

〈第125回〉

36協定の上限規制強化をめぐる法的課題とは

社会保険労務士（元労働基準監督官）
北岡 大介

はじめに

2018年6月29日、参議院本会議で改正労働基準法など8本の関係法令が一括された働き方改革関連法が可決成立しました。同法には改正労働基準法における時間外労働の上限規制が含まれており、大企業は本年4月1日、中小企業は来年2020年4月1日に施行されます。厚労省もようやく2018年12月末から1月初旬にかけて、「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による改正後の労働基準法関係の解釈について」（基発1228第15号平成30年12月28日 以下解釈例規）とパンフレット「時間外労働の上限規制 わかりやすい解説」を同省HP上で公開しましたが、ここでは同上限規制内容を改めて確認した上で、解釈例規等において注目すべき点と法解釈・実務対応上の課題につき解説するものです。

1 時間外労働の上限規制の内容とは

今回の改正では、周知のとおり36協定の特別条項でも超えることのできない時間外労働の限度を具体的に定め、これを大臣告示から法律に格上げし、罰則によ

る強制力を持たせることとしました。同改正内容ですが、まず36協定締結時における時間外労働時間数の設定につき、労働基準法36条4項に以下規定を新設しています。

「…労働時間を延長して労働させることができる時間は、当該事業場の業務量、時間外労働の動向その他の事情を考慮して通常予見される時間外労働の範囲内において、限度時間を超えない時間に限る」（同条3項）。さらに次項において「前項の限度時間は1箇月について45時間及び1年について360時間…とする」（※なお1年単位の変形労働時間制の場合は、上限を原則として月42時間、かつ、年320時間）。

これまでも大臣告示において同様の限度基準が示されていましたが、これを法律上、明確化させたものです。その上で前記限度時間を超える場合における特別条項につき、同条5項に以下の新設規定を設けました（36条5項）。

「…当該事業場における通常予見することのできない業務量の大幅な増加等に伴い臨時的に第3項の限度時間を超えて労働させる必要がある場合において、1箇月について労働時間を延長して労働させ、及び休日において労働させることができる時間（…100時間未満の範囲内に限る）並びに1年について労働時間を延長して労働させることができる時間（…720時間を超えない範囲内に限る）を定めることができる」（下線部筆者）

また特別条項を定める場合、同特例の適用は「1年について6箇月以内に限る」ことが明記されています。

さらに使用者が前記36協定に基づいて、時間外・休日労働を行わせる場合であっても、以下の要件を満たすことを別途罰則付きで義務づけることとしています（同条6項）。

使用者は、第1項の協定で定めるところによって労働時間を延長して労働させ、又は休日において労働させる場合であっても、次の各号に掲げる時間について、当該各号に定める要件を満たすものとしなければならない。

② 1箇月について労働時間を延長して労働させ、及び休日において労働させた時間 100時間未満であること

③ 対象月の初日から1箇月ごとに区分した各期間に当該各期間の直前の

1箇月、2箇月、3箇月、4箇月及び5箇月の期間を加えたそれぞれの期間における労働時間を延長して労働させ、及び休日において労働させた時間の1箇月当たりの平均時間80時間を超えないこと

2 36協定の上限規制の法的意義と解釈をめぐる課題

以上の規制が設けられることとなりますが、まず次のような問題が生じた場合、当該36協定の法的効力はいかに考えるべきでしょうか。

<ケース>改正法施行後、適用企業A社と従業員過半数代表者が改正内容をよく理解しておらず、36協定に記載する特別条項発動時の年あたり延長時間数（法定時間外労働時間）を「750時間」と設定し、届け出て労基署側もチェックを十分せず受理した。同協定届のその他記載部分は、月あたりの延長時間数は原則45時間、特別条項発動時も月80時間以内（年6回以内）と設定されており、法令上問題はなかった。またその後の運用上も適正に行われ、結果として年あたりの時間外労働時間数も600時間程度であり、改正法が定める年720時間以内に収まっている。同協定の対象期間満了直前に、労基署が定期監督に入り、当該36協定の年あたり延長時間数が改正法の定める基準に違反していたことが発覚しました。

