

労働法学研究会報



最新労働
法解説

有給休暇に関する法改正への緊急 対応

一違反には罰則あり！これからの有給休暇の適正管理と取得促進のポイント

特定社会保険労務士 岩崎仁弥

Point 1 労使のどちらもハッピーでない年休の現状

Point 2 立法趣旨は「付与義務」

Point 3 代休の廃止

連載1

よくわかる！労働判例ポイント解説

修学費用返還請求と労基法16条

医療法人K会事件 山田省三

連載2

現代組織の人間関係 職場のさざなみ

クレーマー初期対応が難しい 金子雅臣

連載3

「事例」で考える労働法

改正安衛法による長時間労働者の面接指導強化と労働時間の状況把握義務 北岡大介

連載4

労働者の社外活動の自由

言論の自由からみた社外言論 田島泰彦

連載5

春夫と秋子の労働問答

名ばかり裁量労働制の横行 直井春夫

紹介

『やっぱりいらぬ東京オリンピック』

CONTENTS

最新労働法解説

4 **有給休暇に関する法改正への緊急対応**

一違反には罰則あり！これからの有給休暇の適正管理と取得促進のポイントー

特定社会保険労務士 岩崎仁弥

- 6 1・改正後の年次有給休暇制度の概要
16 2・改正関係計画的付与・意見聴取の検討
20 3・斉一的取扱の検討
23 4・改正法に対応した斉一的取扱い

32 **連載1 よくわかる！労働判例ポイント解説**

修学費用返還請求と労基法16条

医療法人K会事件 山田省三

38 **連載2 現代組織の人間関係 職場のさざなみ**

クレーマー初期対応が難しい 金子雅臣

42 **連載3 「事例」で考える労働法**

改正安衛法による長時間労働者の面接指導強化と労働時間の状況把握義務 北岡大介

46 **連載4 労働者の社外活動の自由**

言論の自由からみた社外言論 田島泰彦

50 **連載5 春夫と秋子の労働問答**

名ばかり裁量労働制の横行 直井春夫

52 **紹介 『やっぱりいない東京オリンピック』**

有給休暇に関する法改正への 緊急対応

一違反には罰則あり！これからの有給休暇の適正管理と
取得促進のポイントー

講師●特定社会保険労務士 岩崎仁弥 (いわさき きみや)

Profile



調和ある働き方と共鳴する職場作りを目指す日本で最初の職場マイスター。(株)リーガル・ステーション代表取締役、NAC社会保険労務士事務所所属特定社会保険労務士、行政書士。

関西大学社会学部(産業心理学専攻)を卒業。人事・総務部門で10年間勤務した後、講師業に転身。

S R (Social Responsibility) の時代に先駆け「難しい法律も原理を押さえれば理解は簡単」をモットーに、労働時間管理や就業規則に関する諸法令をビジュアルにわかりやすく解説。制度の趣旨や時代背景から説き起こす「納得させる」語り口が好評である。

『(6訂版) リスク回避型就業規則・諸規程作成マニュアル』(日本法令・共著)は、日本で最も売れている就業規則書籍である。主な著書として、『よくわかる「多様な正社員制度」と就業規則見直しのポイント』などがある。

国は働き方改革の実現を目指して労働分野に大規模な法改正を行いました。なかでも「使用者による年次有給休暇(以下「年休」)の時季指定義務」は、年10日以上年休を付与される労働者に対し、年5日については使用者が時季を指定して、労働者に確実に取得させることを求めるものです。この法改正は、企業規模を問わずすべての企業に対し2019年4月から適用され、違反した企業には罰則が科されることから、緊急度も重要度もきわめて高いものとなっています。

年休は付与の基準日が労働者によってばらばらに異なる場合も少なくありません。そこで入社日から付与する対応や、

全社的に有給休暇の起算日を合わせる対応など、法定とは異なる基準日で管理することがありますが、改正法もこれを認めることとされていますが、これを定めた省令の内容は難解で理解するのは容易でなく、注意が必要です。

そこで本研究会では、法令に精通し実務にも詳しく、わかりやすい解説に定評のある岩崎先生を講師にお招きして解説していただきます。

本定例会のポイント

Point 1 労使のどちらもハッピーでない年休の現状

年休の時季指定権は社員にあるが、それが機能不全になっている。一方で会社には、「いつ年休を取られるか分からない」という不安がある。計画的に取得するのであれば、会社としても対応がしやすいが、その方法がうまく機能していない。日本の職場は、職務の分担が明確ではなく、チームで仕事することが多いため、「彼、彼女が一日休むと何が起るかわからない」という状態になる。

会社の不安は社員も読み取っており、年休を取ることにためらいを感じている人が6割を超えている。労使どちらにもハッピーでないのが現状である。

Point 2 立法趣旨は「付与義務」

よく報道などでは、2019年4月から、「年休5日の取得義務」が始まると書かれることがあるが、それには違和感がある。労働者が持っているのは、年休を取得する権利である。今回の改正は、使用者による付与義務であって、労働者の取得義務ではない。義務を果たすのは会社である。会社が一方的に「年休を取れ」と号令をかけても、労働者は年休を取ることにためらいを感じていては物事は解決しない。

気持ちよく年休を取らせるのが会社の責任であり、「年休を取れ」と命令するのが今回の法改正ではない。そもそも、こうした考え方は、私自身が強調しすぎているわけではなくて、労基法制定当初からあったものである。

Point 3 代休の廃止

休日出勤が多くて、代休を取るのに精いっぱいのある会社がある。

休日出勤があった場合、所定休日出勤なら1.25、法定休日出勤なら1.35を払う。その後、代休を取ると、多くの会社で代休日を無給にしている。代休を取ると、欠勤1日として、1日分の給料が引かれるが、これをやめる（代休は労基法上の義務ではない）。1.25、1.35のお金を払うので、辛抱してくれとお願いする、どうしても疲れているのなら、是非とも積極的に年休を使ってくださいとお願いをする。今まで、代休日は1日分の賃金を控除していたが、年休は有給のため1日分は控除されないと説明する、という方法もある。代休を取るのに年休が取れない、というのは本末転倒なので、社員からは受けがよいのではないか。

1. 改正後の年次有給休暇制度の概要

特定社会保険労務士の岩崎と申します。

特定社会保険労務士として、各現場を回る都度、年休に関する法改正は、かなり緊急課題であると感じておりました。

年休制度は平成の時代に2回、大改正が行われています。その2回の改正に追いついていない会社も結構あります。

特に斉一的取り扱いについては、かなり運用が混乱しております。2019年4月を迎えて、適切に5日間の年休を与え、取得管理簿を記録していかないといけないのですが、大丈夫かなあと思うこともあります。

改正労基法のなかで、年休制度が改正されます。大企業であれば、年休だけでなく、2019年4月からは、時間外労働の上限規制、その翌年には同一労働同一賃金が控えておまして、現場の方はかなり大変かなと思います。

それらは、働き方改革の一環として、行われています。しかし、今回の年休の改正は、直接、働き方改革とは関係のない文脈から出てきています。

働き方改革関連整備法が2018年7月に成立して、労働基準法改正につながるわけですが、働き方改革そのものは、すでに始まっていることをご存じでしょうか。

働き方改革そのものは、働き方改革実現会議が2017年3月に策定した働き方改革実行計画に基づく10か年計画です。そ

れが今着々と進行していて、その中の一環として、労働基準法が改正されたわけです。

一方で、年休の改正は、2015年、つまり2017年より前、働き方改革という言葉がなかった時代に一度、労基法改正案が国会に上程されて一度も審議されずに廃案になっています。

2015年に議論が始まっていたのです。直接、働き方改革とは関連はありませんが、年次有給休暇を取得促進することによって、長時間労働の是正ができますので、働き方改革の長時間労働是正の一環として位置づけてもいいのかなと思います。

年休の現状と年休取得へのためらいとその理由

年休を巡る現状ですが、我が国の年次有給休暇取得率は、2017年の就労条件総合調査では51%と1990年以来、久しぶりに5割を超えましたが、国が2020年の目標（過労死防止大綱の目標数値）としている70%には遠く及びません。

他の国との比較では、例えば、ヨーロッパ諸国はほぼ100%です。一言で言えば日本は最下位で、ほとんど取得が進んでいない状況です。昔から課題でしたが、それがいよいよ本腰を入れて解決策をスタートさせるということです。

他の先進国は100%なのに、なぜ日本は50%なのか。先進国としていかなものか、ということを押さえておいてください。

今日は、前半部分で年休制度の改正の概要をお話するとともに、9月に発出された通達で、新しい仕組みが盛り込まれ

ましたので、それについても触れていきます。後半は、斉一的取り扱いについてお話したいと思います。

斉一的取り扱いとは、会社で統一基準日を設けて、一斉に年休を付与するというアイデアです。ご存じのとおり、年休は入社日から6か月を経過したときから発生するわけです。新卒一括採用であれば、10月1日に年休が発生します。今は中途採用が多くなっており、そうすると入社日がバラバラですので、年休を付与する日付もバラバラになります。その管理が大変だということで、一定規模以上の会社は、従来から、統一的な基準日、これを新しい施行規則では、第二基準日といいますが、これを設けて、一斉付与している会社も多いです。

これについて、5日分の強制付与の日数をどう管理すればよいか、省令で細かいことが定められています。後半はそれに時間を費やす予定です。

さて、ヨーロッパ諸国では、だいたい2週間程度の年休を100%消化しているというのが、実態です。なぜそれが可能なのでしょうか。

まずヨーロッパでは、分かりやすく言うと、会社が取ちなさいと命令するようなスタイルのようです。

逆に日本では、社員の方が年休を取る時季、日数を決める権限を持っています。

ヨーロッパでは連続した休暇であることが一般的ですが、日本ではそうではありません。それどころか時間単位の年休もあります。

労基法制定当時の各国のスタンダードは連続休暇でした。初年度に何日か年休をもらって、その後は逡増します。逡増

分については、1日単位でかまいませんが、最初に与える年休は必ず連続で取得するというルールだったようです。今もヨーロッパではそれが基本です。

日本で労働基準法ができた当初は、最初に与える年休は6労働日でした。当時は週休1日の時代です。6日休めば1週間休めます。もともと連続6労働日の年休というものを想定していました。

今はバラバラに取れます。当時のコンメンタルを見ると、1週間連続で休暇を与えることは、労働者の心身の回復のために最低限の日数であるという記載があります。敗戦直後、焼け野原の状態で、休みを与えても、労働者が寛げる娯楽施設はありません。娯楽どころか、生活物資を農家まで買い出しに行かなければならないという時代です。そうになると、1日ずつの休みが欲しい、というニーズだって当然生じます。

このようなことから、いきなり連続取得は難しいということになり、現在の労働基準法では、「継続し、又は分割した」10労働日という条文になっているわけです。

社員に時季指定権があり、自由に分割して取得できるというのが現在の労基法の特徴といえるわけですが、それがなかなか今はうまく機能していません。

バラバラに取得できるということは、会社からすると、「いつ取られるか分からない」ということです。計画的に取得するのであれば、会社としても対応がしやすいです。

日本の職場は、職務の分担が明確ではなく、総合職的というか、チームで仕事をしているというスタイルが多いです。

そうすると、「彼が一日中休むと何が起るかわからない」というのが起きるんです。

例えば、職務の範囲が明確であれば、彼が1週間休んだら何をすべきか、会社がわかるわけですが、バラバラにいつ取られるか分からないとなると、社長にとっては恐怖なのです。

こうした恐怖がありますので、それほど大きくない企業の社長が、本音では年休を取ってほしくない、と思うのは仕方ない面もあります。

そうした雰囲気は社員も読み取っています。

2017年度の厚生労働省統計があります。年休を取るのは労働者の権利です。しかし、年休を取ることにためらいを感じている人が6割を超えています。

ですから、労使どちらにとってもハッピーでない状況にあります。

会社としては、「休ませたいけど、いきなり言われても困る」、社員としては「休みたいけど、他の人に迷惑だしな」と感じるわけです。

私は、今回の改正で5日は強制付与とすることは、ポジティブにとらえていいと思っています。法改正によって、計画的に取るということもしやすくなるからです。

日本の年休取得率は5割程度で低迷しているという話をしました。

国は、これについて数値目標を立てています。最初に立てた目標は、2008年、福田内閣のときに、ワークライフバランス行動指針が打ち出され、その中に書いてあります。

2008年からの10年後、すなわち2018年

には、年休取得割合を100%にしようという数値目標が立てられていました。「今年2018年度ですけど」って話です。

その後、政権が変わった際に、数値目標を変更しました。当時の政権が2018年に100%は難しいなと思ったのかもしれませんが。2020年、つまり2年先送りにして、70%という現実の路線に移りました。この数値目標は今でも生きています。

2015年になぜ労働基準法の改正が議論されたかと申し上げますと、まさしくあと5年に迫っている2020年の7割、この目標、大丈夫かよということで法改正が議論されました。

7割達成という、政府公約といいますが数値目標が3年間放置された現状で今日を迎えたのご理解ください。

約5割だと9日です。7割だと13日、14日です。今回の改正による年休の強制付与は5日です。現状の9日に強制付与の5日を加えて7割達成、とならないということは、算数が分かる人には誰にでもわかると思います。

9日はあくまで平均値です。そのなかには、当然、完全取得の人がいます。完全取得の人にとっては、今回の5日の強制付与は関係ありません。となると、5日の強制付与といっても、厚生労働省では、これを達成できるかどうかはわからない、と思っていることでしょう。

2015年、私は、労働政策審議会の労働条件分科会を傍聴しに行っていました。その際、厚労省の事務方が2020年に7割とするためには、強制付与の日数を何日にするかというと、8~10日ではないか、とおっしゃっていた記憶があります。そうした発言があったとき、場内がざわつ

いたのを覚えています。その後、議論を経て5日に落ち着きました。

5日の時季指定義務（強制付与）という制度が出来たとしても、2020年に7割という目標が達成できるかどうかは不明です。今回の労基法改正は5年後に再度見直しをするとされていますので、2024年になって、未達成となると、また年休制度の見直しがあると思います。

皆様の会社で、全社員の取得率を調べてみてください。7割だったら上出来です。

厚労省の調査では5割を超えております。ただ企業規模格差があるというのは周知のとおりです。男女の格差もあります。女性は57%で男性は47%です。

産業別では、電気、ガス、水道、熱供給事業が72.9%です。低いのは、宿泊サービス業で32.5%です。

この状況で、5日の強制付与をしたところで、これを7割にできるかどうかは微妙です。

2015年の法改正案の際にも、7割が達成できるかどうか分からないのに、なぜ法改正するのか議論になりました。法改正には大義名分、理由が必要です。

2020年7割を達成するために、強制付与日数を設定する、となれば、皆さん納得できると思いますが、なぜ5日なのか疑問があります〔編注：年末に発出された通達（平30.12.28基発1228第15号。以下「解釈通達」）によれば、「労働者の個人的事由による取得のために労働者の指定した時季に与えられるものとして一定の日数を留保する観点」と説明された〕。

むしろ今回の法改正の目的は、正社員の16%が年休を1日も取っていないか

ら、それを是正しようとするものです。

男性正社員の中には、繰越、繰越で年休が40日あるという人が珍しくありません。まずはそうした人をなくそうということです。

年次有給休暇の取得促進

週の労働時間が60時間以上の長時間労働者の3割近くが年休を1日も取っていません。取れていないから長時間労働になっているという見方もあります。私はむしろですね、長時間働き過ぎて、自分の疲れが分からないくらいになっているのだと思います。年休を取る意欲もないということです。

週60時間というのは皆さんご存じのとおり、週に20時間、時間外労働をするという水準です。月に換算すると80時間を超えます。これは医学的見地からいっても、2000年代の前半でいろんな医学的エビデンスがありまして、月に80時間を超える人につきましては、だいたい日本人の生活パターンに当てはめると、睡眠時間が5時間から6時間しか確保できません。

