

労働法学研究会報



最新労働
法解説

労働側からみた働き方改革関連法 施行における留意点

—働き方改革関連法が職場や労働組合に与える影響と今後の課題とは—

弁護士 佐々木 亮

Point 1 労働組合は36協定を見つめ直そう

Point 2 流布される「年休対策」のリスク

Point 3 派遣分野の同一労働同一賃金は整備が不十分

連載1

よくわかる！労働判例ポイント解説

休職制度・病気休暇制度と労契法20条

日本郵便（新東京・雇止め）事件 原 俊之

連載2

現代組織の人間関係 職場のさざなみ

若年退職事情と価値観の変容 金子雅臣

連載3

「事例」で考える労働法

労働者の心身の状態に関する情報取扱規程について 北岡大介

連載4

労働者の社外活動の自由

地方記者の社外活動 諸喜田誠

連載5

春夫と秋子の労働問答

社員が無断欠勤どうする 須田美貴

紹介

『沖縄の米軍基地を「本土」で引き取る！—市民からの提案』

CONTENTS

最新労働法解説

4 **労働側からみた働き方改革関連
法施行における留意点**

—働き方改革関連法が職場や労働組合に与える影響と今後の課題とは—

弁護士 佐々木 亮

- 6 1・法成立までの経緯
- 6 2・何が、どう変わったか？
- 6 3・どう変わった？ 職場・労働組合に与える影響
- 6 (1) 労働時間上限
- 11 (2) 勤務間インターバル制度の努力義務化
- 11 (3) 高度プロフェッショナル制度の新設
- 14 (4) フレックスタイム
- 16 (5) 有給休暇の強制取得
- 18 (6) 同一労働同一賃金（均衡待遇）

26 **連載1 よくわかる！労働判例ポイント解説**

休職制度・病気休暇制度と労契法20条

日本郵便（新東京・雇止め）事件 原 俊之

32 **連載2 現代組織の人間関係 職場のさざなみ**

若年退職事情と価値観の変容 金子雅臣

36 **連載3 「事例」で考える労働法**

労働者の心身の状態に関する情報取扱規程について 北岡大介

40 **連載4 労働者の社外活動の自由**

地方記者の社外活動 諸喜田誠

44 **連載5 春夫と秋子の労働問答**

社員が無断欠勤どうする 須田美貴

46 **紹介 『沖縄の米軍基地を「本土」で引き取る！—市民からの提案』**

労働側からみた働き方改革 関連法施行における留意点

—働き方改革関連法が職場や労働組合に与える影響
と今後の課題とは—

講師●旬報法律事務所 弁護士／ブラック企業被害対策弁護団 代表
佐々木 亮 (ささき りょう)

Profile



東京都立大学法学部法律学科卒
司法修習第56期
2003年弁護士登録
東京弁護士会所属

このたび成立した働き方改革関連法は、複数の法律の中に重要な改正がいくつも含まれているという構造になっております。内容も多岐にわたり複雑であることから、使用者側と労働側の双方で労務の現場での混乱も予想されます。

とりわけ労働者側において、具体的に何がどう変わりどんな影響が及ぶのか、十分に理解されているとは言えない状況の中で、有給休暇の取得に関する法改正が2019年4月から施行となるなど、改正法

への対応はまったなしです。

そこで本研究会では、労働側弁護士の佐々木先生を講師にお招きして、労働者側からの視点で今回の法改正のポイントを解説いただくとともに、職場や労働組合において何か課題となるか、そしてどう対応すべきか等についてお話しいたします。

本定例会のポイント

Point 1 労働組合は36協定を見つめ直そう

組合は「なんとなく」で36締結してはいけない。そもそも締結は義務ではない。残業代が出ないと生活できないという声をよく聞くが8時間労働でも十分な賃金を目指すべきなのである。過労死防止は、命という最も尊いものが失われることの重大性は当然として、過労死が出た場合の企業イメージの低下、エンドユーザーを顧客とする場合の業績低下、労働力不足時代における新規採用の確保の困難度が上がるなど、労働者側だけではなく、使用者にとっても最重要課題である。

Point 2 流布される「年休対策」のリスク

例えば、土日が所定休日、土曜日を5日分だけ労働日に変更し、変更した労働日を年休の時季指定をする。有給休暇を使っていない労働者からすると、何の変化もないと思うかもしれないが、厳密にいうと、その労働者の年休5日分が減っている。これは不利益変更で、合理性がないと無効となる。こうした対応を取る企業は増えているが、この方法は大変なリスクがある。このような対応を取る企業に従業員が100人いて、そのうち1人が「この年休の管理はおかしい」といって、不利益変更だから争うということもありえる。裁判の結果、そうした変更には合理性が無いとなれば、全員に年休を与えていないことになる（1人につき30万円の罰金）。合理性がないのは間違いなく、こうした変更をした企業はブラック企業だと言われかねない。

Point 3 派遣分野の同一労働同一賃金は整備が不十分

派遣労働者についても、不合理な相違と差別的取扱いは禁止となった。ただ、労使協定による一定水準を満たす待遇決定方式という逃げ道がある。派遣元が派遣労働者と、あなたの賃金はこの水準ですという協定を結び、実際にそれで賃金を払えば派遣先は情報提供の必要もない。派遣先が、派遣元が「うちの派遣社員を使いませんか」と持ち掛けた場合、「御社に労使協定はあるか」と聞き返して、「いいえ」となれば、「当社の社員の給料の情報を提供しなければならないので契約しません」となる。派遣元は「すぐに協定を締結します」と言うに違いない。派遣の分野の同一労働同一賃金については、あまり整備が進んでいない。