上記モデルケースにつき、多くの人事

担当者は、法令上も特段問題のないもの
と考えるのではないかと考えられます。確
かに年750時間の延長時間数設定は、改
正法に反するとはいえ、労基署が指導も
せず受理している上、実際の運用実際を
みれば、年間含め全て改正法の定める上
限基準の範囲に収まっています。また同
36協定の「年750時間」の設定も、法律
が定める上限基準たる「720時間」に自
動的に修正され、同36協定自体の法的有
効性は失われまいとお考えになるやもし
れません。これに対し、前記解釈例規の
問4を見ると、次の行政解釈が示されて
おり、極めて注目されます。

＜限度時間等を超える協定の効力＞

問4 法第36条第4項に規定する限度時間又は同条第5項に規定する1箇月及び1年についての延長時間の上限（1箇月について休日労働を含んで100時間未満、1年について720時間）若しくは月数の上限（6箇月）を超えている時間外・休日労働協定の効力如何

答4 設問の事項は、いずれも法律において定められた要件であり、これらの要件を満たしていない時間外・休日労働協定は全体として無効である。（下線部筆者）

同解釈を前提とすれば、前記モデルケースにおいても、当該36協定は年間750時間の延長時間数を設定したこと自体で、法令上の要件を満たしておらず、「全体として無効」とされることとなります。その結果、A社は同36協定を届け出ており、労基署受理の上、適正な運用

管理がなされていたとしても、当該36協定は無効であるため、当該協定の対象期間中に1分1秒の時間外労働が生じることとなり、労基法32条違反が成立することとなります。前記ケースは年間あたりの時間外労働時間数設定を題材としましたが、もちろん月45時間、年360時間の限度時間、さらには月100時間未満、特別条項発動の回数（年6回以内）の基準を満たさない36協定の届け出・受理も同様の問題が生じることとなります。このため、改正法施行後は、これまで以上に労使が36協定を締結する際、延長時間数の設定を慎重に行わなければならないものです。また労基署窓口においても、懇切丁寧な窓口指導・チェックがなされなければ、前記のような問題事案が多数生じることとなり、現場での混乱が早くも予想されます。

3 36条5項・6項の関係について

前記1のとおり、今回の改正労基法36条では、月100時間未満、年720時間の規制が5項に、さらに月100時間未満、2箇月ないし6箇月平均月80時間の規制が6項に設けられている上、同6項違反に対してのみ、新たな罰則規定が整備されています。筆者は同5項・6項との関係が判然としない感を有していましたが、解釈例規では転勤に係る疑義解釈において以下の整理がなされています。

＜転勤の場合＞

問7 同一企業内のA事業場からB事業場へ転勤した労働者について、

- ①法第36条第4項に規定する限度時間、
- ②同条第5項に規定する1年に

ついでに延長時間の限度、③同条第6項第2号及び第3号の時間数の上限は、両事業場における当該労働者の時間外労働時間数を通算して適用するのか。

答7 ①法第36条第4項に規定する限度時間及び②同条第5項に規定する1年についての延長時間の上限は、事業場における時間外・休日労働協定の内容を規制するものであり、特定の労働者が転勤した場合は通算されない。

これに対して、③同条第6項第2号及び第3号の時間数の上限は、労働者個人の実労働時間を規制するものであり、特定の労働者が転勤した場合は法38条第1項の規定により通算して適用される。(下線部筆者)