脳・心臓疾患の発症割合が通常の人に比べて、発症リスクが2倍から3倍です。そこで2000年代より、月に80時間残業することは過労死、そのリスクが高まるということで過労死ラインとして警告をしています。生命の危機にある人は休んでくださいといたいのですが、その3割が休みを取っていません。

2015年の法改正案では、この年休を取っていない人をまずなくそうということで、小さな一歩として、5日間がスタートしました。

社員の安全配慮義務という観点から言うならば必要最低限の小さな一歩です。

そう考えると、皆様方の会社で取り組むアプローチが変わると思います。

年休が取りづらい社風の会社もあります。全社的に取る風潮にないという会社もあります。そうした会社側は、最後の手段として、労使で話し合っただけで計画的に強制付与をする制度を検討する必要があります。

ところが、強制付与は、5日については取得日が強制されます。年休をしっかりと取っている社員にとっては、この制度は不評です。

「うちの会社はみんな、年休が取れない。法律が変わったから、みんなで5日、しっかりと取ろう」というアプローチもあります。これをアプローチAとします。

みんな、そこそこ年休を取っているものの、特定の人だけ年休を取っていない場合、特定の人を対象に年休を取ってもらう方策を立てます。これがアプローチBです。

アプローチA、Bを使い分けてください。

アプローチAが計画年休（労使協定による計画的付与）です。全社的に取れない場合は、これから計画年休を検討しなければなりません。計画年休の対象とできるのは、社員の年休の5日を超える部分のみです。「5日」が頭に残りやすいので、今度の法改正5日間＝計画年休という議論になりがちですが、年休が取れている会社の場合には無理して一斉付与の計画年休は新たに予定する必要はありません。

取っている社員がいれば、取っていない

社員に対してどういうアプローチをするのかを考えてください。そのアイデアが今回の改正法で示されています。

2015年当時の労政審では、以下のような問題意識を持っていました。

「年次有給休暇の取得率が低迷しており、いわゆる正社員の約16%が年次有給休暇を1日も取得しておらず、また、年次有給休暇をほとんど取得していない労働者については長時間労働者の比率が高い実態にあることを踏まえ年5日以上年次有給休暇の取得が確実に進むような仕組みを導入することが適当である。」

一度も審議されず廃案になりましたが、今回の働き方改革で復活したという経緯があります。

法改正への対応

今回の法改正により、年休の取得方法が従来から1つ増えて3種類になったとお考え下さい(スライド1)。三択のうち、どれを選ぶかは企業における年休の取得実態によります。

その判断のために、まずすべきことは、繰り返しになりますが、自社の年休取得割合を調べることです。次に、年休を全く取っていない人がいないかどうかを調べてください。

この社員の年休取得状況が合格の会社は、今回の法改正への対策は不要です。引き続き取得促進を図って下さい。年休が取りにくく取得率が低調な会社の場合は、労使全員で話し合っただけで取得日を決めましょう。これが計画年休、先ほどのアプローチAです。

次に会社全体の取得率はそこそこなのですが、特定の社員が取ってくれない。

このような場合に有効なのが、今回の法改正の仕組みです。先ほどのアプローチBです。例えば、年休を付与してから一定期間（たとえば半年）取得状況をみて、5日に満たない者だけを集めて、個別に面談して会社が時季を指定する方法が考えられます。あるいは取得率が低調な会社の場合、年度初めに全員に年休取得日を書面で申告させ、会社が個人別に年休取得計画表を作成する方法も考えられます。従来この方法は、計画年休の個別付与方式（C.①）の一環として労使協定が必要とされてきましたが、法改正後は不要になるようです（就業規則の定めは必要）。それは、計画年休の個別付与方式とどう違うのかという問題がありますが、今回の使用者による時季指定は、基準日から1年間にわたり時季指定するものであるのに対し、例えば夏季休暇時季

（例えば7月から8月まで）のように取得時季を限定する場合は、従来どおり労使協定が必要になると思います。

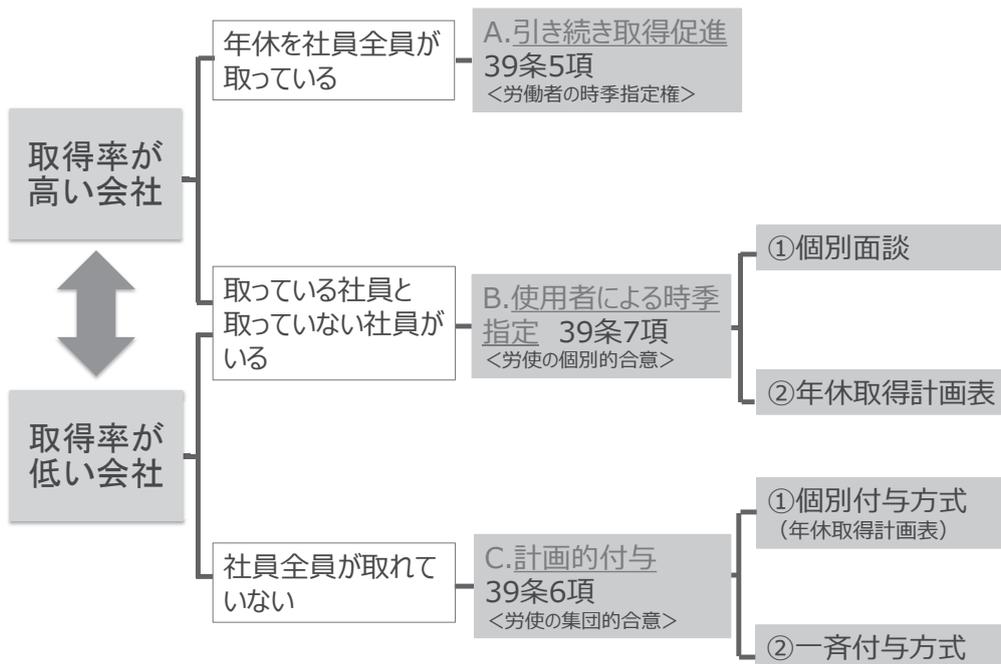
さて、2015年の労政審の建議では年休の付与日数が10日以上労働者については、年5日は使用者が時季指定しなければならないことを規定するのが適当であると、述べられていました。

今回の法改正は義務主体が使用者なのです。労基法なので当然と思われるかもしれませんが、労働者は年休の時季を指定する権利を持っているのです（労基法39条5項）。

今回、同条に7項が新設され、「使用者」が時季を指定しなければならない、とされました。労働者が権利を持っていて、使用者が義務を負っています。

ここを理解しておかないと、今回の法改正を正しく理解できません。

スライド1（年休取得の方法）



報道などでは、2019年4月から、年休5日の「取得義務」が始まると書かれることがあります。若干の違和感があります。なぜかという、年休を取得することは、労働者の自由だからです。取得する義務はありません。労働者が持っているのは、年休を取得する権利です。

使用者の付与義務であって、労働者の取得義務ではないのです。義務を果たすのは会社です。

会社が「年休を取れ」と号令をかけても、労働者は年休を取ることにためらいを感じてはなにもなりません。

この点を懸念した国会議員もいます。働き方改革関連法の参議院附帯決議の中で、こういった一文があります。

年次有給休暇の取得促進に関する使用者の付与義務に関して、使用者は、時季指定を行うに当たっては、年休権を有する労働者から時季に関する意見を聴くこと、その際には時季に関する労働者の意思を尊重し、不当に権利を制限しないことを省令に規定すること。また、労働基準監督署は、違反に対して適切に監督指導を行うこと。

この考えを決議を受けて設けられたのが、施行規則第24条の6です。私はこれが極めて重要な条文だと考えます。

施行規則第24条の6

1 使用者は、法第39条第7項の規定により労働者に有給休暇を時季を定めることにより与えるに当たっては、あらかじめ、同項の規定により当該有給休暇を与えることを当該労働者に明らかにした上

で、その時季について当該労働者の意見を聴かなければならない。

2 使用者は、前項の規定により聴取した意見を尊重するよう努めなければならない。

つまり年休の取得に当たっては、労使が個別によく話し合いなさいという趣旨だと思います。それにより年休を気兼ねなく取れる職場環境を形成するのが本来の目的です。「法律が変わったから、岩崎君、来月は年休を5日取りなさい。取らないなら始末書だ」などとは言わないでしょう。就業規則に「労働者は年に年休を5日取らなければならない」と規定できるのかという話です。

運用を誤れば、労働者の権利を制限することになり、「年休ハラスメント」になりかねません。

立法趣旨は「付与義務」

気持ちよく年休を取らせるのが会社の責任であり、「年休を取れ」と命令するのが今回の法改正ではないということです。

そもそも、こういう考え方というのは、私自身が強調しすぎるというわけではなくて、労基法制定当初からあったものです。

旧労働基準法施行規則第25条

使用者は、法第39条の規定による年次有給休暇について、継続1年間の期間満了後直ちに、労働者が請求すべき時期を聴かねばならない。但し、使用者は、期間満了前においても、年次有給休暇を与えることができる。

ですから、労基法制定当初の取得割合はそれほど悪くなかったのです。

当時の施行通達を見ると、

旧施行通達（昭22.9.13基発17号）

年次有給休暇は使用者が積極的に与える義務があることを強調し、徹底させること。

とあります。

これはまさしく今回の法改正の趣旨である付与義務が通達に書かれているのです。

そして、それに基づく行政指導が行われていた実態もあります。

残念ながらこの規定は、こういった経緯があったかどうかはわかりませんが、のちに廃止されています。

その後、年休の取得割合は低迷するわけですが、今回の法改正では、労基法にあった規定が復活しただけなのです。

今回の施行通達と見比べてみましょう。述べていることは一緒です。

旧施行通達（昭22.9.13基発17号）

年次有給休暇は使用者が積極的に与える義務があることを強調し、徹底させること。

新施行通達（平30.9.7基発0907第1号）

使用者は、労働基準法第39条第1項から第3項までの規定により使用者が与えなければならない年次有給休暇（以下「年次有給休暇」という。）の日数が10労働日以上である労働者に係る年次有給休暇の日数のうち、5日については、基準日

（継続勤務した期間を同条第2項に規定する6箇月経過日から1年ごとに区分した各期間（最後に1年未満の期間を生じたときは、当該期間）の初日をいう。以下同じ。）から1年以内の期間に、労働者ごとにその時季を定めることにより与えなければならないものであること。

今回、39条7項が新設されました。

「使用者は第1項から第3項までの規定による有給休暇」とありますが、この、「使用者は第1項から第3項までの規定による有給休暇」とは、入社6か月後にもらえる年休のことです。これは10労働日です。それから、1年6か月経過日にもらえるのは11日です。この加算される年休が第2項の規定による年休です。第3項は比例付与です。週の所定労働時間が30時間未満で、勤務日数が週4日の人については、当初の年休付与日数は7日なのですが、3年6か月経過すると、10日となります。

そうすると、パートさんについても、強制付与制度の対象となります。

5日については基準日から1年以内の期間に、労働者ごとにその時季を定めることにより与えなければならないとされています。

39条7項の「10労働日」とは、繰り越しも含めて10日なのかというと、そうではなくて、基準日に新たに発生したものだけをカウントします。比例付与の場合は、当初7日であれば、対象外です。翌年8日になって、繰り越しが2日、合計10日となっても、対象外です。あくまでも基準日に新たに発生したものだけをカウントします。

基準日から1年以内に取得してください、というのがポイントの1つです。

1年間に5日です。「今年は3日しか時季指定できなかったので、翌年は7日にします」というような繰り越しはできません。1年に5日を繰り返しカウントしなければならぬので、基準日からの1年を刻める仕組みを作っておいてください。

議論があるところですが、1年以内に5日消化する部分は、繰り越し分から消化してよいのでしょうか。

基準日に10労働日が発生し、そこから5日とっているのだから、新規発生分から消化すべきという意見があります。

私が労働基準監督署に問い合わせた結果、これは繰り越し分から取得しても結構です、という回答でした〔編注：解釈通達においても明らかになった〕。

労働者の立場を考えれば、古い方から消化するのが、手持ちの日数が増えますので、その方がいいと私も思います。

それから、1年以内に、労働者ごとに、その時季を定めることにより与えなければならないとされています。「労働者ごと」になっていますので、罰則も労働者ごとに発生するといわれています。

年休を5日取れなかった社員1人につき、罰則30万円です。

年休を取れない社員が100人いれば3000万円です。

駐車禁止の反則切符みたいな調子で取られる罰金ではなく、刑法上の罰則なので、裁判を経ての話です。頻繁に取られるというものではありませんが、サンクションとしてのインパクトは大きいです。

今回の法改正ですが、使用者の義務と労働者の権利について、双方の合意で、うまく運用できればいいのですが、権利と義務は基本的に相対するものです。使用者に権利があって、労働者に義務がある、となれば、話は簡単です。今回は年休を取らせないと怒られるのが社長、つまり経営側なのです。

社員が年休を取ったとします。そうすると、社長の肩の荷が1日分、軽くなります。

中には、「年休を取る？ 何考えてるの?!」という会社もあります。

そうした会社は、計画年休を取るしかありません。

繰り返しますが○月○日に年休を取れ！と会社は命令できません。

労使が個別に話し合っただけで年休の取得日を決めようというのが今回の新制度、39条7項です。あるいは、会社と労働組合又は過半数代表者と話し合っただけで全員の年休取得日を決めよう、これが計画年休すなわち39条6項です。

社員による時季指定の39条5項と計画付与の39条6項で年休5日の取得が済めば7項の出番はありません。これを規定したのが39条8項です。

改正法第39条第8項

5項と6項で年休を取得した場合、その取得が半日単位や時間単位の場合はどうなるのでしょうか。8項は次のように定めます。

前項の規定にかかわらず、第5項又は第6項の規定により第1項から第3項までの規定による有給休暇を与えた場合に

においては、当該与えた有給休暇の日数(当該日数が5日を超える場合には、5日とする。)分については、時季を定めることにより与えることを要しない。

8項に登場しない条項があります。39条4項すなわち時間単位年休です。

今回の法改正ですが、時間単位付与は仲間はずれです。

社員が1時間取得したからといって、会社の義務は1時間減りません。

社員は5日について、労使協定があれば、自由に時間単位年休を取れます。1時間の年休を40時間取得し、会社の義務がゼロになるかということ、それはなりません。条文の中に第4項が含まれていないからです。また、会社は時間単位年休を時季指定することもできません。

一方半日年休がどうなるかということ、通達が2018年9月に出ました。

従来通り、社員が希望して会社がそれでよいと認めた場合、半日年休を付与することが可能です。

年次有給休暇の半日単位による付与については、年次有給休暇の取得促進の観点から、労働者がその取得を希望して時季を指定し、これに使用者が同意した場合であって、本来の取得方法による休暇取得の阻害とならない範囲で適切に運用される限りにおいて、問題がないものとして取り扱うこととしているが、この取扱いに変更はないものであること。

この現行の取扱いに沿って、半日単位の年次有給休暇を労働者が取得した場合については、新労基法第39条第8項の年次有給休暇を与えた場合として取り扱っ

て差し支えないものであること。(平30.9.7基発0907第1号)

細かい通達(Q&A)が2018年の年末に出るようですが、半日年休を付与したら、5日分から0.5を控除できること。また、時間単位年休については、社員が時間単位年休を取得したとしても、その日数分については、法第39条8項の日数には含まれないこと、が通達で明文化されるようです〔編注：解釈通達によりそのとおり示された〕。

年休管理簿

年次有給休暇管理簿の調製が新たに義務付けられます。

使用者は、新労基法第39条第5項から第7項までの規定により年次有給休暇を与えたときは、時季、日数及び基準日(第一基準日及び第二基準日を含む。)を労働者ごとに明らかにした書類(以下「年次有給休暇管理簿」という。)を作成し、当該年次有給休暇を与えた期間中及び当該期間の満了後3年間保存しなければならないこと。

また、年次有給休暇管理簿については、労働者名簿又は賃金台帳とあわせて調製することができるものであること。

なお、年次有給休暇管理簿については、労働基準法第109条に規定する重要な書類には該当しないものであること。(平30.9.7基発0907第1号)