弁護士の佐々木亮と申します。本日は、「労働側からみた働き方改革関連法施行における留意点」というテーマでお話いたします。

2018年の通常国会で与野党対決法案になっていましたが、結局は成立してしまいました。施行は2019年4月1日で、例外的に2020年4月1日以降の部分もあります。かなり大きな法改正なので、施行が先でも、今から準備しないと間に合わないものがあります。

1 法成立までの経緯

2018年の通常国会で働き方改革関連法（正式名は「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」）が成立しました。

同法には高度プロフェッショナル制度（高プロ）が含まれていたため、多くの労働者、連合や全労連など潮流を超えた労働組合、また、過労死を考える家族の会などの市民団体が反対を表明しましたが、強引な議会運営の結果、最終的に成立しました。

法律が出来てみますと、高プロは、使えない、使いにくい代物になっています。労働側の批判を踏まえた指針、省令となったため、当初、導入論者が目論んでいた制度とは違ったものになっていると思います。

成立した働き方改革関連法は、1つの法律ではなく、いくつもの法律の改正が含まれるもので、労基法、労安法、労契法、パート法、派遣法などが対象となっている「セットもの」です。

2 何が、どう変わったか？

労働時間関係では、上限規制(36協定)、労働時間の把握義務、インターバル規制の努力義務が新たに設けられました。上限規制が甘いという指摘もありますが、今までは上限がなかったことを考えると、これは、現場に与える影響が大きいと思います。

年休は企業規模を問わず、2019年4月1日日から施行されます。これは、年休をいつ取らせるかということですので、焦る必要はないですが、現場に与える影響は大きいです。

フレックスタイムの規制緩和ということで清算期間が1か月から3か月に延びました。これは使い方によって賛否が分かれる改正だと思えますが、これについても触れる予定です。

均衡待遇（同一労働同一賃金と呼ばれるもの）については、すでに、最高裁判例まで積み上げられている状態です。法改正が現場に与える影響は他のものほど大きくないかもしれませんが、改めて法律できちんと定められれば、無視することはできません。

産業医制度等の強化については、使用者側から見たら大きな影響があるかもしれませんが、今日は労働者側からということで、省略いたします。

特に影響が大きそうなのは、労働時間関係、有給休暇、均衡待遇です。

3 どう変わった？ 職場・労働組合に与える影響

(1) 労働時間上限

現行法は上限規制のない“青天井”の

構造です。現在の3階建て構造は次のとおりです。

1階 原則 週40時間 1日8時間（労基法32条）

2階 例外

36協定で延長できる上限（大臣告示）
→ 4週間45時間、3カ月120時間、1年360時間

3階 例外の例外

「特別条項付き協定」によって例外の例外（＝特例）が可。

この特例に上限（天井）がなかった。

実は、例外の例外の例外があるので4階もあります。

それは、建設業、自動車運転の業務、研究会開発、季節的事業・業務はそもそも36協定が不適用です。

新法の特徴は、1）告示だった2階部分を法律に格上げした、2）3階部分に上限を設置した、3）36条に固有の禁止規定を設け、違反には罰則が設けられた——という3点です。

1）の告示を法律に変えるということは、規定の硬さが違います。2）も3階部分に屋根を設けたということですから、これも大きなことです。3）に関して、今までは36協定を締結しないで時間外休日労働をさせたら、32条違反という刑事罰がありました。このほかに36条違反を固有の違反として罰する制度ができました。ただ刑事罰を設けたからといって、すぐに状況がよくなるとは思いませんが、現場の監督官が刑事罰があるんだという意識をもって監督するという意義があると思います。

この2）の上限の内容は、以下のようになります。

- ・「例外の例外」は年間6カ月以内
- ・1年720時間以内（休日労働含まず）
- ・2カ月～6カ月ごとの平均残業時間（休日労働含む）が80時間以内
- ・単月の平均残業時間（休日労働含む）は100時間未満（休日労働含む）

「1年720時間以内（休日労働含まず）」は、休日労働を含めると、960時間まで可能となります。平均80時間は休日労働を含めた概念ですから、これを超えることはできません。休日労働と時間外労働以外の労働概念を作り出さない限り、それは無理です。80時間×12か月で最長でも960時間となります。

もっとも休日労働を駆使すると年間960時間まで可能です（以下、一例）。1月～6月は例外の例外です。7～12月は、休日の35時間分を持ってきます。こうすると、どの月でも80時間が可能となります。

1月	80時間（時間外75+休日5）
2月	80時間（時間外75+休日5）
3月	80時間（時間外75+休日5）
4月	80時間（時間外75+休日5）
5月	80時間（時間外75+休日5）
6月	80時間（時間外75+休日5）
7月	80時間（時間外45+休日35）
8月	80時間（時間外45+休日35）
9月	80時間（時間外45+休日35）
10月	80時間（時間外45+休日35）
11月	80時間（時間外45+休日35）
12月	80時間（時間外45+休日35）

例外の例外を駆使すれば、960時間、働かせることも可能です。

こうした届出を労基署にしたら、なぜそうするのかを聞かれると思います。これだけ働かせたら、生産性の面でもマイナスでしょうから、真似はしないでください。

ちなみに脳・心臓疾患の労災基準ですが、1か月当たり45時間を超えると、発症との関連性が強まるとされています。

発症前1か月間に100時間、発症前2～6か月間にわたって1か月当たり80時間だと、発症との関連性が強いとされます。

上限規制といっても、それが労働時間の短縮につながるかというと、そこまでは貢献しないと思います。あくまでも36協定の上限は、最大値ですので、労使交渉で短くすることは可能です。天井は作られましたが、非常に高いところに天井があるということです。法律的には、今後、徐々に引き下げられるべきでしょう。2階建てで十分だと思いますが、どうしても繁閑はあります。