たしかに改めて条文を確認すると、労基法36条1項乃至5項までは、「事業場」ごとの規制である一方、同6項は「使用者は、第1項の協定で定めるところによって…労働させる場合であっても…当該各号に定める要件を満たすものとしなければならない」と定めており、「労働者個人の実労働時間」を直接規制しているものと解しえます。同解釈を前提とすれば、前記問題も5項は「事業場単位」の36協定設定に係る規制である一方、6項は個人単位で実労働時間を月100時間未満、2箇月乃至6箇月平均月80時間以内とすることを義務づける定めとなりました。なお同6項の定める規制については、36協定締結届け出に際し、労基法施行規則17条3号で「法第36条第6項第2号及び第3号に定める要件を満たすこ

と」を求められており、新様式末尾に当該記載のチェックボックスが設けられています。このチェックボックスにレ点がない場合、厚労省は36協定様式の記載心得において「有効な協定とはならないことに留意すること」とするものです。

36協定の対象期間中、事業場間での異動がない場合は、上記のとおり事業場ごとの36協定制規のみで上限規制の目的を達し得ますが、同異動が生じた場合、対象労働者に対する36協定は、異動先のもの新たに適用されることとなります。そこで今回の改正では新たに個人ごとの上限規制として6項を設け、月および2箇月ないし6箇月単位での上限規制を異動後にも及ぼすこととしたものと思われます(他方で年720時間規制は解釈例規記載のとおり、事業場間異動後、前の実績は通算されない)。事業場間の転勤時の勤怠データの移管については、すでに対応済みの企業も多かったものと思われませんが、未対応企業は施行までに新たに準備を要することとなり、これも新たな実務対応上の課題となります。なお同解釈では事業場内の転勤さらには在籍出向に言及を留めていますが、労基法38条1項は事業主を異にする場合を含むこととされており、「転籍」さらには「転職」の場合にも法令解釈上は同様の問題が生じうることとなります。特に転職の際にも、労基法36条6項が適用されるとすれば、その実務対応上の混乱は必至であり、新たな課題を作り出した立法・行政解釈ともいえそうです。

東京の労働事情取材記 78

好景気なのにどん底な人たち



増田明利

うつ病のパラサイト

「今の状態はほぼ無職ですね。いい歳をして何だと思われるだろうけど、これでも少しまともになってきているんです」

達観した表情で語る小室さん（仮名・30歳）。実家に居候して働くのは夕方4時間だけ。月収は最高でも10万円というのは世間では穀潰しのプータローと陰口を叩かれるだろうが小室さんにしてみれば格段の進歩。とにかく何かをやってみようと思うようになったのだから。

2011年に大学を卒業した小室さんは大手電機メーカーに就職。生産管理部門配属で資材調達や生産ラインの設計を任されていた。

「入社した当初から現場は慢性的な人手不足でした。リーマンショック後の不景気時にリストラし過ぎたのが原因だったようです」

入社直後から月の残業は70時間以上。その後の景気回復で仕事量が増えたから残業も更に増え、最高で月95時間もの時間外労働をしていたという。

「生産ラインのシステム管理を担当していたときは日勤と夜勤が交互。トラブ

ル発生で15時間連続勤務なんていうこともありました。もう常軌を逸していた」

過重労働は心身を蝕み、まず頭痛、下痢、めまいなどの不調が現われてきた。

「騙し騙しで凌いでいたのですが限界ラインを越えたようで2014年の梅雨時にパンクです。出勤しようとするとうつ病から動くことができなくなって。「あっ、これはヤバイ」と思いました」

ずっと診てもらっていた病院では、最初の身体的不調は心因性のものということだった。ところが不眠、食欲不振、ゆううつ感も出てきたことから精神科の専門医に診てもらおうと言われて大学病院へ。そこで下された診断はうつ病。過労が主たる原因ということだった。

「とりあえず3ヵ月間休職したのですが一向に良くなりならず、更に1年間休職した後に会社は辞めざるを得ませんでした」

病気退職したのは2015年9月。当時の心境は、もう会社に行かなくていいんだというすっきりしたもの。自分でも驚くほどサバサバしていたそう。

「実家に戻って2年以上は療養という名の引きこもり状態でした。夜に眠れなくウトウトしてくるのが明け方4時頃。

なので起床するのは日が昇りきった午後1時前後。特に何かするわけではなく、日が傾いた夕方頃になると少し元気になるので図書館で新聞や雑誌を読んだり、ネットカフェに行ったりでした」