「なお」以下の記述から明らかなように、罰則の適用はありません。

しかし、管理簿を作らないと、年休の

付与日数、残日数などがわからなくなりますが、是非作っていただきたいと思えます。

2 計画的付与・意見 聴取の検討

計画年休は5社に1社

計画年休は、5社に1社の割合で採用されています（厚労省2012年調査）。

計画年休を採用している会社は、年休取得ゼロ社員はゼロです。今回の法改正は、とりあえず、年休取得ゼロ社員を無くす趣旨だと言いました。計画年休を採用している会社の取得率は、やっぱり何もやってない会社の取得率よりよいわけです。

そうすると今回の法改正の趣旨とも合致するので、国としても、計画年休が取りやすい法改正を準備しています。

レジュメに

- (1) 一斉付与方式
 - (2) 交替制付与方式
 - (3) 個人別付与方式
- と書きました。

全社的に取れていない会社は(1)によるほかありません。

「2019年は普段なら出勤日のゴールデンウィークの谷間も休みになるらしいから、うちの会社も、そこを計画年休にして休みにしよう」という方法もあるでしょう。

しかし、「いやいや、私は、その谷間は出勤したい」という社員がいると、その方法を断念するしかありません。

この3つの方式は使い分ける必要があ

ります。

今日は(1)(2)の話はあまりしません。むしろ(3)の話をします。

(3)は「取得したい日を指定して」と労働者にお願いするわけです。

「カレンダーを配るから、○をつけて。それを人事で取りまとめて、計画表を作ります」という方法があります。

これが(3)の個人別付与方式です。

これも計画的付与の一環として、現行法では労使協定の締結が必要です。

先ほども述べましたが、これについては2019年4月以降は、就業規則の定めだけでできるようになるようです。

さて、(1)(2)の方法の場合、引き続き労使協定の締結が必要です。労使協定書は監督署に届け出る必要はありません。しかし、支店が多いと面倒です。

2019年4月からは協定が締結しやすくなります。労働時間等設定改善法が改正され、労働時間等設定改善企業委員会を本店に設置し、その委員会の中で決議を取ります。5分の4以上の多数による決議をして、来年はこの5日を計画年休にしようという決議書を作ります。その決議書と議事録を各支店に周知をすれば、支店の分の労使協定もいっぺんに締結できることとなります。

ぜひ活用してみてください。

この一括協定ができるのは、スライド2の表の⑨、⑫、⑬です。

委員会を作るといっても、それほど手間のかかるものではありません。

かつては委員会設置届を監督署に出さなければいけなかったのですが、今はその義務がありません。

休日を労働日にする最終手段

全社的に年休が取れない会社の中には、休日がそもそも多すぎてにっちもさっちもいかない、という企業もあります。

この場合、最終手段としては、休日を労働日にして、その代わりに計画年休をして、休める日は変わらないようにする、という方法を検討します。

これは労働条件の不利益変更なので、会社が一方的に決めるわけにはいきません。

社員全員が同意すれば、労働契約法6条の合意によって変更したということになろうかと思えます。外形的には一緒ですが、労働日数が増えるというのは、労働条件の不利益変更です。就業規則を変更して、全社員に納得するような説明をしないとイケません。むろん、今回の改

スライド2

正法の趣旨に沿わないことには違いなく、できれば避けたい方法ですが、年に120日も130日も休日がある会社の場合、なんとかしたいと思うのは仕方ありません。

祝日法との関連

そもそも、日本人は休み過ぎではないか、という議論があります。祝日が多いよと。

国民の祝日に関する法律がありまして、同法第2条に、国民の祝日が規定されていますが、それが16日あります。

第3条では、祝日が日曜なら、翌日が休みになると規定されています。これは休日と呼ばれます。

就業規則で休日はどう規定されていますか？

よく「会社の定める休日は次の通りと

労使協定・決議の効果	根拠条文	※1	※2	※3
①労働者の貯蓄金をその委託を受けて管理することができる	18条	-	-	-
②賃金の一部を控除して支払うことができる	24条1項	-	-	-
③1か月単位の変形労働時間制を導入することができる	32条の2	○	○	-
④フレックスタイム制を導入することができる	32条の3	○	○	-
⑤1年以内の期間の変形労働時間制を導入することができる	32条の4	○	○	-
⑥1週間単位の変形労働時間制を導入することができる	32条の5	○	○	-
⑦一斉休憩原則の適用が除外される	34条2項	○	○	-
⑧時間外・休日労働を行うことができる	36条1項	○	○	-
⑨5割以上の割増賃金に代えて代替休暇を与えることができる	37条3項	○	○	○
⑩事業場外労働のみなし労働時間を定めることができる	38条の2第2項	○	○	-
⑪専門業務型裁量労働制を導入することができる	38条の3	○	○	-
⑫時間単位年休を与えることができる	39条4項	○	○	○
⑬年次有給休暇の計画的付与をすることができる	39条6項	○	○	○
⑭有給休暇の期間について、標準報酬日額に相当する金額の賃金を支払わなければならない	39条9項	○	-	-
⑮企画業務型裁量労働制を導入することができる	38条の4第1項	○	-	-
⑯高度プロフェッショナル制を導入することができる	41条の2第1項	○	-	-

※1：企画業務型裁量労働制に係る労使委員会が行う代替決議が、労使協定に代わる効力を与えられているもの。

※2：労働時間等設定改善委員会が行う代替決議が、労使協定に代わる効力を与えられているもの。

※3：労働時間等設定改善企業委員会による一括決議が認められているもの。

する」として、「1土曜日、2日曜日、3国民の祝日に関する法律に定める“祝日”」と続きます。「3国民の祝日に関する法律に定める祝日」とするか「3国民の祝日に関する法律に定める休日」とするかで違いがあります。国民の祝日の場合は、第2条の16日だけです（2019年は天皇誕生日がないので15日）。15日のうち、5日は土日と重なるので、土日休みの会社だと国民の祝日は10日間だけです。

しかし、「国民の祝日に関する法律に基づく休日」となっているとどうでしょうか。

第3条第2項で、祝日が日曜日になったときには、翌日が休日となっています。第3項では、祝日と祝日に挟まれた平日は休日にしますという条文の規定の適用があるので、2019年の場合は、「天皇即位の日」も同項の適用があり）5日休日が増えます。

この5日の差を何とか使えないかな、というのが最後の手段です。

就業規則に、国民の祝日に関する法律に基づく「祝日」と書いてあるのを「休日」にします。そのことによって、労働日になった日数については計画年休とし、休める日数は変わらない、とする手段です。

ただ、この最終手段には、2つ問題があります

1つは、月給者にとって労働日が増えることになるので、割増賃金の算定基礎額が下がってしまいます。月給30万円の場合、祝休日を年休5日に変えると50円くらい、割増単価が下がります。年間360時間残業すると、そこそこの金額差

となります。これは確かに不利益変更です。

そこで、この場合の算定基礎額の計算に当たっては、計画年休については、休日としてカウントします、と計算式を変えようと思っています。

もう1つは、日給者、時給者は平日が増えるのでお得ですという点です。

特別休暇の場合

特別休暇を年休に振り替える場合を考えてみます。

「例えば7月8月9月の夏休み期間に5日間の夏休みをとってください。それは年休とは別枠でカウントします。」

そうすると7～9月の平日の中に特別休暇が入ってきますので、仮にこの特別休暇を年休にしたところで、労働日が増えるわけではないです。割増賃金の算定基礎がどうこうという問題はありません。

しかし、年休を10日間持っている人が、それとは別に5日の夏休みを当てにして、15日休もうと思っているときに、その5日間の特別休暇が年次有給休暇になってしまったら、休みが5日減ることになります〔編注：この点は解釈通達でも望ましくないとしている〕。

そうではなく、夏休みの特別休暇5日分をそっくり法定を上回る年休にしてしまうという手があります。

年休は法定通りなら、入社から半年で10日です。弊社では15日差し上げますとして、その5日については、7～9月を年休取得月間として、積極的に取っていただきたい、とする方策もあります。あるいは、労使協定を締結して7～9月に

限定して個別付与する方策もあるでしょう。

この場合、39条2項の問題が出てきます。当初付与の年休が15日となると、第2項で1年6か月で1日、2年6か月で2日と逡増しなければなりません。翌年以降、16、17…と増やさなければいけないのか。

この点、労基署に質問したところ、法定の日数までは、加算なくていい、とのことでした。ですから、初年度15日、翌年も15日、翌々年も15日、ということもありえます。

代休の廃止

休日出勤が多くて、代休を取るのに精いっぱい、という会社もあります。

代休から消化してくれ、という会社もあります。

これも社長に話すと嫌がるのですが、社員にとっては悪い話ではありません。

休日出勤があった場合、所定休日出勤なら1.25、法定休日出勤なら1.35を払います。その後、代休を取ると、結構な会社で代休日を無給にしています。

代休を取ると、欠勤1日として、1日分の給料が引かれます。これをやめますと。

代休は労基法上の義務ではありません。1.25、1.35のお金を払いますので、それで辛抱してくださいと。どうしても疲れているのなら、是非とも積極的に年休を使ってくださいと。

今まで、代休日は1日分の賃金を控除させていただきましたが、年休は有給ですので、1日分は控除しません、と。

代休を取るのに年休が取れない、とい

うのは本末転倒なので、これは社員からは受けがいいのではないのでしょうか。

労基法上は、代休は付与義務がないので、法に抵触するものでもありません。

旧労基則と新施行規則の比較

旧労働基準法施行規則第25条と、新施行規則第24条の6を見比べてみます。

旧労働基準法施行規則第25条は「使用者は、法第39条の規定による年次有給休暇について、継続1年間の期間満了後直ちに、労働者が請求すべき時季を聴かなければならない。」としています。

新しいほうは、もう少し緻密で、会社の時季指定で、「当該有給休暇を与えることを当該労働者に明らかにした上で、その時季について当該労働者の意見を聴かなければならない」としています。「聴かなければならない」ですから、これは義務規定です。そして、新施行規則第24条の6第2項は、「使用者は、前項の規定により聴取した意見を尊重するよう努めなければならない」としています。

業務命令で休ませるわけではありません。会社が「いつ取りたい？」と聞くわけです。一番いいのは、4月1日に、「岩崎君、君は年休が14日ある。そのうち5日は会社が時季指定したい。いつがいいか教えてくれないか」とコミュニケーションを取ることです。ここに今回の法改正の趣旨があります。

労働者の時季指定に無理があれば、「悪いけど、この日にずらしてくれる」とお願いをします。

こうしたコミュニケーションがあれば、会社は岩崎君がいつ、年休を取りたいのかがわかります。

岩崎君が8月に5日の休みを取ることが分かっているならば、職場全体で「岩崎君がいない間はみんなで頑張ろう」と思えるわけです。これは本来の年休の趣旨です。

新施行通達では、「使用者による時季指定の方法としては、例えば、年度当初に労働者の意見を聴いた上で年次有給休暇取得計画表を作成し、これに基づき年次有給休暇を付与すること等が考えられるものであること」とされています。

これは、まさしく労使協定に基づく計画的個別付与方式だと思います。この方式は非常に優れています。この通達を見たとき、監督署、本省に労使協定が必要かどうか、聞きました。これは新しい施行規則に基づく方式なので、あえて労使協定の締結は必要ない、その代わり根拠となる就業規則の定めは作成してください

スライド3

(年次有給休暇の付与)

第〇条 入社日（月の中途に入社した場合は当該月の初日に入社したものとみなす〔*端数処理を簡素化するため〕。以下同じ。）後6か月間、所定労働日の8割以上出勤した従業員に対しては、入社日後6か月を経過した日（以下「6か月経過日」という。）に10日の年次有給休暇を付与する。

2 前項の6か月経過日後はそれぞれ次表のとおり勤続期間に応じて、下欄に定める日数分の年次有給休暇を、上欄の勤続期間に達した日の翌日（以下「基準日」という。）に付与する〔*労基法では入社当初の年休（本来連続取得を想定していた基礎日数分）と次期に発生する年休（補充分）を分けて規定しているため、就業規則でもそれに併せる〕。ただし、それぞれの直近1年間は所定労働日の8割以上出勤したことを要する。

勤続期間	1年 6か月	2年 6か月	3年 6か月	4年 6か月	5年 6か月	6年 6か月以上
付与日数	11日	12日	14日	16日	18日	20日

3 会社は、従業員に対して、少なくとも年5日の年次有給休暇を確実に付与しなければならぬ。また、従業員は、年次有給休暇取得の趣旨をよく理解し、その取得を心がけなければならない〔*取得を促進するための規定〕。

い、とのことでした。

就業規則例はスライド3、4です。スライド3は本来の年休規定に今回の法改正の趣旨を盛り込んだものです。スライド4は、使用者の時季指定のみで一条設けたものです。この規定は、年休の5日の取得が確実で、使用者による時季指定を行わない会社の場合、設ける必要はありません。

3・ 齊一的取扱の検討

2019年4月1日以降、新法が適用になります。

基準日から1年以内に5日となっています。基準日からの1年間は2019年4月1日をまたがっている場合、どうなるか。これは従来通りです。時季指定はしなくても大丈夫です。4月1日以降に到来す

る基準日から1年以内となります。

変なたとえですが、2019年3月1日を基準日にして、年休を一斉付与している会社は、2020年の2月29日までは、旧法でいいということです。

会社が統一的に基準日を定めていればいいのですが、小規模の会社の場合は個別に管理しています。

就業規則で4月1日に年休取得計画表を作ろうと定め、従業員に意見を聞きます。

スライド5をご覧ください。

AさんとBさんは仲良しで、2人で5月に5日取得して旅行に行きます。2020年4月になって、今年度の年休の計画を立てます、となり、今度は7月に5日取得して旅行に行くことにしました。この場合、Aさんは問題ないのですが、Bさんは1月入社なので、7月1日から翌年

6月30日までの間に5日の取得がなされていないこととなります。この点、労基法違反となります。

小規模の会社なら個別管理でも大丈夫かもしれませんが、大企業では、個別管理が難しいと思います。やはり基準日は統一したほうがいいと思います。

基準日方式によくある間違い

齊一的取扱いによくある間違いを紹介しておきます。

6か月経過時に付与するのは面倒なので、入社時点に付与する会社が結構あります。

それからかつては、1年間勤めると年休が与えられるとしている会社も結構ありました。翌年4月から1年ごとに刻んでいって、日数を増やすという会社も結構ありました。新卒者は入社当時から10

スライド4

(会社による時季指定)

第〇条 会社が付与した年次有給休暇が10日以上(前年度からの繰越し分を除く。)ある者については、そのうちの5日分(時間単位年休を除く。)については、基準日から1年以内に、会社が時季を指定することにより付与することができる〔*強制と捉えられないように規定する〕。ただし、時季指定前に従業員本人が時季を指定して取得した日数(半日の取得を会社が認めた場合は0.5日とする。)又は計画的付与によって取得する日数は、5日分から控除する。

- 2 会社は、前項本文の規定により、年次有給休暇の時季を定めるときは、その時季について当該従業員の意見を聴くものとし、会社は、当該意見を尊重するよう努めるものとする〔*施行規則の趣旨をここで規定〕。
- 3 会社は、前項の意見聴取のため、年次有給休暇取得計画申告書を提出させ、各従業員の年休取得希望日を確認する。従業員は、同申告書に、取得希望日5日分(既に取得が予定されている日数は除く。)を記載のうえ、基準日から●日以内に、会社に提出しなければならない。
- 5 会社は、取得希望日に沿った時季を指定し、これに基づき年次有給休暇取得計画表を作成のうえ、従業員に交付する。取得希望日に沿った時季指定が困難なときは、従業員と面談のうえ、時季を決定する。また、会社が時季指定した日に、年次有給休暇を付与することが困難な事情が生じたときは、従業員と面談のうえ、代替の日を決定する。
- 6 従業員は、原則として、会社が時季指定した日を変更することはできない。ただし、やむを得ない事情があると会社が認めるときは、その限りではない。この場合には、従業員と面談のうえ、代替の日を決定する。