レジュメに「いきなりクイズ!」と書きました。やってみましょう。

第1問

1月 100時間

2月 45時間

という36協定は、あり？なし？

これは、100時間未満でないといけないので、「なし」です。

第2問

1月 75時間

2月 85時間

これはあり？なし？

これは単月100時間未満だし、平均して80時間ですから「あり」です。

第3問

1月 45時間

2月 85時間

3月 80時間

4月 45時間

これはあり？なし？

これは「なし」です。2月と3月の平均が80時間を超えています。

第4問

1月75時間

2月85時間

3月75時間

4月85時間

これはあり？なし？

これも「なし」です。2、3、4月の平均が80時間を超えています。

どの2か月、3か月を切り取っても平均80時間は守らなければいけません。

こんな頭を使うような36協定はない方がいいのですが、考え方としては、この1～4問を解ければ、理解するのにそんなに苦労はないと思います。

指針は過労死基準ギリギリじゃないかという批判がありました。法律でそうした細かなことは書きませんが、時間外、休日労働は最小限にすべし（2条）などと釘がさされています。

臨時的に限度時間（1ヵ月45時間、1年360時間）を超えて労働させる必要がある場合をできる限り具体的に定めなければならない、「業務の都合上必要な場合」「業務上やむを得ない場合」など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ません。

36協定の時間内でも安全配慮義務はあるので過労死基準に留意せよ（3条）、限度時間を超えて労働させる場合を具体的に定めよ、その場合でも原則（月45時間、年360時間）にできるだけ近づけよ（5条）とも書かれています。

指針に法的な拘束力はなく、あくまでも行政の指導基準です。

新様式でも特別条項の内容を具体的にすることを求めています。

- ・1年間の上限を適用する期間の起算点を明確化
- ・健康確保措置を定めなければならない
→実施状況の記録を3年保管
- ・過半数を代表する者は、使用者の意向によって選出されたものでは無効

労働組合は36協定を見つめ直そう

私はよく、組合向けに講演をしますが、この改正を受けて、労働組合は36協定を見つめ直そうと何度も言っています。なんとなくで締結してはいけません。そもそも締結は義務ではないのです。

当然、「死ぬまで働け」の内容となっている場合は締結してはなりません。仕事は8時間まで、というのが原則なのです。8時間は休み、8時間は自分のための時間という原則があるのに、8時間労働をどのくらい延長するかという話になってしまっています。8時間労働だった

ら、残業代が出ないので、とても生活できないという声をよく聞きます。しかし、8時間労働でも十分な賃金を目指すべきなのです。36協定の締結は義務ではないのです。「嫌だったら結ばない!」。ここがポイントです。36協定がないと残業できないという組合関係者もいますが、その場合は1か月単位で締結するのも1つの作戦です。

過労死を出さないことは現代における企業の最大の重要課題です。

命という最も尊いものが失われることの重大性は当然として、過労死が出た場合の企業イメージの低下、エンドユーザーを顧客とする場合の業績低下への直結、労働力不足時代における新規採用の確保の困難度が上がるなど、労働者側だけの問題ではなく、使用者（経営者）にとっても最重要課題です。

よって、労組も臆せず提言をすべきです。

時短成功例

日本労働弁護団の機関誌『季刊・労働者の権利』でも紹介されている時短成功例をここで紹介します（同誌では、企業名は実名）。

①某百貨店グループ

グループ横断の単一労組…会社組織は多いが労組としては1つ。各企業に支部・分会。

労働協約によって全従業員の全労働条件を決定する仕組み。

→労働協約を就業規則として使用している。これにより失効後も労働契約の内容となり続ける。非組合員の管理職につ

いては賃金規程を付属書類として規定して、事実上、これも労働協約で定まる（第三者のためにする契約ということになる）。

同社では、仕事と生活の調和について、「労使共同宣言」を發表し、「労働時間ハンドブック」を全社員に配布しました。労使で取り組むことが重要です。

連続休暇制度（1週間単位）もあり、実際に年4回取得されています（百貨店ゆえの特徴）。

ストック有給休暇制度があり、これは、年休を時効消滅させず230日までストックできるというものです。

有休消化率は7割に達するそうです。

インターバル休息時間は11時間（2016年4月～）です。

それと、パソコン使用時間適正化システムが一番効果を發揮したそうです。これは、8～21時までとパソコン使用時間を決めて、20時50分に警告画面が出るようです。21時に自動シャットダウンされます。21時を超えて使用するためには上司の許可が必要です。

ただ、ここまで至るには苦勞が多かったようです。時短しようと組合が組合員に呼び掛けても、「なんでそんなことするんだ。私たちは働きたいんだ」という声があったそうです。日本の文化はそう簡単には変わりませんが、こうした経緯があったそうです。

②某スーパーマーケット運営企業

北関東を中心に店舗を展開するスーパーマーケット。

2006年4月に労組が行ったアンケート

で労働時間が正確に把握されておらず、サービス残業や長時間労働が多発していることが分かる。

→労使で「労使 働き方と就業管理適正委員会」を発足させる。

やはり同社でも労使で「サービス残業との決別宣言」を出していました。

労働時間管理のために、始業・終業以外にも入店・退店時にもスキャンもして4スキャンを実施したようです。

これにより、入場から始業までがやたらに長いと、そこでサービス残業になっている可能性がある、と見るそうです。それに該当する労働者には事情聴取をするようです。帰りも、仕事を終えてから、職場を出ていくまでの時間が長いと、サービス残業の疑いがあると見るようです。

企業がサービス残業をなくす目的で、この「4スキャン」を採用するのは、有益だと思います。

③某ファミレス

グループ企業。各社ごとに労組がある。社内労組（1977結成）。正社員のみ。よって、クルーから見ると管理職労組となる。管理職としての働きすぎをなくすことが労組の重要なテーマとなる。