傍から見たら怠惰な生活だが、何もしなくていい。義務や責任から解放されたのが救いだったという。

「不調の底だった頃は見てくれ、身だしなみにも無頓着になりました。風呂に入るのさえ億劫で下着も交換しない。髪が皮脂でベトベトになってもお構いなし。とにかく身体を動かすのが辛かった。何かものを食べてもまったく味がしなかったり、泥を口に含んだような感触に襲われ吐き出したりでしたね。今はそこまで悪くはないけど」

去年半ば頃から徐々に状態が改善できて、たまに「暇だなあ」「退屈だなあ」と思うこともあり、リハビリのつもりで外の世界と接触するよう努めてきた。

「でも、人と相対するのが昔のようにできない。なるべく一人でできる仕事を探しました」

今でもコンビニに行った場合、何人もレジ待ちしていると嫌になって出てきてしまうし、通院で電車に乗るときも混雑していたら空いているのが来るまで待っている。こんな状態では接客業や販売業は無理。

「そういうわけでパチンコ屋の景品交換所の店番という短時間アルバイトを見つけまして。夕方6時から4時間だけ店番と雑用をやっているんです」

仕事は交換所から10分弱のところにあるパチンコ屋で勝った客が持ってくる香水の瓶やライターを買い取って現金を渡

すという単純なもの。

「自分はギャンブルをやらないからこういう商売があるなんて知らなかった。これが合法、違法、脱法なのか分かりませんが、とりあえずお金が稼げればいいと思ってやっている。だけど来るのは柄の悪い連中ばかりですね」

時給は1100円で一日4時間勤務。月に25日働けば何とか10万円を超える収入になる。

「発症して4年以上。引きこもり生活3年の自分にしてみたら上々ですよ」

しかし、生活はキチキチだ。

「実家に居候だから食住にお金は掛からないけど社会保険料が重たい」

会社は辞めたので社会保険は国民健康保険と国民年金に切り換えたのだが、この負担が月に4万円。通院しているので医療費、薬代、交通費も必要だ。

「両親もいい顔をしませんよ。父親からは早く再就職しろと言われるし、母親にはご近所の目があるから日中にウロウロするのはやめてくれと言われています」

頼みの綱の父親もあと2年で定年退職になる。このままでは共倒れになる危険が大きい。

「ちょっと気になっているのが夜勤専門の警備員。日曜日の新聞に折り込みの求人情報が入っていて。そこで不動産管理会社ずっと募集しているんです」

どこかの工場の夜勤専門の警備員なのだが、人と接するのがまだ辛いという自分でも何とか務まるのではと思う。

「前と比べたら良くなっているけど朝から昼3時頃までは体調や精神状態が優れないこともある。だけど日が暮れると活動的になるという状態なのでうってつ

けかなと思うんです」

隔日勤務で日給1万2000円だから月収18万円ぐらいにはなる。パチンコの景品交換をやっているよりはましだ。

まがりなりにも大学卒。それが月収20万円にもならないのは辛いがメンタルを悪化させないで働けそうなところは少ない。贅沢を言える状況ではないのだ。

司法試験浪人生の絶望的生活

「5年前に勝手に描いていた人生設計では、今頃は弁護士になってバリバリ働いていたはずなんですけどね…。現実は大違いだった」

自嘲気味に話す君島さん（仮名・32歳）は時給1000円のアルバイト兼司法試験浪人生だ。

「世の中、自分の思い通りに、願い通にはいかないということです。よく考えたら当然のことですが」

君島さんは一日の大半を自宅や図書館の学習室で司法試験対策の勉強に費やしているが昨年の司法試験も一次の短答試験で不合格だった。

君島さんは2009年に上位私立大学の法学部を卒業。一度はリース会社に就職してサラリーマン生活を送っていた。ところが高校生の頃から法律家になりたいという夢があり、会社は5年半勤めたところで退職。2015年4月に出身大学の法科大学院に入学したということだ。