日です。しかし、中途採用の人は採用月が繰り下がるごとに日数が減っていきます。なぜかという、ずっと10日付与していると、3月入社の人には2か月でたくさんの年休をもらえるという不具合が起きるからです。こうした管理をしている会社も結構ありました。

ところが、平成の改正で、第39条第1項の当初の年休付与日が1年経過日から6か月経過日となりました。そうすると、年度の前半に入社した人は、全部法違反になってしまいます。日数が足りません。そこで慌てて、就業規則を改定します。

年度の前半に入社した人は入社当初に10日付与して、後半組は日数が少ないのです。前半組は、新法がいう第二基準日(会社が定める統一基準日)に11日付与です。こうした就業規則の会社も結構見ます。年度の後半組については、最初に

あげた年休から1年後に11日付与するというのが現行法のルールです。

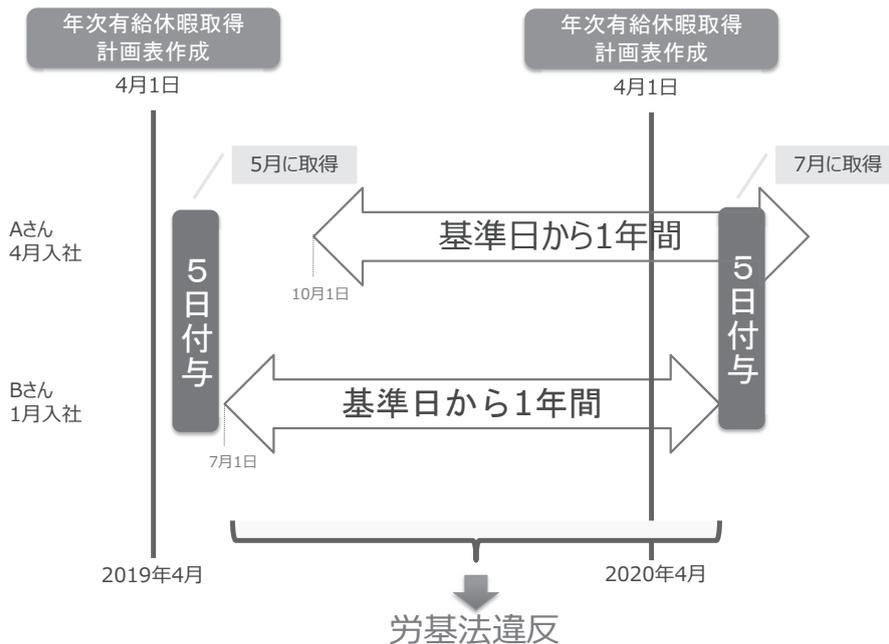
後半組にも第二基準日に11日付与するとして、改定した就業規則がスライド6です。

ところがこの規定も問題があります。

確かに第二基準日で11日付与しています。しかし、11労働日の年休は、39条2項の年休なのです。1年6か月経過日に与える年休なのです。法定基準日より前に10労働日未満の年休を付与するとその日が6か月経過日すなわち39条1項の年休が発生する日として扱われるからです。

しかしスライド6の例だと10労働日付与していないことになります。

スライド6の規定は労基法に抵触しているのでしょうか。私の方で労働基準監督署に確認したところ、厳密には労基法



に抵触しているとのことでした。しかし、あまりに普及しているので、あえて指導していない、ということでした。

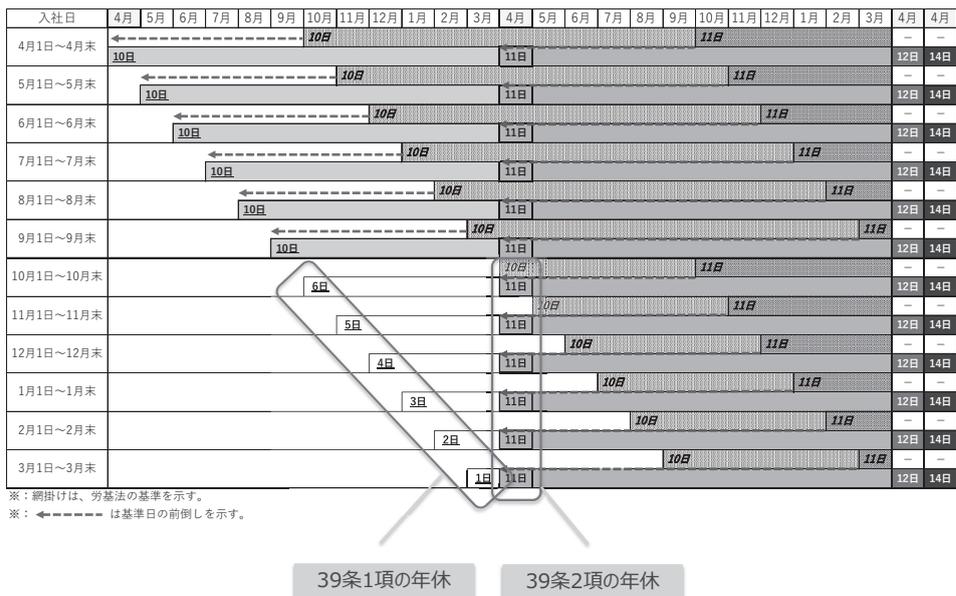
これを解消するには、後半組の基準日を半年ずらせばいいのです。第二基準日を4月と10月に分けて、制度設計すれば、今の労基法に抵触しません。6か月経過日に年休が発生するという現行法上、やむを得ない処置です。

年に2回、基準日があるのは面倒かもしれませんが、現行法上の趣旨からすると、基準日を年に2回設けないと、きれいな制度ができません。

ただ、これについても時季指定の5日をどうカウントするかという別の問題が起きますので、その点は後述します。

入社当初から10日付与するという会社はぜひスライド7の制度にしてください。

スライド6



4. 改正法に対応した 齊一的取扱い

今回の改正で、施行規則24条の5が新設されました。そこをみると4つの基準日の考え方が出てきます。

用語の整理

施行規則24条の5に出てくる用語の整理ですが、以下の1～3は覚えてください。

1. 基準日 労基法39条7項の基準日（6か月経過日等のいわゆる法定基準日のこと）
2. 第一基準日 基準日を前倒して10労働日以上年休を与える日（基準日の前倒し）
3. 第二基準日 基準日又は第一基準日

から1年以内の特定の日であって年休を付与する日（会社が定めた統一基準日）

4. 履行期間 基準日又は第一基準日を始期として、第二基準日から1年を経過する日を終期とする期間

5. みなし基準日 第一基準日から1年以内の期間又は履行期間が経過した場合における当該経過した日から1年ごとに区分した各期間の初日

6. 特定日 6か月経過日以前に10労働日未満の年休を与える日（特定日は必ず複数生じるが、最も遅い特定日が第一基準日となる）

時季指定の5日は、基本的に基準日から1年以内に付与しますが、第一基準日がある場合には、そこから5日ということになります。それが施行規則24条の5第1項です。

スライド7

入社日	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	10月	4月	10月				
4月1日～4月末	←-----10日-----																		11日	-----11日-----										12日	14日	14日
5月1日～5月末	10日	←-----10日-----																	11日	-----11日-----										12日	14日	14日
6月1日～6月末	10日		←-----10日-----																11日	-----11日-----										12日	14日	14日
7月1日～7月末	10日			←-----10日-----															11日	-----11日-----										12日	14日	14日
8月1日～8月末	10日				←-----10日-----														11日	-----11日-----										12日	14日	14日
9月1日～9月末	10日					←-----10日-----													11日	-----11日-----										12日	14日	14日
10月1日～10月末	10日						←-----10日-----												11日	-----11日-----										12日	14日	14日
11月1日～11月末	10日							←-----10日-----											11日	-----11日-----										12日	14日	14日
12月1日～12月末	10日								←-----10日-----										11日	-----11日-----										12日	14日	14日
1月1日～1月末	10日									←-----10日-----									11日	-----11日-----										12日	14日	14日
2月1日～2月末	10日										←-----10日-----								11日	-----11日-----										12日	14日	14日
3月1日～3月末	10日											←-----10日-----							11日	-----11日-----										12日	14日	14日

※：網掛けは、労基法の基準を示す。
※：←----- は基準日の前倒しを示す。

本来10月1日に付与すべき年休を4月1日に前倒して付与している場合、5日をいつまでに強制付与するのかというと、10月1日からの1年ではなくて、4月1日からの1年となります。

いわゆるダブルトラック

年休は前倒しには付与せず法定の基準日に付与します。となると、4月1日入社の場合、10月1日が基準日です。しかし、会社は4月1日を統一的な基準日にしているという場合、4月1日が第二基準日となります。10月1日からの1年と4月1日からの1年ということで6か月がダブります。本来、12か月、12か月で5日、5日と強制付与すればいい年休を、18か月で10日付与となり、会社の事務負担が大変です。その場合は、期間満了した日数だけあげればよいというル

ールができました。これが施行規則24条の5第2項です。18を12で割って、5を乗じるわけです。端数をどうするか現時点では不明です〔編注：解釈通達で、端数の取り扱いが示された〕。重複期間が生じたときは、その期間分、短縮して比例按分していいということです。

基準日がずれたとき、1年をどう刻むのかというと、ずれた基準日から1年1年と切っていきます。これをみなし基準日と言っています。

分割付与については、条文を見ると、大変複雑です。ですが、ポイントを1つだけ押さえておいてください。

年休をバラバラに与えた場合は、最後に与えた日から1年以内に5日間あげてください。

4月1日に5日付与して、7月1日、すなわち試用期間満了後に5日付与するというアイデアです。強制付与の5日をいつまでに取得するかというと、最後に付与した、つまり、この事例で言うと、7月1日からの1年間に付与することです。

注意してほしいのは、特定日①（4月1日）、特定日②（7月1日）のうち、最も遅い日を第一基準日とみなして、第一基準日から向こう1年以内に5日付与するということです。この場合、「第一基準日とみなされた日より前に、法第39条第5項又は第6項の規定により、与えた有給休暇の日数分については、時季を定めることにより与えることを要しない」とされています。つまり、4月1日に5日付与し、7月1日までに、その労働者が5日すべて取得していたら、第一基準日から向こう1年の使用者の付与義

務はゼロになるということです。

一見複雑ですが、使える制度で後ほど規定例を紹介します。

スライド7を再度ご覧ください。

前半組は4月1日が第二基準日、後半組は10月1日が第二基準日となります。そうすると、きれいに整理ができます。

施行規則の事例をあてはめてみると、4月1日入社の人、最初に10日付与された日が第一基準日となります。次に到来する会社が定めた統一基準日、つまり、第二基準日の間に1年あります。となると、1年後の4月1日は、みなし基準日でもあります。その後は、そこから1年、1年と刻んでいけばいいです。

時季指定の日数は、初年度は5日で、2年度目も5日です。24か月で10日です。

ところが、8月1日入社の人、8月1日から、7月31日までの1年間と第二基準日の4月1日から3月31日までの基準日の1年間に4か月の重複（ダブルトラック）が生じます。4～7月の4か月がダブっています。入社初年度と第2年度は本来24か月のところ、4か月ダブっているため、20か月に短縮されます。この20か月を新しい施行規則では、履行期間と言っています。では、この中途半端な20か月間に時季指定する年休は何日かということ、履行期間の月数を12で割って、5を乗じます。端数が出たら、0.5切り上げです。この場合は8.5日です〔編注：半日年休を制度として認めていない会社は1日単位で切り上げ〕。

スライド7の場合、年度の前半の第二基準日が4月1日、年度の後半の第二基準日を10月1日として、うまく制度ができたかなと思いきや、4月入社と、10月

入社以外の人については、ダブルトラックが発生します。前半で見ると、4月固定ですが、入社日は繰り返下がっていきます。

これを就業規則に落とし込むのは面倒ですが、モデル規定を作ってみました。これがスライド8です。

次に、入社当初は年休ゼロですが、一定期間経過したら10日付与、その後は1年後に刻んで11日、12日、14日と増やしていく事例がスライド9、就業規則例はスライド10です。

これの長所はダブルトラックが発生しません。

ただ、9月入社の人が翌月に10日付与なので、その点の不公平感があります。齊一的取り扱いは不公平感を避けることができないので、最初の年休はゼロでスタートした会社は、これをお勧めしてお

スライド8

きます。

ここまで入社当初から10労働日の年休を付与する方法と当初は年休ゼロの方法の2つを紹介しましたが、その中間はないでしょうか。それが「分割付与」です。分割付与の場合、面倒なのは、最初に付与した日が6か月経過日となってしまうのです。以降の1年6か月経過日も半年前にずれることです。

「分割付与として、4月1日入社した者に入社時に5日、法定の基準日である6箇月後の10月1日に5日付与し、次年度の基準日は本来翌年10月1日であるが、初年度に10日のうち5日分について6箇月繰り上げたことから同様に6箇月繰り上げ、4月1日に11日付与する」と通達に書いてあります。

これを図にしたのがスライド11です。

本来、年休をもらえるのが10月1日な

第〇条 会社は、従業員に対し、入社日に10労働日の年次有給休暇を付与する。この場合において、年次有給休暇に係る年度を従業員の入社時期に応じて次のとおり区分して管理するものとする。

(1) 4月1日から9月30日までに入社した者…4月1日を基準日として、4月1日から翌年3月31日までを一年度（初年度は入社月から起算する。）とする。

(2) 10月1日から翌年3月31日までに入社した者…10月1日を基準日として、10月1日から翌年9月30日までを一年度（初年度は入社月から起算する。）とする。

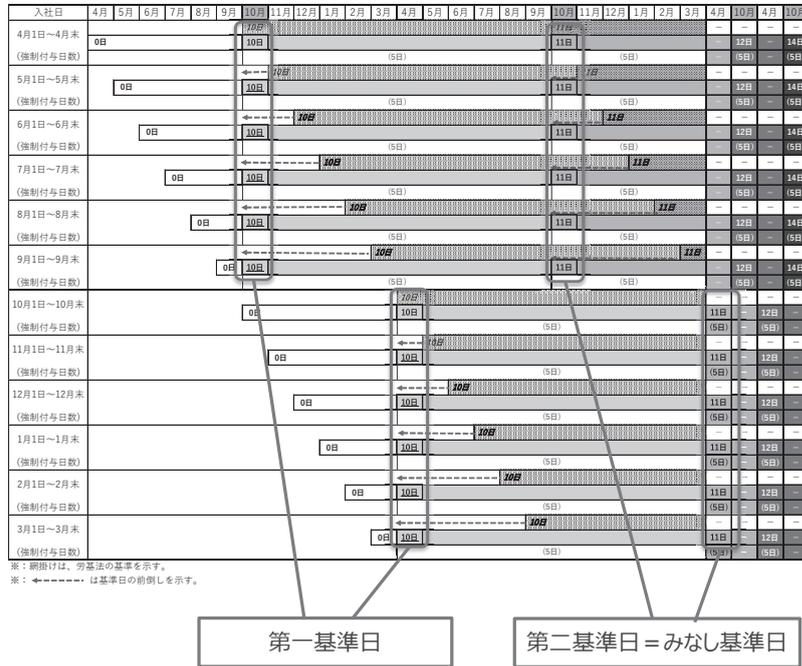
2 二年度目以降については、前項の基準日に次表に掲げる日数の年次有給休暇を付与する。

年度	二年度目	三年度目	四年度目	五年度目	六年度目	七年度目以降
日数	11日	12日	14日	16日	18日	20日

3 第1項による年次有給休暇のうち5日分（4月及び10月入社以外の者については、入社初年度と二年度目に限り、両年度の月数を合算した期間（以下「履行期間」という。）に応じて次表に掲げる日数とする。以下同じ。）については、会社は、基準日から1年以内（次表が適用される者については履行期間内）に、従業員の希望を聴いた上で時季を指定して付与するものとする。ただし、従業員本人が時季を指定して取得した日数（半日の取得の場合は0.5日とする。）又は計画的付与によって取得した日数については、5日分より差し引くことができる。