④某スポーツ用品店

スキー用品の販売。社内労組（1993年設立）。

1か月単位の変形労働時間制（1日9時間45分、1か月所定休日13～14日）によって、週休3日制を採用したそうです。

細かい点は、「季刊 労働者の権利」(315号)をご参照ください。

(2) 勤務間インターバル制度の努力義務化

終業時刻から翌日の始業時刻の間に、一定の時間をとりなさい、というのが勤務間インターバル制度です。

「事業主は、健康及び福祉を確保するために必要な終業時刻から翌日の始業時刻までの時間の設定(勤務間インターバル)を講ずるように努めなければならない」(労働時間等設定改善法2条1項)と努力義務になりました。

あくまでも努力義務ですが、労働者からすれば、どんな努力をしたんですか、という追及はできます。

取引条件について言及しており、著しく短い期限の設定、発注の内容の頻繁な変更、労働時間の改善措置の実施を阻害することになる取引条件、これらをやらないよう努める義務(労働時間等設定改善法2条4項)も盛り込まれています。

繰り返しますが、努力義務です。しかし、これは労働組合としてはかなり使えると思っています。努力義務の「努力」の内容を確認し、できれば、試験的に導入し、徐々に本格導入へ道を開くことが求められます。業種によっては難しいかもしれませんが、いずれインターバル規制が常識になってもおかしくありません。

(3) 高度プロフェッショナル制度の新設

日経新聞はこの制度を待ってましたという感じで歓迎し、使いにくい部分はさ

らに規制緩和をしると、布石を打ち始めています。逆に労働側は、これを跳ね返そうと努力してきました。

制度設計からして、ひどい制度で緻密な議論がなされた痕跡がありません。労働側からすると突っ込みやすいのです。4月1日施行なのですが、現時点でまだ省令が確定していません。

1075万円という年収要件があります。これも不正があった毎月勤労統計をベースにしたものです。

高プロですが、労働時間の原則との関係でいうと、労働時間の原則は適用除外となります。健康管理時間という労働時間とは別の概念による時間管理がなされることとなります。

高度プロフェッショナル制度が適用されると、対象労働者に対して労働基準法に基づく労働時間規制の全て(労働時間、休憩、休日、深夜労働の割増賃金に関する規定)が外されます。

高プロは、その制度の導入要件として、まず、以下のa～d全ての充足を求めています。

a 使用者と労働者代表を構成員とした労使委員会の設置

→半数は労働者の過半数を組織する労組もしくは労働者の過半数から選出された労働者代表が指名する(企画業務型裁量労働制と同じ)

→選出に不備があったり、管理監督者が労働側として委員になっていたら無効

b aの委員会が10の決議事項を5分の4以上の多数で決議すること

→労働側が一致団結して反対すれば否

決できる

c bの決議について、使用者の厚生労働省令の定める方法による労基署への届出

d 対象労働者の書面等の省令の定める方法による同意があること

上記のように、労働側が一致団結して反対すれば否決できるため、会社側は、根回しをする必要があります。

指針案では、本人同意を得るに当たって明示する事項と以下の事項を挙げています。

- (1)高度プロフェッショナル制度の概要
- (2)当該事業場における決議の内容
- (3)本人同意をした場合に適用される評価制度及びこれに対応する賃金制度
- (4)本人同意をしなかった場合の配置及び処遇
- (5)本人同意の撤回ができること及び本人同意の撤回に対する不利益取扱いが行ってはならないものであること

同意の有効期間は長くて1年で、ただし1か月未満はダメだとされています。高プロになったら賃金が減った、とならないように留意することとされています。

今まで残業代が出ていた人たちを高プロにして、残業代が出ないために収入が下がるというのは本末転倒だということです。

上記bの労使委員会が定めなければならない10の決議事項の具体的な内容は、以下のとおりです。

対象業務については、「高度の専門的知識等を必要とし、労働時間と成果との

関連性が通常高くない性質の業務として省令が定める業務のうち、労働者に就かせることとする業務」とされています。職種の限定として、労政審に提案されたのは5種です。

- ・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
- ・コンサルタントの業務
- ・研究開発

裁量のない働き方に対する高プロの適用は違法です。

「使用者が極端に長時間働くよう業務命令を出すような場合は、法令の要件を満たさず、高プロの適用は認められない」(平成30年6月4日・参議院本会議安倍晋三総理大臣答弁)、「対象業務を省令で定める際には、働く時間帯の選択や時間配分について使用者が具体的に指示するものは対象業務としないことを明記する」(平成30年6月19日・参議院厚生労働委員会労働基準局長)などの発言を受けて指針案では、「当該業務に従事する時間に関し使用者から具体的な指示を受けて行うものでないこと」が要件とされました。

「具体的な指示」とは、労働者から対象業務に従事する時間に関する裁量を失わせるような指示です。「対象業務は働く時間帯の選択や時間配分について自らが決定できる広範な裁量が労働者に認められている業務でなければならない。」とされました。

以下のものは認められません。

①出勤時間の指定等始業・終業時間や深夜・休日労働など労働時間に関する業務

命令や指示

- ②労働者の働く時間帯の選択や時間配分に関する裁量を失わせるような成果・業務量の要求や納期・期限の設定
- ③特定の日時を指定して会議に出席することを一方的に義務づけること
- ④作業工程、作業手順等の日々のスケジュールに関する指示

野党議員が質問し、大臣等が国会で答弁して、こうした要件を引き出したものです。ここまで認められないとなると、非常に使いにくいと思います。

高プロが適用される期間は、次のいずれにも該当する対象労働者であることとされています。

対象労働者の範囲（2号）ですが、職務要件は今申し上げた通り、書面その他の省令で定める方法による合意に基づき職務が明確に定められていることとされています。不明確な職務としておいて、あとで使用者が職務を事実上追加できるようなのはだめです。また、裁量を奪うような業務量や成果を求めるのもだめです。職務の変更には労働者の再度の同意が必要です。