「その頃は金銭的に若干の余裕があったんです。勤めていた会社は給料が良かったし、アベノミクスに便乗して株で儲けられたので」

何だかんだで500万円ほどの蓄えを作ったので法科大学院の費用は問題なく賄

えた。

「法学部卒なので終業年限は2年。自惚れていたわけじゃないけど自信はありました」

法科大学院を卒業したのは2017年。

「その年の司法試験は、短答試験には通ったけど論文試験が駄目だった。だけど短答試験に受かったのは自信になった。論文試験対策に万全を期せば来年は大丈夫だと思っていました」

一日10時間の勉強を1年続けて挑んだ昨年試験はまさかの短答試験不合格。それなりの自信と手応えがあっただけにショックが大きかった。

「金銭的にも黄色信号が点滅している」

法科大学院の学費と教材費が2年間で約250万円。実家暮らしなので生活費は不要だが、お金がまったく必要ないというわけではない。

「もう400万円以上食い潰しているから残りは80万円あるかないかです」

まさか小遣いまで貰うわけにはいかないからアルバイトをするしかない。

「受験勉強に支障がないよう一日4時間前後で可能なものを探しまして。去年8月からネットカフェのフロント兼雑用を始めたわけなんです」

勤務時間は19時から23時までの4時間で時給は1000円。月25日稼働すればどうにか10万円になる。

「仕事は簡単なものです。やることは入店する客の会員証確認と預かり金の受け取り、退店する客の料金精算、客が出ていったブースの掃除が主でから」

複数のアルバイトが交替でトイレ掃除やゴミ収集。袋菓子やカップ麺の販売もやるが力仕事ではないから楽なもの。

「暇なときは本当に暇でしてね。1時間誰も来ないし何もしないでフロントに座っているだけですから」

他のアルバイトは店にあるマンガ本をめくっていたりフロントに置いてあるパソコンで動画を観ているが、君島さんは法律の専門書を読んだり司法試験の過去問集を解いている。これができるのでこのアルバイトをやっているわけだ。

「今の生活は判で押したようなものです。起きるのは8時少し前、9時から図書館へ行って学習室で昼2時頃まで勉強。帰宅したら遅い昼ご飯を食べて3時間勉強。アルバイトから戻ったら1時間ぐらい演習問題をやる。こんな塩梅です」

ある意味、とても規則正しい生活だが楽しみや息抜きになるものはない。

「人的交流もどんどん狭まっていますね」

法科大学院では友人らしき人もいたし自発的に集まって勉強会などもやったのだが、この2年間は誰かと会ったり突っ込んだ話をするのがなくなった。

「アルバイト先にいるのは学生が半分、あとは気楽なフリーター。はっきり言って話すことも共通の話題もない。特にフリーターの連中はあまり賢くないので一緒にいるとイライラする」

金銭的にもかなり不安だ。病気になったときに無保険では困るので国民健康保険には加入しているが、国民年金は保険料が払えないので全額免除の手続きをしてある。

「携帯電話やスマホは生活必需品になっているけど持っていません。そもそも連絡するような友人、知人がいないから」

32歳なら高校、大学の同級生は結婚して所帯を持っている人も多いが君島さんにはまったく別世界の話。結婚なんて考えたこともない。

「最近の困り事は医療費です。去年の初めから病院通いが続いて」

まず去年2月に奥歯の詰め物が取れてデンタルクリニックへ。5月には結膜炎で眼科通い。9月は副鼻腔炎で耳鼻科にも通った。暮れにはB型インフルエンザに感染して内科医院にも。