入社月	5月/11月入社	6月/12月入社	7月/1月入社	8月/2月入社	9月/3月入社
履行期間の月数	23月	22月	21月	20月	19月
強制付与の日数	10日	9.5日	9日	8.5日	8日

スライド9



スライド10

第〇条 会社は、従業員を入社月に応じて次の各号に区分し、当該各号に掲げる通り、年次有給休暇を付与する。

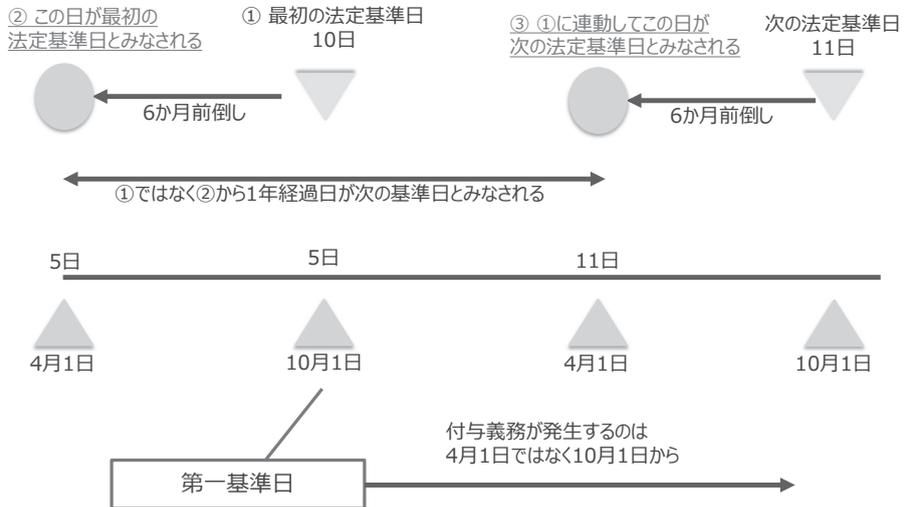
- (1) 4月1日から9月30日までに入社した者…10月1日を基準日として、10月1日から翌年9月30日までを一年度とし、初年度分として10労働日の年次有給休暇を付与する。
- (2) 10月1日から翌年3月31日までに入社した者… 4月1日を基準日として、4月1日から翌年3月31日までを一年度とし、初年度分として10労働日の年次有給休暇を付与する。

2 二年度目以降については、前項の基準日に次表に掲げる日数の年次有給休暇を付与する。

年度	二年度目	三年度目	四年度目	五年度目	六年度目	七年度目以降
日数	11日	12日	14日	16日	18日	20日

3 第1項による年次有給休暇のうち5日分については、会社は、基準日から1年以内に、従業員の希望を聴いた上で時季を指定して付与するものとする。ただし、従業員本人が時季を指定して取得した日数（半日の取得の場合は0.5日とする。）又は計画的付与によって取得した日数については、5日分より差し引くことができる。

スライド11



スライド12

入社日	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	10月	4月	10月		
4月1日～4月末 (強制付与日数)	1R	1R	1R	1R	1R	1R	10R						11R																	
5月1日～5月末 (強制付与日数)							10R						11R																	
6月1日～6月末 (強制付与日数)							10R						11R																	
7月1日～7月末 (強制付与日数)							10R						11R																	
8月1日～8月末 (強制付与日数)							10R						11R																	
9月1日～9月末 (強制付与日数)							10R						11R																	
10月1日～10月末 (強制付与日数)							10R						11R																	
11月1日～11月末 (強制付与日数)							10R						11R																	
12月1日～12月末 (強制付与日数)							10R						11R																	
1月1日～1月末 (強制付与日数)							10R						11R																	
2月1日～2月末 (強制付与日数)							10R						11R																	
3月1日～3月末 (強制付与日数)							10R						11R																	

※：網掛けは、労基法の基準を示す。
 ※：←----- は基準日の前倒しを示す。

のですが、先に5日間あげますよと。こうすると6か月经過日が4月1日とみなされます。1年6か月经過日は本来、10月1日なのですが、4月1日になります。そこで11日の年休を付与することになります。

一見面倒なのですが、私はこれを使えると思っています。

時季指定の5日を付与する1年間ですが、最後の特定日（分割付与の最後の日）である10月1日からカウントすることになります。

そうすると、4月1日から9月30日までに5日取得した社員については、初年度の時季指定義務はゼロです。4月から10月は、夏休みがあります。夏休みは多くの人が休みますから、この労働者も休むでしょう。となると10月1日からの向こう1年は会社の付与義務がなくなりま
スライド13

す。

このことを図解したのが、スライド12です。

社長さんにはこう説明します。

「本来、4月入社の人に年休を与えるのは10月1日です。しかし、6日分は前倒して付与しましょう。6日の根拠は、4～9月の月数分です。1か月に1日とカウントすればいいでしょう」

スライド12のように1か月に1日ずつ与えるというのもOKです。

6月入社なら、10月まで4か月ですから4日でOKです。10月1日にあまりの6日を付与します。

年度の前半組は、4月1日を第二基準日として、プラス1として、以降は1年ずつにしてください。後半組は10月1日が第二基準日です。

ダブルトラックが発生するのは、10月

第〇条 会社は、従業員を入社月に応じて次の各号に区分し、当該各号に掲げる通り、年次有給休暇を付与する。

(1) 4月1日から9月30日までに入社した者…初年度に限り10月1日を基準日として10月1日から翌年3月31日までの6か月を一年度とみなし、初年度分として10労働日の年次有給休暇を付与する。ただし、その年次有給休暇の一部は次表のとおり入社日に先渡して付与する。＜別例：入社月から基準日の属する月の前月まで毎月1労働日ずつ先渡して付与する。＞

入社月	4月	5月	6月	7月	8月	9月
日数	6労働日	5労働日	4労働日	3労働日	2労働日	1労働日

(2) 10月1日から翌年3月31日までに入社した者…初年度に限り4月1日を基準日として翌年4月1日から9月30日までの6か月を一年度とみなし、初年度分として10労働日の年次有給休暇を付与する。ただし、その年次有給休暇の一部は次表のとおり入社日に先渡して付与する。＜別例：入社月から基準日の属する月の前月まで毎月1労働日ずつ先渡して付与する。＞

入社月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
日数	6労働日	5労働日	4労働日	3労働日	2労働日	1労働日

1日からの1年間と、4月1日からの1年間があるからです。

しかし、年度の前半組も後半組も、どの月に入社した者も履行期間は「18か月」で同じです。当初から10日付与すると、入社月によって、履行期間が短くなりますが、この方法であれば、一律18か月ですから、入社初年度と2年度目で7.5日が時季指定義務の日数と覚えておいてください。

さらに繰り返しますが、4月入社の人と言うならば、10月1日から翌々年の3月31日までの18か月で7.5日、会社が付与義務を負いますが、もし彼が、7～9月に6日全てを消化していたならば会社の時季指定義務は1.5日です。事例を3つ紹介しましたが、私は3つ目がイチオシです。

分割付与のメリットは、入社時から年休を付与できるということです。これは

スライド14

大きいです。中途採用者に対してはかなりのアピールポイントになります。

一方で入社日に10日付与する必要はなく、その日数は会社が自由に決められます。これが2つ目のメリットです。

3つ目のメリットは、第一基準日、つまり最後の分割付与の日までに本人が年休を取得し、また計画付与が行われた場合、その日数は履行期間中の付与義務の日数から差し引くことができます。

スライド12の就業規則例はスライド13、14です。

3つのモデル規定を会社に持ち帰り、改正法に対応した斉一的取り扱いの方法を検討していただければと思います。

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12月12日(水)開催・第2789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)

2 二年度目以降については、前項第1号に掲げる者については4月1日から翌年3月31日までを一年度とし、その初日を基準日として、前項第2号に掲げる者については10月1日から翌年9月30日までを一年度とし、その初日を基準日として、それぞれ当該基準日に次表に掲げる日数の年次有給休暇を付与する。

年度	二年度目	三年度目	四年度目	五年度目	六年度目	七年度目以降
日数	11日	12日	14日	16日	18日	20日

3 第1項による年次有給休暇のうち5日分(入社初年度と二年度目に限り、両年度の月数を合算した期間(以下「履行期間」という。)内で7.5日分。以下同じ。)については、会社は、基準日から1年以内(入社初年度と二年度目に限り、履行期間内)に、従業員の希望を聞いた上で時季を指定して付与するものとする。ただし、従業員本人が時季を指定して取得した日数(半日の取得の場合は0.5日とする。)又は計画的付与によって取得した日数については、5日分より差し引くことができる。

オンライン・オンデマンド受講

東京発！最先端の研究会・セミナーが
日本全国どこからでも受講可能！

※オンライン・オンデマンド配信は対象回に限ります。

会場の様子が…



そのまま
伝わる！



PC
タブレット
スマホ
完全対応

自席PCでも
見たい時に！

移動の間でも
見られる！

遠方で
来られない方も！

オンライン受講

- ① リアルタイムでLIVE配信
- ① 研究会会員は無料で視聴可能！

オンデマンド受講 (別途有料)

- ① 配信期間内なら好きな時間に視聴可能
- ① 一度中断しても続きから見られる！

※会場のみでの開催(オンライン&オンデマンド非対応)となる回や、会場&オンラインのみ開催(オンデマンド非対応)の回もございますのでご了承ください。

- ✓ インターネット環境があれば全国どこからでも受講可能！*
- ✓ 会場までの移動時間が無くなり時間を効率化！
- ✓ PC、タブレット、スマートフォンで視聴可能！

※講演会場での配布資料も閲覧可能

※PCでのご利用に限り、配布資料をダウンロード可能(PDF)

タブレット・
スマホの場合

V-CUBE
セミナーモバイル アプリ

・事前にインストールをお願いします。
・iPad・iPhone・Androidのタブレット・スマホでご利用いただけます。

視聴までの流れ

STEP 1
PCの場合
サイトで
視聴環境を
チェック



STEP 1
タブレット・スマホの場合
専用アプリを
インストール



STEP 2
研究会・セミナーの申込フォームで
チェックを入れるだけ！



オンライン
または
オンデマンドにチェック

STEP 3
参加URLを
メールでご案内



STEP 4
セミナー
受講



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

03-3235-1861

03-3235-1865



労働開発研究会

【事業内容】
人事・労務に関連する情報の収集・提供
及び出版事業

よくわかる!

労働判例ポイント解説

修学費用返還請求と労基法16条

医療法人K会事件（山口地判平29.9.6労経速2342号3頁）

中央大学教授

山田省三

事実の概要

1. はじめに

わが国では、勤務期間中に修学・留学費用を貸与されますが、一定期間勤務すればその返還が免除される旨の金銭消費貸借契約が締結されることが少なくありません。これには、本件のような医療機関における看護学生等の「お礼奉公」と呼ばれる事案から、MBAの資格を取得するための外国大学院への留学のようなケースまで多様な形態があります。

契約自由の原則に基づき、民法は、債務不履行に基づく違約金の定めや、損害賠償の予約をすることを認めています（420条）が、強制労働となることを防止するという趣旨から、労働基準法（以下、労基法。）16条は、労働契約の不履行に対する違約金の定めや、損害賠償を予定する労働契約を禁止しています。また、たとえば5年を超える継続勤務期間が要求されている場合には、一般労働者の有期労働契約期間の上限を3年（一定の知識を有する労働者や、60歳以上の高

齢者は5年）と定める労基法14条に抵触しないかも問題となります。

本件では、看護学校在学中に修学資金が貸付され、取得後に4年ないし6年以上看護師として勤務すれば返還が免除される旨の規定の有効性が問題となっています。

2. 事実の概要

被告Y1は、平成17年4月1日、病床数180床の精神科を中心とする医療法人である原告Xに雇用され、同年4月からは看護補助、同19年4月から准看護師、同22年4月からは正看護師として勤務してきました。Y1は、Xに雇用されるとともにA看護学院に通学し、同19年2月に准看護師試験に合格し、同年3月に同学院を卒業しました。また、Y1は、同年4月からXに勤務しながら県立B学校看護科に通学し、在学中に看護師試験に合格し、同22年3月に同校を卒業したのち、同26年8月にXを退職しました。

Xは、平成13年4月以降、自己の医療施設において業務に従事しようとする者を対象として、無利息で修学費用を貸し付ける旨の修学資金貸付規定（以下、本

件貸付規定。)を設けました。それによれば、修学資金貸付を受けた者が、その課程を卒業し、引き続きXの医療施設において勤務する期間が、看護師等は6年以上、准看護師等は4年以上であるときは、貸付金の全額について免除されること(5条)、免許を取得した後、勤務すべき期間内に退職する等の事情が生じた場合には、貸付修学資金の全額を返還しなければならないこと(6条)と定められていました。Xは、被告Y1に対し、準看護学校在学中の修学資金として、平成17年4月から同19年3月まで合計約146万円(本件貸付①)、および看護学校在学中の修学資金として、同19年4月～同22年3月まで合計108万円(本件貸付②)を、それぞれ期間の定めなく貸し付けましたが、Xは、Y1に対し、本件貸付規程5条に基づき、平成17年度の貸付金の総額の返還を免除する旨の書面を提示しました。

その後、Y1が同26年8月20日に正看護師を4年4か月で退職したため、Xが本件貸付規定に基づき、Y1およびY2(Y1の父親で保証人)に対し、修学資金合計254万円の返還を請求したのが本件です。なお、本件判決によれば、本件貸付①については、Xによる返還免除の意思表示がなされていると判断されていますので、本稿では、貸付金②の返還のみを取扱うことにします。

判 旨

1. 本件貸付の有効性および信義則違反の成否

「本件貸付は、返還免除条件が勤務期

間にかかっているとはいえ、一応労働契約とは別に締結された金銭消費貸借であるから、当然に同条〔労基法16条〕に違反するものとはいえない。しかし、貸付の趣旨や実質、本件貸付規定の内容等本件貸付に係る諸般の事情に照らし、貸付金の返還義務が実質的にY1の退職の自由を不当に制限するものとして、労働契約の不履行に対する損害賠償額の予定であると評価できる場合には、本件貸付は、同法16条の法意に反するものとして無効となると解すべきである」。

なお、「本件貸付①については免除が成立しているから、以下、基本的に本件貸付②の有効性について検討する」。

「Y1は、本件貸付①に引き続き、看護学校への進学に伴い、本件貸付②を受けることになったところ、正看護師資格は一般的な資格であり、その資格取得は、原告での勤務と関係なく、Y1自身の技能として有益である」。もっとも、「Y1の看護学校進学は、Xの業務命令とまではいえないものの、Xにおける正看護師確保のためのその養成の一環と位置付けられるものであり、Y1の看護学校通学の成果である正看護師の資格取得はまさにXの業務に直結するものである」。そして、「本件貸付②は、本件貸付①のうちの月3万円と同様に、学費そのものではなく、生活費としての交付であり、在学中の給与の減少分を補填する目的で、共働きの配偶者の有無等の生活状況に応じて交付されるものであったこと(略)、上記のY1の進学の経緯からすると、その実質は、むしろ賃金の補充として位置づけられるものであったというべきである」。

2. 本件貸付規定の合理性

「本件貸付規定は、その6条によって、返還の事由が勤務の継続と直接的に関連づけて定められている。そして、本件貸付規定の返還免除期間についても、看護師について6年間と相当長期間である一方で、6年間に1日も満たない場合は全額返還を要するなど勤続期間に応じた減額措置もなく、Y1が正看護師資格取得後に約4年4か月も勤務した事実は一切考慮されない上、本件貸付②だけでも、要返還額は108万円と低額ではない。しかも、本件貸付規定の返還免除期間は、本件病院の近隣の病院と比較しても倍となっており、このことから、本件貸付規定が合理性を有するとは認めがたい」。