年収要件は、労働契約により使用者から支払われると見込まれる賃金の額を1年間当たりの賃金の額に換算した額が基準年間平均給与額（厚生労働省において作成する毎月勤労統計における毎月きまって支給する給与の額を基礎として省令で定めるところにより算定した労働者一人当たりの給与の平均額）の3倍の額を相当程度上回る水準として省令で定める額以上であることとされています。今、1075万円が提示されていますが、算定基

礎となる毎月勤労統計がいい加減だったことが判明しました。そうした状況ですが、1075万円が決まるのではないかと思います。

「3倍を上回る」ですから3倍ピッタリは法違反です。相当程度がどの程度かというのは、労政審で労働側が1600万円、1700万円などと主張したそうですが、そうはなりませんでした。

強烈な法的効果があるのに対して、安すぎる基準だと思います。

それから、健康管理時間の把握措置を講じること（3号）とされています。

健康管理時間は、事業場内にいた時間（労使委員会の決議で省令で定める労働時間以外の時間を除くことは可能）と事業場外において労働した時間との合計の時間です。

1年間を通じ、104日以上、かつ、4週間を通じ4日以上以上の休日を使用者が与えること（4号）ともされています。しかし、これに似た規定は法律にあります（労基法35条2項）。この休日の規制を外しておきながら、またここで休日を取らせるという変な枠組みです。これはもともと、使用者が高プロ対象者に講じなければならない措置の選択肢の一つでした。しかしこれは絶対にやるべきものとして、格上げされました。

これが選択肢から外れた代わりに、週40時間を超える健康管理時間が月80時間を超えた場合等に健康診断を実施することが入りました。多くはこれを選択するのではないかとされています。

「対象労働者に対し、次の4つの措置のうちいずれかの措置を講ずること（5

号)」というのは以下の通りです。

イ 始業から24時間を経過するまでに省令で定める一定時間以上（素案では11時間以上）の勤務間インターバルを確保し、深夜労働の回数制限（素案では1か月4回以内）をすること

ロ 健康管理時間を1か月又は3か月について、それぞれ省令で定める時間を超えないこととすること（素案では週40時間を超える健康管理時間が、月100時間、3か月で240時間）

ハ 1年に1回以上継続した2週間の休日を与えること

ニ 週40時間を超える健康管理時間が月80時間を超えた場合等に健康診断を実施すること

どう考えても「ニ」になるだろ！というツッコミがあったため、労働者の意見を聴いて決めることが望ましいとの指針案が出ました。そしてなぜか「ニ」だけ指針案でいろいろと書いています。

対象労働者の同意の撤回に関する手続（7号）については、法案審議の最終段階で、日本維新の会が修正案を出して、それを政府が飲むという経緯がありました。

労働弁護団などの諸団体が、一度同意したら二度と撤回できないのはいかなるものかと批判し、それで撤回手続が盛り込まれました。

撤回の申出先となる部署及び担当者、撤回の申出の方法等その具体的内容を明らかにすることが必要です。本人同意の撤回を申し出た労働者については高度プロフェッショナル制度の法律上の効果は生じないこととなります。もちろん、不

利益に扱うのは禁止です。

高プロはこうした要件があるため、実際に実施する企業はほとんどないと思います。

ディーラー、金融商品のディーリング業務従事者は、もともと残業代がもらえないはずなのにもらっていないのです。その人たちが解雇される場合などに、今までの残業代を取ってやろうということで労使トラブルになることが多いです。外資系企業がこうしたトラブルを防ぎたいと思っているなら、高プロを使うかもしれません。

時間ではなく成果で給与を決める制度だ、とはいうものの、高プロの中身はそれと矛盾します。こうした矛盾をずっと書いてきたのが日経と読売です。この2紙は脱時間給というオリジナルの言葉を使って報道してきました。

高プロは使用者が労働時間規制から逃れるためのもので、成果で給与を決める制度とはまったく関係ありません。

（4）フレックスタイム

フレックスタイムは使い方によりますが、労働者にとってもいいものです。残業代が節約されてしまう可能性はありますが、5分、10分の遅刻についてお咎めがということなら、フレックスタイム制は労働者にとって有難いものです。

新法では、清算期間を1か月から3か月まで可能にしたのですが、このメリットはなんなのか、と思います。

国は、より柔軟な働き方は実現させるため、と言っています。しかし、これは柔軟性をなくす方向だと思っています。

現在、清算期間の最大は1か月です。

それを3か月まで可能にしたのですが、清算期間が延びると「偏り」も大きくなるためケースによっては働きすぎが発生することもあります。

今までは1か月の間だったので、月の前半にあまり働かないで、後半で挽回としても、それほど大きな問題は指摘されなかったのです。しかし、3か月となると、最初の2か月、あまり働かないと最後の1か月が地獄になることもあります。そうならないように、清算期間が1か月を超える場合はその期間を1か月ごとに区分し、その期間内を平均して1週間当たりの労働時間が50時間を超えないこととされました。また、使用者は対象労働者に各月の労働時間数の実績を通知することが望ましいとされました。これは「望ましい」という程度の規制です。50時間を超える場合には36協定が必要です。