「特に歯科は高いでしょ。去年1年の医療費は合計すると5万円以上ですよ」

将来に対する曖昧で漠然とした不安も大きくなっている。

「今年も司法試験を受けるつもりですが自信は?と問われると何とも言えない」

まったくないわけではないが、今年は絶対に大丈夫という確信もない。

「今年も駄目だったら考え直さないと不味いでしょうね。年齢的な問題もあるから。法科大学院の卒業生には郷里の高校教師になったり地方公務員になった人も多いから」

今年も不合格だったら司法書士に目標を転換するか、ビジネス法務検定を取って企業の法務関連の仕事を探すか。こうするしかないと思い始めている。

「両親にも今年が最後。年齢が高くなるほど修正が難しくなるぞと忠告されていて。確かにそうだと思う」

噂話の類だが何年も司法試験を受け続けた揚句に所在不明になったり、特殊詐欺の受け子をやって刑務所送りになったという話を聞くことがある。夢や志だけで生きていけないのは理解している。



『中年男ルネッサンス』
著：田中俊之／山田ルイ
53世
イースト新書
861円+税

「つくづく四〇歳というのは、厄介な時点である。」「もう若くはないが、残された時間も短くはない。終わっていないが、終わっている……非常にややこしいポジション。」

こう書くのは、筆が立ち、ラジオでも面白いお笑いコンビ髭男爵の「山田ルイ53世」である。

目が悪くなり、腰は痛む。疲労が抜けない。朝まで飲みあることも全くなくなる。そんな40歳について、彼が「男性学」の権威・田中俊之と、中年男性の生きにくさ、生き方を語る。

第1章「〈中年男〉がぶち当たる壁」で、まず、40代男性を語る上では「加齢」「時代」「世代」という3つの視点があるという前提を確認する。1975年生まれの両名が歩んだ40年を、ウォークマン、ファミコン、プレイステーションなどの発売が記された年表を見ながら紐解く。そして、厄介な「40男それなりのもの持ってないとダメ」問題、「四〇代は一廉の人物である」という外圧についてトークしている。「世間的には、四〇にもなればなにがしかの者になっているはずだというふんわりしたイメージがあるけど、実際には何者にもなれていない人のほうが圧倒的に多い。むしろ昔より今の四〇のほうが、「こんなはずじゃなかったのに！」という焦りはあるし、キツいんじゃないでしょうか」「ほとんどの人はシステムの歯車にすぎませんが、そ

の歯車のおかげで、社会は成り立っているわけです」という山田に田中は「その通り」と返答する。学卒後、一度フリーターになっても、三〇手前には正社員に、と楽観視されていたが、この世代の抱える課題は放置されたままである。

中年期の「危機」特有の「先が見えてくる恐怖」を、就活期の「先が見えない恐怖」と並べつつ、前者も後者に劣らず怖いと田中は指摘する。それでも自分出来る範囲で機嫌よくやっていくほかない、というのが山田の処方箋だ。本書はこうした処方箋にあふれている。

第2章「僕らの歳で友達っている？——人間関係とコミュニケーション」では、加藤秀俊の『人間関係』を引き合いに、処世術が論じられる。自尊心も大事だが、他人の目の気にし過ぎに注意を促している。

第4章「僕らはどうやって生きていこう？——仕事と働き方論」では、芸人としての不安定さを嘆く山田に対して、田中が「それはどの職業の人にも言えますよ。「もう自分はこれしかできない」って、特に四〇歳ぐらいでみんな痛感することじゃないでしょうか」と応じている。転職しにくい労働市場の在り方を論じるよりも、こうした竹内まりやの人生賛歌に通じるような一言が中年男を癒す気がする。

山田は営業が少ない月は「よかった、書く時間がとれた」と自分に言い訳をしてあげるのは精神衛生の上でも大事だと語る。「不安をミュートする“鈍感力”」も大事だと述べ、田中は「結局、安定なんてないんですね」と応じている。

この本が想定する世界と無縁な人はどれだけいるだろうか。「生産性」という言葉が跳梁跋扈するご時世、生きていだけで素晴らしい、生きていだけの素晴らしいさを再確認できる本。

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!



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