「C事務長等のXの管理職は、Y1が退職届を提出するや、本件貸付の存在を指摘して退職の翻意を促したと認められるのであり、本件貸付は、実際にも、まさにY1の退職の翻意を促すために利用されている。しかも、C事務長は本件貸付②だけでなく本件貸付①も看護学校卒業後10年間の勤務をしなければ免除にならないと述べるなど、本件貸付規定は、前記(略)の解釈とは異なる、労働者にとって更に過酷な解釈を使用者が示すことによってより労働者の退職の意思を制約する余地を有するものともいえる。このようなY1の退職の際の原告の対応等からしても、本件貸付は、資格取得後に原告での一定期間の勤務を約束させるという経済的足止め策としての実質を有するものと言わざるを得ない」。

「本件貸付②は、実質的には、経済的足止め策として、Y1の退職の自由を不当に制限する、労働契約の不履行に対す

る損害賠償の予定であるといわざるを得ず、本件貸付②は、労働基準法16条の法意に反するものとして無効というべきであり、本件貸付②についてのY2の連帯保証契約も同様に無効となる。したがって、Xは、Y1らに対し、本件貸付に係る貸金返還及び保証債務履行の請求をすることはできない」。

ポイント解説

1. 本件貸付と労基法16条

本件では、まず本件貸付規程の法的性格が問題となります。本判決は、本件貸付が労基法14条および16条に違反するとのYの主張に対し、本件貸付は、返還免除条件が勤務期間にかかっているとはいえ、一応労働契約とは別個に締結された金銭消費貸借契約であるから、当然に同条に違反するものではないとしています。しかし、この点については、労基法の趣旨から、同法16条が適用される契約を労働契約に限定する理由はないから、同条は本件貸付にも適用されると判断する本件控訴審判決(広島高判平29.9.6労経速2342号4頁)の方が説得的と考えられます。

本判決では、本件貸付は、学費というよりも貸金の補充として理解されるべきとしたことも結論に影響していますが、本判決の特徴は、本件貸付規程の合理性を問題としており、①返還免除期間が6年と長期間に及び、近隣病院の倍の長さになっていること、②勤続期間に応じた減額措置が欠如しており、Y1が4年4か月は勤務したことが一切考慮されていないこと、③要返還額は108万円と低額

ではないこと（B学院在学中のY1の基本給の約10倍に該当する）等の事実から、その合理性が否定されています。もっとも、ここでなぜ返還規程の「合理性」が問題となるのかは、必ずしも明確ではありません。返還合意がなく就業規則に基づく返還請求の是非が問題となった新日本証券事件東京地裁判決（平成10.9.25労判746号7頁）のような事案では、就業規則の合理性として論じられることは理解できますが、本判決が、労基法16条違反の判断基準としての合理性をいつているのか、本件規程を就業規則の一種とみて、その「合理性」（労働契約法7条）を判断しようとしているのかは、必ずしも明らかではありません。もっとも、本件修学資金返還規程が労基法16条等に違反すると判断された場合には、同規程の合理性を問うことなく無効と解されることになるでしょう。

本判決の特徴として、本件規程内容の合理性のほかに、本件規程自体が退職翻意の手段として用いられたこと、およびC事務長が虚偽の解釈を示してまで、Y1の退職の翻意を迫ったとの事実が加味されたことが、退職の自由を不当に制限するものとの評価に直結していることに求められます。これに対して、本件控訴審判決は、本件返金額から見て、返還義務の負担が退職の自由を制限する事実上の効果は非常に大きく、本件貸付規程により、労働者の退職の自由について課す制限は目的達成の手段として均衡を著しく欠くものであって、合理性があるとは到底認められず、本件貸付の返還合意部分は、実質的には、経済的足止め策として、Y1の退職の自由を不当に制限す

る、労働契約の不履行に対する損害賠償の予定に該当して労基法16条に反するものとして、同法13条により無効であると判断しています。

2. 従来 of 裁判例の動向

労働者が一定期間就労すれば修学・留学資金の返還を免除するという返還規程の効力が争われたいくつかの裁判例がありますが、事案の相違により結論は分かれています。

まず、労基法16条違反として返還規程を無効とする裁判例に、①富士重工工業事件（東京地判平10.3.17労判734号15頁）、②前掲新日本証券事件、③和幸会事件（大阪地判平14.11.1労判840号32頁）等があります。これらの裁判例では、研修が使用者の業務に有用な業務遂行能力を向上させる社員教育の一環として行われていること、あるいは海外留学が業務として行われている等、修学・留学が業務性を有していることがその根拠とされています。これに対し、返還規程を有効とする裁判例に、④藤野金属工業事件（大阪地判昭43.2.28労経速637・638号12頁）⑤長谷工コーポレーション事件（東京地判平9.5.26労判717号14頁）、⑥野村証券事件（東京地判平14.4.16労判827号40頁）、⑦明治生命保険事件（東京地判平16.1.26労判872号46頁）、⑧東亜交通事件（大阪高判平22.4.22労判1008号15頁）等があります。そこでは、海外留学が労働者の自由意思によるものであること、留学経験・学位取得は、人材育成であり、業務に直接有用なものではないこと等（⑤～⑦）、あるいは二種運転免許資格は他社でも活用可能できること（⑧）の理由が挙げられていますが、基本的には、修

学・留学の業務性が否定されているケースです（もっとも④は労基法16条違反をめぐる刑事事件です）。

このほか、変わったケースとしては、労働契約とは別個に、美容師の就業報酬契約において約3年2か月の継続就業が義務付けられているほか、当該就業継続につき一定の売り上げを前提として200万円の就業報酬の支払いが約束されており、これらの契約条項違反につき、相互に500万円の違約金が約定されていたアール企画事件（東京地判平15.3.28労判850号48頁）では、前者については労基法16条に違反すると判断されましたが、後者については同条違反に該当しないと判断されています。さらに、サロン・ド・リリー事件（浦和地判昭61.5.30労判489号85頁）は、美容師の準社員が実習指導を受けたにもかかわらず、使用者の意向に反して退職した場合には、入社時に遡って月4万円の講習手数料を支払うという合意がなされた事案です。労基法16条違反を構成するためには、当該契約の内容およびその実情、使用者の意図、労働者に与える心理的影響、基本となる労働契約の内容およびこれとの関連性等をあげたうえで、一般の新入社員教育と変わりなく、これらの費用は使用者が負担すべきものであり、労働者の自由意思を拘束して退職の自由を奪うもので労基法16条に違反するとされています。

これらの裁判例において結論が分かれたのは、結局、修学・研修が業務に該当するか否かであり、業務に該当する研修についてはそもそも企業が負担すべきであるから、返還条項は、実質的に労働関係の継続を強要することになり、労基法

16条違反となるというものでしょう。すなわち業務費用であるにもかかわらず、その返還を求めることは退職の自由をより強く制限することになるという考え方ですが、業務であろうとなかろうと、一定期間の継続雇用が義務付けられることにより労働が強制されることに変わりがないとの疑問も否定できないところで

す。また、これらの判断に当たっては、業種や労働者が従事する職種、継続勤務期間その他の事情等も関係してくると思われます。ところで、業務性の判断について、同じような事案であるにもかかわらず、業務性の判断が分かれた裁判例として、前掲新日本証券事件東京地裁判決と、前掲明治生命保険事件東京地裁判決とが挙げられます。前者では、原告会社は海外留学を職場外研修の一つに位置付けており、留学の応募自体は従業員の自発的意思に委ねられているものの、留学が決定されれば、業務命令として留学が命じられたこと、専攻学科も会社業務に関連する学科を専攻するように定め、留学期間中も勤務に準じた待遇を受けていたこと、留学費用返還の合意書は作成されず、就業規則に基づき返還が求められていること等を理由として、本件留学の業務性が肯定されています。これに対し、後者では、留学制度に応募するかは労働者の自由意思に任されていたこと、一定の限定はあるものの、留学先での科目選定は自由であり、世界経済や基礎数学等の汎用的な科目を選択したこと、履修内容は労働者の業務内容に関連性を有するが、MBAの資格は担当職務に必要なものではないこと等の事情から、業務

性が否定されています。しかし、研修や留学には、会社の業務に寄与するという面と、個人の能力を高めるという両面があり、後者の側面があるからこそ、前者も成り立つわけで、両者は、単純には区別できないはずです。また、専門科目以外の科目を幅広く学修することは、従業員として幅広い知識を広め業務にも寄与するものと考えられます。

ところで、本件修学資金返還規程の特徴として、准看護師で4年、正看護師で6年と、比較的長期の勤続が要件となっていることが挙げられます。前掲和幸会事件においては、病院に2年以上勤務すれば半額免除、3年以上勤務で全額免除となっていますので、本件でも、勤続年数に応じた段階的な返還額減額措置が求められることとなります。しかし、返還請求規定自体が無効であれば、このような措置の有無を問わずに無効となるのではないのでしょうか。

なお、本件と同様に医療機関での修学資金の返還が問題となった第二国道病院事件（横浜地川崎支判平4.7.31労判622号21頁）があります。同事件では、看護見習として雇用された者が准看護学校を卒業と同時に退職したという点で、本件とは少し事案に差がありますが、やはり入学金、授業料、奨学金等の返還が問題となっています。判決は、求人票には賃金の一部として記載されていること、基本給が5万円と低額であったこと、准看護学校に通学させることが雇用契約の内容となっていたことから、これらの金員は、奨学金を除いて実質的には賃金であり、返済義務はないとされています。

3. 本件貸付規程と労基法14条

本件1審判決は、本件貸付と労基法14条との関係に言及していません。これに対し、本件控訴審判決は、同条は、契約期間中の労働者の退職の自由が認められない有期労働契約について、その契約期間を3年（特定の一部の職種については5年）と定め、労働者の退職の自由を上記期間を超えて制限することを許容しない趣旨であるから、上記の「退職の自由を制限する」ことになるか否かを判断する際には、事実上の制限となる期間が3年（特定の一部の労働者については5年）を超えるか否かを基準として重視すべきであるとしています。

もっとも、5年継続勤務すれば返済を免除するという合意は、厳密に言えば5年の有期労働契約を締結したものではなく、あくまで無期労働契約であることに変わりありません。

有期労働契約の上限が1年であった時代の裁判例である前掲明治生命保険事件東京地裁判決でも、留学費用の返還規程が同条に違反する可能性が示されています（結論は否定）。

以上からまとめてみると、本件のような事案において、修学・留学費用の返還規程が法的に許容されるためには、①修学・留学等が業務として行われたものであること、②継続すべき就業期間が不当に長期にわたらないこと、③勤務期間に応じた減額措置が設けられていること、④返還額が不当に多額なものとならないこと、⑤貸付金が賃金の性質を有していないこと等の条件を充足していることが必要になるものと考えられます。

職場のさざなみ

連載第

169

回 クレーマー初期対応が難しい

労働ジャーナリスト

金子 雅臣

1 カスハラ法制化の見送り

—今度のパワーハラスメントの法制化に関してクレーマー対策も議論されていると聞きましたが法律ができるんですか…。

中堅スーパー店の片桐総務部長が揉み手をするようにして聞いてきた。

—ええ、パワハラとは少し違うのですが、検討会などではいろいろと議論になったようです。

—パワハラとは違うということで、カスハラなどと言われているんですが、ご存知ですか。

—ええ、TVドラマなどでも用語として使っていましたから知っていました。結構問題になっているらしいですね。でも、そのカスハラは今回のパワハラの法制化では見送られたようですね。

—そうですか、少しがっかりですね。私どもの業界ではもはや待ったなしの状況ですから…。カスハラ、つまりカスタマーハラスメントの略称で悪質なクレーマーの事なんです…。

片桐は説明するように言った。

—私どもの現場では日々対応に追われているんですよ。

—UAゼンセン同盟という組合の流通部門が実施した調査が話題になっていますが、確かにひどい状況らしいですね。

私は、少し前に発表されたアンケートデータを思い出して応じた。

—ああ、確か公務員の方たちの被害が多いことが指摘されていたデータですね。

—そうです。確か迷惑行為を受けたことがあるという人が接客窓口で8割近い数字になっていて、驚かされましたよ。

—確か、あの調査では私どものような小売業はあまり高い数字にはなっていなかったようですが、実態は結構ひどいものなんですけどね。

—やはり「暴言を吐く」とか「クレームを執拗に繰り返す」などというケースが多いということですか。

私は確かめるように聞いてみた。

—そうですね。どちらかと言えば長時間に亘って従業員に文句を言い続けて業

務を妨害したり、同じクレームを執拗に繰り返すようなことが多いですね。

2 初期対応が問題

—業種によっていろいろ傾向があるんですが、話題になっている「暴力をふるう」とか「土下座を強要する」などというものもあるんですか。

—確かにありますね。こじれていくと、どうしても相手も興奮しだして最後は暴力や土下座的なことになりがちですね。

—本当に大変な時代というか、みなさんのようなお仕事は受難とでもいえる状況なんでしょうね。

私は、片桐に同情するように言った。

—そうした実態はありながらも、使用側は法制化に躊躇があったらしいですよ。

—使用者側が法制化に反対したということですか。

—反対とまでいえるかどうかわかりませんが、「悪質クレームとハラスメントは別だ」ということらしいですね。

—お客からクレームをすべてハラスメントととらえることについての慎重意見があることは知っていましたが…。

片桐は困惑するように応じた。

—お客様からのクレームをすべてハラスメントだと決めつけてしまうのはいかなものかということでしょうか。

—確かに、そんなことをしていたらビジネスチャンスを失いかねないということですよ。でも、そのクレーマーをハラッサーかどうか見極めることが大切なので、そこを法制化議論で期待していたんですが…。

—つまり、初期対応でその見極めをし

て適切に顧客対応をするための法整備に期待されていたんですね。

—うちでは「クレーマーに対しては毅然とした対応を」とか、「真摯に丁寧な対応を心がける」などの一般的なマニュアルはあるのですが、ややこしいケースのほとんどは初期対応を誤ったケースです。そのあたりの対応を一体どうすればいいのか…といった疑問ですか。

片桐はまさにお手上げという感じで、両手を軽く上げながらのポーズで言った。

—確かにまずは、その初期対応の誤りから二次クレームに発展させないところが肝心でしょうね。そのためには入り口で「顧客」と「クレーマー」の区別をしっかりとやるのが大切ですね。

3 先送りは苦肉の策

—今日は、そのクレーマー対策の基本についてお話をお聞きしたくてきたんですが…。

片桐はまた揉み手をするようにして本題を切り出した。

—基本と言いますと…。

—ええ、お恥ずかしながら、クレーマー対応をめぐる社内での混乱がひどすぎるというか、クレーマー対応以前という感じの事も多くありまして…。

—クレーマー対応以前と言いますと、マナーか何かの問題ですか。

私は片桐の言いたいことをわからないままに聞き返した。

—いや、社内での対応に問題がある店員も多くて、そこから始めなくてはならない状況なんです。例えば、「調べて折り返し電話をします」と答えながら、そ

のまま放置するとか、クレームの引継ぎをしないまま帰ってしまうとかですよ。ね。

—確かに、そんな先送りをしてしまうようなケースはクレーマー対応以前ということでしょうね。そんなことをしたら引き継いで後を受けた人はどうしようもない状況から対応することになりますよね。

—そうなんです。そこで改めて誠意をもって正しい対応をしても、相手がこちらのミスにこだわってくると対応が難しくなってしまうんです。

—つまり、「本題は分かったが、今回の対応はなんだ」という対応の問題になってしまうということですか。よくありがちなクレーマーのタイプですよ。

私も再確認をするように言ってみた。

—そうなんです。そうなれば先送りした非はこちらにあるのですから、ひたすら謝るしかない。しかし、謝る店員は自分が悪いわけではないので、どこかでそういう言い方が出てしまう。そうなれば、相手は「悪いのはそちらだろう」ということで喧嘩腰になってしまうんです。