もし清算期間が1か月を超えるフレックスタイムを導入する場合、労働組合としては、「通知制度」を実現するようすべきです。

残業代の計算が面倒です。当然、フレックスタイムでも残業代は発生します。1か月であれば、1か月の総労働時間から所定労働時間を引いて算出していました。

例 総労働時間190時間

法定労働時間

暦日31日の場合⇒177.14時間

式 $190 - 177.14 = 12.86$ 時間

1か月を超える場合は、より複雑です。まず、清算期間を1か月ごとに区分し、

週50時間超の場合に払います。

例 清算期間3か月

総労働時間230時間

週50時間超 暦日31日の場合⇒221.43

式 $230 - 221.43 = 8.57$ 時間

この月は8.57時間の残業代を払う必要がある。

総労働時間180時間

週50時間超 暦日28日の場合⇒200

式 $180 - 200 =$ 残業なし

この月は残業代を払わないでOK。

総労働時間170時間

週50時間超 暦日31日の場合⇒221.43

式 $170 - 221.43 =$ 残業なし

この月は残業代を払わないでOKだが、清算期間の最終なので、最終の残業代を払うことになる。

次に、清算期間全体の残業時間を出す。

例 清算期間3か月

1か月目 230時間

2か月目 180時間

3か月目 170時間

暦日31日⇒177.14時間

暦日28日⇒160時間

暦日31日⇒177.14時間

式

$(230 + 180 + 170) - (177.14 + 160 + 177.14)$

$= 580 - 514.28 = 65.72$ 時間

ここから、既払いの最初の8.57を引く。
式 $65.72 - 8.57 = 57.15$ 時間

57.15時間の残業代(割増賃金)を払う。
たとえば時間単価2000円の労働者の場合は、14万円ほどとなる。

この作業を給与計算ソフトでやればい
いかかもしれませんが、それがあつて
るかどうか、照合するのは面倒です。

また、60時間超えがあつたらそこは5
割増しです。上記はそれがでないよう
にしてありますので、230時間働い
ても、60時間は超えません。237
時間以上で60時間になります。240
時間だとそのうちの一部は5割増し
で、それを最初の月に清算するのだ
と思います。

さらに、清算期間中に昇給、減給し
たらどうするのかという問題もあり
ます。これはその月ごとの単価で計
算するようです。

最近、Q&Aが公表されました。途
中で昇給した場合、有利に払うこと
は問題ありません。2000円から
2100円にアップした場合、3か
月目にそれで払っても法違反には
なりません。ただ、1月2月は
2000円で、3月に昇給した場合、
1月2月について分離して計算を
し、2000円の単価で払っても
問題ありません。減額の場合も
そうです。

面倒なことばかりですが、組合の
人に話を聞くと、意外とニーズは
あるようです。

組合としては、残業代がきちんと
支払われているかどうか、確認が
必要です。計算間違いが起きやす
いし、企業からしたら過払いにも
なりやすいです。

社労士が「うちの会社の制度は間違
ってないですか」と顧問先企業
から聞かれたとき、答えるのが面
倒だと思います。残業がない職場
であれば、利用がっては悪くは
ないかもしれませんが、1週50
時間という制限がかかり、必ず
しも「自由」ではありません。

現場における実際の働き方、現
行フレックスタイムで不都合があ
るか、その不都合が清算期間を
延ばしたことで解消することな
のか、この辺りを見極める必要
があるでしょう。

(5) 有給休暇の強制取得

有給休暇の強制取得ができたこ
とはあまり浸透しているとはい
えません。

10日以上有給休暇が付与される
労働者に対し、5日について付
与から1年以内に時季を定める
ことにより与えなければなら
ないというのが制度概要です。
浸透していないといつても、
最初の1年、監督署はできて
いない事業所を意識的に送
検するのではないかと予想し
ています。

労働者の時季指定や、計画的
付与により取得された有給休
日数分については指定不要
です。計画的付与も年休取得
率向上を目的に導入された
ものですが、あまり使われ
ていません。日本人はみんな
働いているときに休めない、
と思ってしまう、なかなか
休みません。計画的付与を
すれば休むようになるの
ではないか、といわれたのが
約30年前です。ところが
それでも進んでいきません。

5日でもどうかと思いますが、
ヨーロッパでは、休ませる
義務をすべて使用者に課
して、年休の消化率という
概念

がないという国もあります。今回の改正で、日本は休む権利と休ませる義務が混在する制度になりました。原則的には権利なので、使用者が時季指定する場合には、この制度により有休を与えることを労働者に説明し、その時季について意見を聞きかなければならず、また、その意見を尊重するよう努めなければなりません。

使用者としては、早く5日消化してもらって義務から逃れたいわけです。労働者としては、勝手に5日指定されて、自由に選べる日にちが減るのは嫌だと思えます。このせめぎ合いです。半年くらいは様子を見て、残りの半年で全くっていない社員がいたら、取るように促すことですね。それでも取得しなかったら、指定するしかないと思えます。

労働者はなぜ年休を取っておくのでしょうか。

日本の年休制度はまとめて取得するのが本来の趣旨です。日本は病気、通院のために使うようになってしまっていて、通院のために半日休む、時間単位で休めたほうが労働者のためになるという方向で発展してきてしまいました。しかし本来は暦日単位で取るから意味があるので。

病気休暇制度を作って、年休をどんどん取得できる仕組み作りが必要だと思えます。

この「5日」を時間年休で取ることはできるのか。「5日」分の時間を1時間ずつ時季指定するのはダメです。労働者が時間単位で取ること、つまり1時間取った場合に、残りが4日と7時間ということにはなりません。しかし、労働者が

半日単位で有休を取った場合はカウントしていいので、半日取れば、「5」が「4.5」になります。

年休消化率の低い労働者がいる職場の場合、大きな影響があると思います。

なぜかという、職場を平均して1人5日ではないからです。「働くことが生きがい」という労働者がいると、会社は法違反になります。使用者が時季指定したのに働いたら、それは年休を与えたことになりません。

仮に、「会社を法違反にしてやろう」と労働者たちが企てて、年休を取らなかった場合、どうなるかを議論したことがあります。使用者が休んでもらいたいと思って指定した日に労働者がわざと働いている場合は、使用者に法違反の故意がなかったということになるのではないかと結論になりました。しかし形式犯、形式的に成立する犯罪なので、そもそも故意は必要なかという問題もあります。刑事事件として立件された場合にどうなるかは微妙な問題です。会社は休めと言っても、労働者が働いている場合、犯罪としての成否は微妙ですが、少なくとも年休が減ったとは言えないでしょう。

10日以上年休がある人は、正社員やフルタイム労働者であれば6か月8割で10日付与なので対象になります。パート社員でも、対象となる場合があるので注意が必要です。週4日勤務だと3年半で直近1年8割、週3日勤務だと5年半で直近1年8割です。週2日勤務だとがんばっても最大7日なので対象となりません。

飲食店など、パート比率の高い職場に

は影響が大きいと思います。パート社員のほうも「私たちは週3日だし、年休がなくて当然」ということで年休を取らない事業場がほとんどだと思います。人手不足の事業所で年休を取らせるということでかなり大変だと思います。パート社員については使用者も当然気を遣う場面ですが、労組も、これがしっかり実現されているか見る必要があります。

1年の起算点ですが、これは10日付与された時点からです。例えば入社6か月後～1年6か月後の間です。

労働者ごとに付与日が異なる場合、大変管理が複雑になります。

有給休暇管理簿を作って、管理する必要があります。まともに年休を運用している会社は管理簿がなくてもきちんと管理していると思います。まともに年休を与えていなかったところが大変です。「あの人はいったい何日、年休があるのか」ということから出発することになります。

「年休は取っていいんだ」という認識が広まるのが、今回の法改正に意味があったことになるのではないのでしょうか。

では、会社が法律よりも労働者に有利に、入社時から10日の有給休暇を与えている場合はどうでしょうか。これは、入社時から1年内に5日与える必要があります。

例えば、土日が所定休日、土曜日を5日分だけ労働日に変更します。変更した労働日を年休の時季指定をします。労働者からすると、何も変わってないかもしれませんが、厳密にいうと、その労働者の年休5日分が減っていることになり

ます。これは不利益変更ですから合理性がないと無効となります。土曜ではなく祝日のうち5日分に時季指定するという方法もありますが、これも意味は同じです。こうした対応を取る企業は増えています。しかし、この方法は大変なリスクがあります。このような対応を取る企業に従業員が100人いたとします。100人でそのやり方をして、そのうち1人が「この年休の管理はおかしい」といって、不利益変更だから争うということもあります。裁判の結果、そうした変更には合理性が無ければ、全員に年休を与えていないことになります。1人につき30万円の罰金です。100人いれば3000万です。大企業ほど、こうしたリスクのある対応を取ると後でえらいことになります。リスクキーだと警鐘を鳴らしているのですが、けっこう、こうした対応をしている企業があるみたいです。

合理性がないのは間違いありません。5日付与を逃れるための変更ですから。こうした変更をした企業はブラック企業だと言われかねません。

(6) 同一労働同一賃金（均衡待遇）

「同一労働同一賃金」は本来、バランスを取ることではありません。しかし、今回の働き方改革では、バランスを取りましょうという程度のものに落ち着きました。同一労働同一賃金とは文字通り、同一の労働だったら絶対に同一の賃金という固いものです。同一価値労働同一賃金は、価値が同じ労働だったら、どんな業務でも同じだという意味です。

今回の改正では、均衡部分も、均等部分も両方あります。

現行法上は、労契法20条の問題です。それとパート法8条、9条です。

雇用形態ですが、直接雇用と間接雇用に大別できます。間接雇用で法的に許されるのは派遣くらいです。直接雇用の場合、有期と無期、パートとフルタイムという区分があります。

今回は正されたのは無期雇用と有期雇用の差、パートタイム労働とフルタイム労働の差、派遣労働者と派遣先労働者との差です。ただ、有期と無期、パートとフルタイムについては同じ法律に統一されましたので、「通常の労働者」との差が問題になります。

現行の労契法20条は無期と有期の不合理な格差を禁止しています。これを問題にしているのがいわゆる20条裁判です。ハマキョウレックス事件、長澤運輸事件、2つの最高裁判決があり、高裁判決、地裁判決は数多く出ています。

論点が細かいのです。20条にある通り、要件で判断すればいいのですが、手当や待遇ごとに判断が示されなければならないとなっていて、最高裁も今後、この点について積極的に判決を出していくのではないかと期待しています。

パート労働法は昔からありますが、20条が出来てからは条文が20条に合わせる

形になっています。具体的には8条と9条です。9条が均等待遇で、8条が均衡処遇です。9条は、通常の労働者と同じだったらパートだろうと一緒にないとダメだという条文です。今にして思えば当然のことですが、この条文がなければ契約ごとに判断される、というものでした。

派遣については、配慮義務だったので。理念があるだけです。

有期については、不合理な相違は禁止です。パート労働でも禁止です。派遣は配慮です。差別的取扱いについて、有期は規定がないけども解釈で補われていました。パートは禁止規定があり、派遣はありません。

これが2020年4月1日から大企業、2021年4月1日から中小企業において、どう変わるか。

まず、労契法20条が削除されます。残しておいてほしかったのですが、削除となりました。厚労省の説明は、契約法はあくまでも私人間を律する法律であり、労働局がそれに基づいて指導することに馴染みません。一方、パート法は事業主に対して、ああしろこうしろと命令する法律です。行政指導も可能です。そちらに入れたほうがいいという話になりました。

【これまでの法律のまとめ】

	不合理な相違	差別的取り扱い	賃金決定
有期労働	禁止	なし（解釈）	なし（解釈）
パート労働	禁止	禁止	努力義務
派遣労働	配慮	なし	なし

こうした経緯があって、有期雇用も、短時間労働者も労働局から指導ができることになりました。「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」という名称が「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律」に変わります。