—確かに、初期対応が悪いとこじれますよね。

—こうしたトラブルについて議論をしていたら、実は初期対応でのいろいろな迷いや問題が出てきたという感じなんですよね。

—なるほど、そこでの躊躇や迷いが先送りの対応になっていたということですか。

4 初期対応ストレスを和らげる

—初期対応のストレスというか、そこ

での判断の難しさからついつい先送りにしているという従業員サイドのホンネが出てきたんです。

—なるほど、それで具体的にはどんなことですか。

—顧客とクレーマーの区別ができないことの迷いですか。あまりひどいことを言うてくる客をそこでクレーマー扱いしていいのか、また、言い分が理解できると思われる客でも自分の判断で優遇してしまっているのかなどの判断のむずかしさですね。

—なるほど、うっかり自分で判断してしまうことの怖さですか。それはわかりますよね。

—そうなんです。確かにそのあたりはベテランでも難しく、その判断ができれば確かにいいんですが…。

片桐は腕を組むようにして言った。

—一般論でいえば、クレームの内容は、①法的に対応する必要があるクレーム、②法的に対応する必要がないクレーム、③法的に必要なないがサービスとして考慮できるクレームにわけて考えることですよ。

—法的な対応が必要なものというのは商品の欠陥、不良等ですか。これは問題なく対応すべきでしょうね。法的に対応が必要のないクレームにはまさしく、毅然とした対応ということですよ。

—そうですね。そこで問題は残されたサービスとして…という言わばグレーゾーンへの対応をキッチリと考えておけばいいということです。

—なるほど、①、③は顧客で②はクレーマーということですか。

—問題は③ですよ。ここについて

は、「法的には応じる義務はないのですが」という前提で企業として考慮できるサービスを検討すればいいということですよ。

——とはいえ、そうした整理を初期対応で可能かどうかですよ。その段階で、従業員は相当のストレスを抱えることになりませんか。

——そうなんですよ。先ほどの先送りのケースなどは、まさにそのストレスを回避したいがための行動ともいえなくもないですからね。

——問題はそこですか。

5 役割分担で対応する

——初期対応の重要性の研修などは必要ですが、そこから先の対応、つまり初期対応をする従業員が困らない体制をいかに作るかですよ。言い換えれば、初期対応する従業員は機械的な判断をすればいいのであって、それ以上の負担を求めない体制とでもいえばいいのでしょうか。

——初期対応の従業員に必要以上のストレスを与えないということですね。

——そうですね。そのためにはクレームの内容に応じた次の対応責任者を明確にして、各自が役割に沿った行動をとればいよようになるべくシンプルにすることですね。そのうえで、自分の役割を終えたら次の人に引き継ぐ、その場合の引継ぎが大事になります。これを間違えると二次被害に拡大してしまいますので、ここは大切ですよ。

——うちでも引き継ぎメモの作成は義務付けていますが…。

片桐は少し胸を張るようにして言った。

——メモ程度ではなく、キチンとしたものがが必要です。その引継ぎがあいまいなことで二次クレームが起きることが多いですからね。

——なるほど、初期対応者にはなるべく困難を押し付けないが引継ぎをしっかりとやってもらうということですか。

——そうです。そして、その引継ぎを受けたところで、対応者を専門化してレベルを上げた対応ができるようにすることです。

——専門化するというのはどんなイメージですか。

——専門化するというと大げさですが、分担をはっきりさせる程度でいいんです…。

——なるほど、クレーム処理の分担作業を徹底するという考え方ですね。

片桐は念を押すように言った。

——法的に対応の必要性がないものには毅然とした対応をする人、法的対応が必要な人には場合によっては弁護士に相談をしながら対応をしてもらう。サービスの対応レベルが求められるものについては、そうした判断ができる人に対応してもらうなどの区分けです。

——なるほど、逆の言い方をすれば初期対応に当たる人はそうした区分けを意識して対応して引き継げばいいということですか。

片桐は納得して帰っていったが、こうした対応を今後はますます強化しないと対応できない現場が想像できる相談だった。

「事例」で考える労働法

〈第126回〉

改正安衛法による長時間労働者の面接指導強化と労働時間の状況把握義務

社会保険労務士（元労働基準監督官）
北岡 大介

Q：2018年6月末に成立した改正労働安全衛生法（以下、安衛法）において、長時間労働者の面接指導が強化されるとともに、新たに使用者に対し労働時間の状況把握義務が課せられると聞いています。厚労省は平成30年12月28日付基発1228第16号（以下、解釈通達）を示しましたが、以下、改正法の概要と行政通達をめぐる法的・実務対応上の課題を教えてください。

1 長時間労働者の面接指導の対象拡大とは

安衛法は、長時間労働者に対する健康障害を防止するため、事業者に対し、医師による面接指導を義務づけていますが、これまで対象となるのは「休憩時間を除き1週あたり40時間を超えて労働させた時間が100時間であり、かつ、疲労の蓄積が認められる者」とされてきました。これに対し、改正安衛法では、同対象者を「1週あたり40時間を超えて労働させた場合における、その超えた時間が1ヶ月あたり80時間を超え、かつ、疲労の蓄積が認められる者」等としました（改正法66条の8第1項安衛則52条の2

第1項）。同対象者が自ら申し出をした場合、産業医による長時間労働者の面接指導が行われるものです（同52条の3第1項）。また、新商品の研究開発業務に従事する労働者については、「1週あたり40時間を超えて労働させた場合における、その超えた時間が1ヶ月あたり100時間を超えた」場合、労働者本人の申し出なしに医師による面接指導を行わなければならないこととしました（改正法66条の8の2第1項、安衛則52条の7の2）。当該労働者側の申し出を適切に行わせるべく、本改正では、速やかに（概ね時間の算定を行ってから2週間以内）、労働者への労働時間に関する情報の通知義務を課すこととするものです（安衛則52条の2第3項）。

2 労働時間の状況に係る把握義務

以上のとおり改正安衛法は、長時間労働者の面接指導に係る適用を拡大するものですが、その対象労働者を的確に把握し、面接指導さらには事後措置を的確にすることが強く求められることとなります。そこで本改正法は、事業者に対し、新たに厚生労働省令で定める方法により

「労働時間の状況」を把握しなければならないこととしました（改正法66条の8の3。なお罰則規定は設けられておらず）。この「労働時間の状況」について、解釈通達では以下の定義を示すものです。「労働時間の状況の把握とは、労働者の健康確保措置を適切に実施する観点から、労働者がいかなる時間帯にどの程度の時間、労務を提供し得る状態にあったかを把握するものである」。把握義務の対象となる労働者ですが、高度プロフェッショナル制度の適用対象者を除く労働者であり、管理監督者、裁量労働制の適用対象者もすべて含まれます。また、その把握の方法としては「タイムカードによる記録、パーソナルコンピューター等の電子計算機の使用時間の記録等の客観的な方法その他の適切な方法」とするものです（安衛則52条の7の3第1項）。事業者は、これらの方法により把握した労働時間の状況の記録を作成し、3年間保存するための必要な措置を講じることも新たに義務づけられています（同第2項）。

労働時間の状況の把握方法については、タイムカードによる記録、PC等のログ記録のほか、「その他の適切な方法」としますが、この方法の一つとして労働者本人の自己申告による把握が考えられます。これについて解釈通達では、「やむを得ず客観的な方法により把握し難い場合」にのみ認められるとし、以下の例がこれにあたることとします。「例えば、労働者が事業場外において行う業務に直行または直帰する場合など、事業者の現認を含め、労働時間の状況を客観的に把握する手段がない場合」とします。他方で

「当該労働者の働き方の実態や法の趣旨を踏まえ、適切な方法を個別に判断する」としており、直行直帰の場合であっても、事業場外から社内システムにアクセス可能であり、客観的な方法による労働時間の状況を把握できる場合には、「自己申告により労働時間の状況を把握することは、認められない」との立場を示しており、自己申告による把握は最小限に留めるべきことを明らかにするものです。

3 長時間労働者の面接指導と労働時間の状況の把握

前記改正に基づき、安全衛生管理規定等の見直しが必要となりますが、以下関連規定例を示すこととします。

第●条（長時間労働者の面接指導）

1 会社は安衛法に基づき、以下に定める長時間労働の面接指導の対象労働者（労基法41条の2に定める高度プロフェッショナル労働制の適用者を除く。以下同じ）に対し、会社指定医による面接指導を行う。

① 休憩時間を除き1週あたり40時間を超えて労働させた時間が80時間を超え、かつ、疲労の蓄積が認められ、面接指導の申し入れを行った対象労働者

② 研究開発業務に従事しており、休憩時間を除き1週あたり40時間を超えて労働させた時間が100時間を超えた対象労働者

③ 前2号に該当しないが、事業場で別途基準を定め、これに該当する対象労働者

3 会社は前項に定める面接指導を実施するため、ICカードによる出退勤打刻その他会社が指定した方法に基づき、対象労働者の労働時間の状況を把握するものとする。対象労働者は会社が定める労働時間の状況の把握方法に従わなければならない。

4 会社は前1項1号に該当する労働者が生じた場合、月の労働時間の状況の算定後、速やかに同人に対し、労働時間の状況に関する情報等を通知する。

本条は改正法に基づく長時間労働者の面接指導と同制度運用のための労働時間の状況の把握を定めたものです。前記のとおり改正法では、使用者に対し、労働時間の状況の把握義務を課すこととしますが、本社・出先等の勤務場所はもとより、在宅・サテライトオフィス勤務など就労形態も多様化しています。このため当該勤務状況の把握方法について、本条では会社があらかじめ対象労働者ごとにその把握方法を定め、これを通知し、遵守させる定めとしました。また当該通知方法については、個別の労働条件通知書末尾に「貴殿に対する安衛法に基づく労働時間の状況の把握方法は、ICカードによる出退勤打刻をもって行う」等と付記しておくか、別途当該通知を各労働者に対し、電子メール等で行うことが考えられます。また4項では、労働時間の状況に係る情報を労働者に提供することも確認的に規定しました。なお当該提供方法について、電子メール等で通知する方法のほか、給与明細に時間外・休日労働時間数が記載されている場合（会社とし

ても、当該時間数をもって「労働時間の状況」と同視する場合には、当該明細が情報の通知として差し支えないとされています。

4 労働時間の状況の把握と「労働時間」の適正把握との峻別

長時間労働者の面接指導対象労働者を適正に把握するため、前記のとおり本改正法では「労働時間の状況の把握」義務が課せられることとなりましたが、同把握義務をめぐる実務上の課題として、労基法上の労働時間との混乱可能性があります。長時間労働の面接指導対象者を決定するための「労働時間の状況」の把握方法は、健康障害防止の観点から幅広く捉えられて然るべきであり、前記のとおり、自己申告による把握は最小限に留め、原則としてPCのログ記録等の客観的なデータを基に把握すべきとする行政解釈も一応は是認しえます。他方で労基法上の労働時間、とりわけ時間外労働に対する割増賃金、36協定違反かどうかの判断は刑事責任が問われうるため、「使用者の指揮命令下にある時間」か否か厳格な認定判断が必要となります（「労働時間の状況」は前記解釈通達上、「労働者がいかなる時間帯にどの程度の時間、労務を提供し得る状態にあったか」とするが、「労働時間」の定義として、あまりに漠然としている）。このため「労働時間の状況」と「労働時間」の判断は自ずから異なるものといえ、前記のとおり「労働時間の状況」把握方法を予め労働者にも示し、労働時間とは異なる幅広いものとして捉えていることを明らかにしておくべきものと思われます。

5 長時間労働者に対する面接指導等の意義と対象疾患

そもそも長時間労働者に対する医師の面接指導の実施は如何なる意義を有する制度でしょうか。同制度はそもそも平成18年4月から施行されていますが、発足当初から、その意義として、「長時間の労働により疲労が蓄積している労働者について、その健康状況を把握し適切な措置を講ずること」とされてきました。面接指導を実施する医師は、労働者本人と面談の上、労働者の勤務の状況及び疲労の蓄積の状況、心身の状況を確認するとともに、労働者に対し保健指導等をなすことが期待されているものです。ここで重要であるのが、当該面接指導は医師による問診（血圧測定等）や保健・生活指導や受診指導がなされる一方、診療行為そのものではないことです。したがって、同面接指導によって薬が処方されることも当然にありません。同面接指導において、当該医師が診療の必要性を認識した場合には、まずは外部の医療機関での受診を勧奨することが求められるものです。面接指導実施後については、当該医師は事業者への報告・意見の具申を行い、産業医等からの意見聴取の上、事業者は必要な事後措置を講じることとされています。この面接指導において、予防・早期発見等が期待されている対象疾病は以下のとおりであり、いわゆる「過労死」、「過労自殺」の防止を主目的とするものです。

①脳・心臓疾患

脳血管疾患：脳内出血（脳出血）、くも膜下出血、脳梗塞、高血圧性脳

症など

虚血性心疾患等：心筋梗塞、狭心症、心停止（心臓性突然死を含む）、解離性大動脈瘤など

その前駆疾患である高血圧症や動脈硬化症も対象となる。

②メンタルヘルス不調：うつ病などのストレスが関係する精神疾患等やこれらに関連する自殺

6 面接指導における医師の判定と意見

同面接指導では、医師が定期健康診断の結果や労働者本人の問診を踏まえ、面接指導の結果の判定区分を決定することとなります。このうち、慢性的な長時間労働の持続による過重な労働時間の自覚、生活リズムの変調の著しさ、身体的・精神的慢性疲労の自覚、治療中の疾病の悪化が多重に見られ、脳・心臓疾患やメンタルヘルス不調の前兆が認められる場合には、「要医療」と診断され、「就業制限」、「要休業」との意見が示される場合があります。このうち就業制限としては、労働時間の短縮、時間外労働の制限または禁止、勤務形態の変更、業務の変更などが考えられます。今回の法改正では、同面接指導の実施に伴う産業医等の意見につき、会社が如何なる対応を講じたのか、また講じない場合にはその旨とその理由を速やかに産業医等にフィードバックすることが新たに事業者に義務づけられることとなりました。同対応を通じて、長時間労働者に対する面接指導の実効性を高めていくことが期待されているものです。

労働者の社外活動の自由

～新聞記者の事例から 第3回

言論の自由からみた社外言論

早稲田大学非常勤講師、元上智大学教授 田島泰彦

連載のテーマになっているメディアに関わる「社外活動」や「社外言論」については、おそらく法令上の用語や概念ではなく、厳密な定義も範囲も難しいが、ここでは記者等のメディア企業・組織の従業員が社外で行う活動、特にその言論活動を念頭に置き、他所での講演や講義、自社以外のメディアへの出演、執筆、著作などを広く含むというラフな捉え方しておくこととする。

社外言論については多方面からの検討とアプローチが求められるように思われるが、この小論では言論の自由というアングルからいくつかの側面や論点、具体的には、日本社会が向かう言論の自由規制との関り、社外言論の性格と意義づけ、さらには社外言論の規制と規律について、試論的に提示するにとどめる。

表現規制のなかの社外言論

第1回目および第2回目の論考で示されているように、日本における社外言論は自由を広げるのではなく、逆に規制の方向に向かいつつあることが窺えるのだが、この問題を考えるときに欠かせないことの一つは、社外言論を取り巻く言論

環境がどうなっているのかという点ではないだろうか。

表現規制を中心に言論の自由について検討してきた立場からすると、個人情報保護法などのメディア規制三法の展開、とりわけ第二次安倍政権以後の特定秘密保護法や共謀罪法の創設などにより官の規制がいっそう進み、市民社会にも付度や萎縮、息苦しさが見受けられ、この国の言論の自由は痛々しいほど深く広く傷つけられている現実がある。

今後も、本格的な情報・諜報機関の創設を含むもろもろの市民監視の強化拡大や自衛隊の明記、さらには表現の自由制限条項の追加をも含む憲法改正の進展など、さらに厳しい試練に直面するおそれがある。

にもかかわらず、市民社会の担い手である市民やメディアはこの試練に耐え抜くことが可能なのか。そもそも、市民やメディアは市民社会の基盤である言論の自由がこれほどまで脆弱になりつつあることに正面から向き合い、危機を感じているのだろうかとかさえ感じるほどである。

社外言論の問題はこういう文脈のなか

で位置づけ、考える必要がある。基本的、原則的には、社外言論が向かうべき大きな方向は、規制を拡大し、強化するのではなく、自由を押し広げ、豊かにし、鍛えていくことであり、その努力が日本社会で支配的になりつつある言論の規制と統制に対峙し、異議を申し立て、言論の自由を取り戻すことに寄与するのではないか。

社外言論はなぜ大切か

日本社会で言論の自由が脅かされつつある文脈からの意味付けは別にしても、そもそも社外言論は自由や権利などの観点から市民社会にとって大切な意味を持っているように思える。

いうまでもなく、社外言論は言論である以上、憲法が21条で定める、「言論、出版その他一切の表現の自由」の保障を享受することは間違いない。言論・表現の自由は個人の自己充足のためだけでなく、民主主義社会を支え、機能するうえで不可欠な基本的人権であり、重要な憲法的な権利である。

ということは、規制や制限は自明ではなく、社外言論は原則自由でなければならないということであり、規制や制限には言論の自由を超える、あるいはそれに匹敵する価値があり、しかも必要最小限でなければならないことを、規制する側（メディア企業や公共放送局など）が説明することが求められるということである。

そのうえで、メディアの自由と個人の自由を基本的に区別する発想が大切だと感じる。社内の言論は通常メディアの自由として編集の自由も含め、制度的、組

織的、複合的な性格をもつものであるが、社外の言論は基本的に個人としての言論・表現の自由の担い手であるから、言論の自由の観点からいえば、もっとも基本的で、本源的な自由であり、権利であると言える。

もちろん、社外の言論でも、メディアの自由としてカバーされる社内の言論の実質をもつ場面や、記者やジャーナリストである以上、公的な言論には職能的、プロフェッショナルなルールや倫理を踏まえた規律が求められる必要はあるだろう。この点は、本稿で後に社外言論の規律を考える際検討することにする。

次に、記者などの企業・組織従業員の個人としての自由の享受、回復、充実が求められているのではないか、という点だ。日本社会は、端的に企業社会であり、言論の自由も含む憲法の自由や権利は工場の門前で止まってしまうと批判されてきた。

メディアは言論機関、報道機関という性格もあって、言論の自由を含め憲法の自由や権利が保護される度合いは高いかもしれない。とはいえ、基本的には企業で働き、活動する点では同じであり、社の拘束からの自由とプライベートな時間・空間をできるだけ確保し、広げていくことが望ましい。社外言論はその意味でも原則自由を確保することが求められるし、それがメディアの自由としての社内での言論を活性化し、豊かにしていくことにもつながる。

社外言論を確保し、展開していくうえでは、記者等の個人としての言論・表現の自由の充足にとどまらない意味をもつ。社内言論はメディアの自由の担い手

としてさまざまなアクターによって分有し、全体として行使される。そのなかで、個々の記者やジャーナリストの言論や報道がそのままおり、具体化するとは限らない。特に、編集の自由のもと編集権限をもつ者や場合によっては、経営責任者などによって、現場の記者やジャーナリストとは異なったり、ニュアンスが違ったり、ある部分の情報や意見が削られたりなどして、報道の方向や内容が最終的に決められていくことになる。

記者等による社外言論の回路は、最終的に読者や視聴者に伝えられるもの以外に少数意見も含め多様な情報や言論を付け加えることにより、市民により多くの材料と選択肢を提供し、知る権利をより満たすことにもなる。社外言論は、記者個人の権利の充足というだけでなく、市民社会にとって有益なツールとなり得る可能性がある（連載第1回目の新崎盛吾論考参照）。

社外言論と規制

社外言論は言論の自由の観点などから眺めてもとても重要なものであり、原則、自由であることが望ましい。では、社外言論の自由は絶対無制限であるべきなのだろうか。そもそも規制が必要であるとしたらそれを正当化する論理、理屈は何であるのか。さらに、規制の程度や範囲をどのように考えるべきか。さらには、課題としてどのような問題があるのか。

社外言論は原則自由であるからといって一切の規制が許されないわけではないものの、少なくとも編集の自由に起因する編集権限からの制約は原則的に規制を

正当する論理にはなりにくい。編集権限による制約は対内言論を対象としてメディアの自由の一環として記者やジャーナリストの報道や言論を正当化できる。もちろん、記者等も限られた範囲、程度で発言や言論を行使できるが、編集の自由の最終的な行使者は編集責任者にある（良心条項のルールなどを除いて）。

社内言論の実質をもつ社外言論は編集権限からの制約を受けうる可能性もあるが、例えば自社以外のメディアへの出演、執筆、著作、講演などの場面では、編集権限による制約というより、労働契約や就業規則の問題として考えたほうがいいかもしれない。ただ、労働契約も就業規則も、労働力の提供を中心にした社内的なルールであるので、社外的な活動や言論それ自体について正当化できる余地は限られているのではないか。

したがって、社外言論等を包括的、一律に禁止したり、過剰な規制を加えるのは、一般企業であっても許されないし、まして言論、報道機関であるメディアでは断じて認めがたい。社名・肩書の使用や職務上知りえた情報の利用などにつき届け出、了解、承認などの規制を加える例が少なくないが、もし認められるとしても、制裁も含む厳格なルール化は過度の委縮を招き、避けることが求められよう。

メディアにおける社外言論の規制について本格的に正当化する論理や理屈はなかなか難しく、限られた範囲と程度で規制せざるを得ず、このことは社外言論が言論の自由の観点からも重要であることに対応していると感じる。

社外言論における自由と規律

だが、社外言論は絶対でも無制限でもない。記者等は社内言論として編集の自由も含むメディアの自由の一環としてその自由と与るが、彼、彼女の個人的な言論を提示し、伝えるわけではない。

これに対して、社外言論は個人としての言論・表現の自由を享受し、その権利を行使することができる。社外的な活動や言論であっても、純粋にプライベートで、私的な領域である限り、国法や市民社会のルールに反しない限り、発信や言論は自由である。

しかしながら、公的な言論や領域での社外言論は職能的、プロフェッショナルなルールや倫理が求められてしかるべきだ。これは規制というより、言論の自由とともに、社外言論を根底で支える前提であり、条件でもあるので、これを抜きにメディアの社外言論を考えることはできない。

社外言論は原則自由であることは言論の自由の要請であり、厳格な規制の正当化も難しく、望ましくないことは確かだ。にもかかわらず、社外言論における少なくとも公的な言論や公的な場面、局面では、記者やジャーナリストはジャーナリズムの基本的原則と職能的、プロフェッショナルなルールや倫理を踏まえ、これに従って言論活動を行うことが厳しく求められる。

それは規制というより、基本的にはジャーナリズムやジャーナリストとしての規律であり、自律であって、本来社の枠内の問題でもないはずだ。

社外言論に関わって、メディアの政府

審議会への参加の問題がある（連載第2回目の藤森研論考参照）。政府や自治体の各種審議会に大量に参加するメディアとその関係者の行動は社外言論の一つの側面でもある。

審議会政治の手法は、統治の不可欠のプロセスであり、重要な要素であり、統治の一環であるにもかかわらず、審議会に参加するメディア関係者は権力をチェックし、監視する立場から報道する観察者としてではなく、自ら政治の当事者であるアクターとして統治にコミットし、関与することになる。

ジャーナリズムの原則的観点から、権力や政治からの独立と自立のために、審議会への参加に批判的な姿勢を堅持するメディアはまったくの少数にとどまり、圧倒的多数のメディアとメディア関係者は何の疑問も抱くことなく参加を続けているのが実情である。

そこでの発言も含むメディア関係者の審議会への参加は、権力や政治の当事者、アクターになることを意味し、権力の監視を本務とするジャーナリズムの原則に反しする。また、権力や政治からの独立と自立を大切にする職能的、プロフェッショナルなルールや倫理を踏みにじる恐れも強い。社外言論の観点からみても、そうした参加は原則的として許されず、正当化するのは難しい。

以上、言論の自由を中心に、社外言論の問題を考えてきたが、不十分な試論の域を出ていない。この連載や今後の取り組みのなかで、諸外国の経験も含め、社外言論の全体像とその本質により迫っていくことが求められる。

春夫と秋子の労働問答 〈63〉

名ばかり裁量労働制の横行

社会保険労務士
直井春夫

春夫 毎日10時間を超える長時間労働を強いられているにもかかわらず、残業代が全く支払われていないと嘆く相談者が来た。1日8時間を超える分の残業代の支払いを社長に請求したら、裁量労働だから残業代は発生しないとの回答があったとのことである。

秋子 その相談者の業務は？

春夫 コンピューターグラフィックなどの制作を業とする従業員10名程度の小規模な会社で、相談者は主にゲームソフトの背景画の作成に従事し、月額20万円の賃金を得ている。簡単に言えば、コンピューターで絵を描く仕事だ。

社長は、相談者の担当業務が裁量労働制の適用業務とされる「デザイン考案の業務」（労基則24条の2の2）にあたり、労基法38条の3が定める専門業務型裁量労働制に該当すると考えているようだ。

裁量労働制

春夫 裁量労働制はそれまでの1日8時間労働という一律的労働時間規制を定める労働時間法制の規制緩和の一環として1987年の労基法改正によって創設された

制度だ。

労働の遂行の仕方について労働者の裁量の幅（自由度）が大きく、その労働時間を一般労働者と同様に厳格に規制することが、業務遂行の実態や能力発揮の視点から見て不適切である専門労働者が増加した社会経済の変化に対応するものと説明されてきた（菅野和夫「労働法（第11版補正版）」518頁）。

秋子 新しい自由な働き方として喧伝されることもあるわね。

春夫 裁量労働制は、仕事の進め方を自分で自由に決められる働き手に、実際に働いた時間に関係にかかわらず一定時間働いたとみなして残業代込みの賃金を払う制度として作られた。

適用対象は、研究者やデザイナーなど法が定める一定の専門的・裁量的業務に従事する労働者に限定されている。実労働時間にかかわらずあらかじめ定めたみなし労働時間働いたとみなして賃金が支払われる仕組みだ。

みなし労働時間

秋子 みなし労働時間といえば、いくら

働いても事前に定められた残業代込みの賃金の支払いで済ますものとして横行している違法な定額（みなし）残業制が思い起こされる。

春夫 定額残業制の適法要件については議論があるが、定額残業代部分が労基法37条等の方法により算定した割増賃金額を下回るときはその差額を支払うことは当然のことと解されている。

他方、裁量労働制はいくら長時間働いても事前に定められたみなし労働時間に含まれる残業代以外は支払われることはない。

秋子 裁量労働制は、適法化された定額残業代制ともいえるわね。

前提としている労働者像

春夫 裁量労働制は、創造的労働のための裁量性（自由な働き方）を本質とするものであるから、対象労働者がどこで、何時間、どのように業務を遂行するかの自由を有しなければならないと説明されている（前掲菅野521頁）。

秋子 でも、仕事の進め方をそこまで自分で自由に決められる労働者なんて現実にどれほどいるのだろうか。

春夫 先の相談者について言えば、上司を通じて割り振られる仕事にはそれぞれ注文主が指定した納期がある。また、上司は従業員一人あたり1か月に仕上げるべき背景画の予定枚数を勘案しながら仕事の割り振りをしている。その結果、相談者は、割り振られた仕事を処理するために土日も返上して毎日10時間以上働かざるを得ない状態に追い込まれている。

秋子 勤務時間は自由に決めていいとは

いっても、仕事の量と納期を上司に指示されているは、「自由な働き方」は絵に描いた餅だ。

歯止めとしての労使協定

春夫 先の相談者は月20万円の固定給で土日も含め毎日10時間以上働かされている。結果として時給換算では最低賃金以下での労働となっている。

秋子 なぜ、裁量労働制は、そのような過酷な労働になってしまうのだろう。

春夫 本来、労働環境を勘案して対等な立場の労使の協定でみなし労働時間を取り決めることになっている。しかし、みなし労働時間の取り決めが事実上、強い立場の使用者の都合で決められることが多いため、実労働時間とみなし時間が大きく乖離してしまうことになる。

秋子 労働者側は誰が労使協定の当事者となるのか。

春夫 事業所の過半数代表だ。過半数組合が存在すれば過半数組合だが、労働組合が存在しない場合は、従業員の過半数代表者になる。中小企業においては、事実上社長の指名する従業員が従業員代表として労使協定の一方当事者となることが多いと言われている。

秋子 それでは何の歯止めにもならないわ。

春夫 労使協定を歯止めとして実効性のあるものとするためには、職場内のチェック役としての労働組合の存在が不可欠だ。それが望めないのならば、労働基準監督官の増員による徹底的な違法状態の摘発が求められる。

『やっぱりいけない東京
オリンピック』

『やっぱりいけない東京
オリンピック』

小笠原博毅、山本敦久
著

岩波ブックレット
500円+税

小笠原博毅
山本 敦久

本当にやるの？

一冊の裏表紙には、私たちが何を求めているのか、
そして「社会的災害」を回避するための実践的案を掲載している。

岩波書店

「トラテロロコの虐殺」。

「ブラックパワー・サリュート」。

こうしたキーワードから「メキシコシティ五輪」を連想できる人は相当なオリンピック専門家と言えるのではないか。

ちょっと前に、民放の「奇跡体験アンビリバボー」でメキシコシティ五輪におけるピーター・ノーマン氏らのブラックパワー・サリュートを取り上げていた。氏の甥による、氏の伝記映画作成の経緯など、出色の内容だった。ただ、メダル至上主義等の五輪の負の側面にも触れてほしかった。

本書の裏表紙には、こうある。

「決まったからには成功させよう」では何も解決しない。「仕方がない」と諦めず、「必要ない」とはっきり断るために必要な論点を網羅する」

第一章「やってはいけない東京オリンピック」では、政府の唱える「復興」が嘘で固められているかという点から説き起こしている。

労働問題とも当然無縁ではない。

「オリンピックのための施設整備や再開発のために建設物資は値上がりし、労働力は東京に集中する。「環境に配慮した」新しい国立競技場建設の基礎工事に使われる合板を賄うために、インドネシアやマレーシアの熱帯雨林では違法伐採が頻発し、熟練労働者が不足するようになった福島原発の現場には、外国人や寄せ場の非熟練労働者が安価な賃金で危険

な状況での作業を強いられている」

さらに、都営霞ヶ丘アパートの強制立ち退き、代々木公園の野宿者への弾圧の強行、中野区平和の森公園での木々の伐採などが挙げられ、オリンピックとは社会的災害だと筆者は指摘する。

多少の市民生活を犠牲にしてもそれを補って余りある「経済効果」があれば、それでよしという見解もあるが、もし本当に「経済効果」なるものがあれば、なぜアテネ市の財政破綻が起きたのか、そして、なぜ金銭面からハンブルク、ローマ、ボストンが五輪招致レースから降りていったのか。本章では、こうした疑問に丁寧に答えている。

第二章「参加と感動のからくり」では、「国民全員が組織委員会」なるスローガンがまやかしにすぎないことを喝破する。都内の公立学校では、オリンピック教育が強制されているそうだが、ここではメダル至上主義に殉じた円谷幸吉には触れられないという。こうした「アンフェアさ」も東京オリンピックが「いけない」理由の一つであろう。

「排除」「弾圧」「軍事化」を基礎として、オリンピックが唱道する「平和」「人類の調和」が実現されるというのだから頭が痛くなる。

ラッシュアワーの混雑は、大会開催時に1割増しになるという。「都と大会組織委員会は期間中の交通量を抑えるため、自宅などで仕事をテレワークや時差出勤を導入したり、夏季休暇を取るよう企業に要請している」そうだが（東京新聞2月21日）、大きいリュックを背負ったまま、大きいスーツケースをぶら下げる観客が満員電車で殺到すればどうなるか。火を見るよりも明らかだ。

大橋巨泉ではないが「こんなモノいけない」。

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

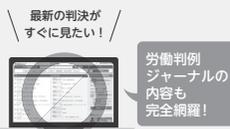
連携

「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