新8条では、「事業主は、その雇用する短時間・有期雇用労働者の基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて」というふうに、基本給、賞与という例示が挿入されました。以前の8条では、「事業主が、その雇用する短時間労働者の待遇を」となっていました。

これが挿入されたのは大きいです。「その他の待遇」とも書いてあるので、結局全部なのですが、代表は基本給、賞与です。それが不合理と認められるものではあってはならないということです。

次のようにある通り、チェック項目は今と同じです。

「当該待遇に対応する通常の労働者の待遇との間において、当該短時間・有期雇用労働者及び通常の労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下「職務の内容」という。）、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行

う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならない。」

結局は今の労契法20条、パート法8条と同じ枠組みで考えることになります。業務の内容、責任の程度、その他の事情を通じて判断します。

今、続々と出ている判決は、改正後も色あせません。法改正にも強い影響を与えていますし、法改正があるからこれまでの判決は関係ないか、ということにはなりません。

派遣労働者は「配慮」となっていた部分が30条の3では、「相違を設けてはならない」となります（第1項）。さらに第2項では、「不利なものとしてはならない」とあります。これは法的義務に格上げされたということです。

新法についてまとめると表のようになります。

派遣労働者についても、不合理な相違と差別的取扱いはいずれも禁止となりました。

ただ、派遣労働者は、雇用主は派遣会社であって派遣先ではないので、どうやって比べることができるのか、現実的には難しいです。派遣先の労働者の賃金がいくらかなんて、当然、わかりません。

【新法のまとめ】

	不合理な相違	差別的取り扱い	賃金決定
有期労働	禁止	禁止	努力義務
パート労働	禁止	禁止	努力義務
派遣労働	禁止	禁止	なし

派遣元が派遣労働者に給料を支払います。派遣先が派遣先の労働者に給料を払います。派遣元と派遣先は別会社です。そこで、改正派遣法第26条7項で派遣先は比較対象労働者の賃金その他の待遇に関する情報を派遣元に提供するよう義務づけました。変更があった場合も遅滞なく提供しなければなりません（同10項）。もし情報提供がない場合は派遣元は労働者派遣契約を結んではならない、とされました（同9項）。

この比較対象労働者とは、派遣先に雇用される通常の労働者で、その業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（「職務の内容」）並びに当該職務の内容及び配置の変更の範囲が、派遣労働者と同一であると見込まれるものその他の当該派遣労働者と待遇を比較すべき労働者として厚生労働省令で定めるものをいう、とされています（同8項）。

これだけみるとしっかり整備されたように見えますが、改正派遣法30条の4に逃げ道があります。

それが、労使協定による一定水準を満たす待遇決定方式です。

派遣元が、労働者の過半数で組織する労働組合又は労働者の過半数代表者と一定の要件を満たす労使協定を締結し、当該協定に基づいて待遇決定できるというものです。

派遣元が派遣労働者と、あなたの賃金はこのくらいの水準です、という協定を結んで、実際にそれで賃金を払っていただければOKです。こうすれば情報提供の必要性もなくなります。派遣先は、派遣元が「うちの派遣社員を使いませんか」と持ち掛けた場合、「御社は労使協定を締結

しているんですか」と聞き返して、「いいえ」となれば、「当社の社員の給料の情報を提供しなければならないので契約しません」となるでしょう。派遣元は「じゃあ、すぐに協定を締結します」と言うに違いありません。結局30条の3が蔑ろにされます。

派遣の分野の同一労働同一賃金については、あまり整備が進んでいません。

ガイドラインですが、「短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針」（平成30年厚生労働省告示第430号）は法律が出来る前からありました。

本来は、法律があって省令があって、指針があるという順番ですが、同一労働同一賃金は、最初からガイドラインがありました。ガイドラインありきでその後に法律を作ったという珍しいパターンです。

ガイドラインにはいくつかの事例が載っていますが、私がいくつか抜粋してきました。

次のケースがセーフかアウトか見ていきましょう。

<基本給編>

ケース1

A社においては、定期的に職務の内容及び勤務地の変更がある通常の労働者の総合職であるXは、管理職となるためのキャリアコースの一環として、新卒採用後の数年間、店舗等において、職務の内容及び配置に変更のない短時間労働者であるYの助言を受けながら、Yと同様の

定型的な業務に従事している。A社はXに対し、キャリアコースの一環として従事させている定型的な業務における能力又は経験に応じることなく、Yに比べ基本給を高く支給している。

これはセーフです。飲食店を多店舗展開している会社で、本社総合職採用したとします。総合職といっても、現場を知らないといけないということで、入社後数か月はクルーといわれる人と同じ仕事をします。その時に、パートと同じ仕事をしているので、なぜその人だけ給料が高いのかといわれても、この場合はOKというのがケース1です。これがOKになるということは、本当の意味での同一労働同一賃金ではありません。あくまで均衡待遇です。

ケース2

A社においては、同一の職場で同一の業務に従事している有期雇用労働者であるXとYのうち、能力又は経験が一定の水準を満たしたYを定期的に職務の内容及び勤務地に変更がある通常の労働者として登用し、その後、職務の内容や勤務地に変更があることを理由に、Xに比べ基本給を高く支給している。

これはセーフです。ここまで職務の内容や勤務地に変更がある点が根拠となります。最初は同じ有期雇用だったのですが、一人を正社員登用し、正社員になったら、転勤、配転がありうると。正社員は基本給が高いです。これならばセーフだということです。

ケース3

基本給の一部について、労働者の業績又は成果に応じて支給しているA社において、通常の労働者が販売目標を達成した場合に行っている支給を、短時間労働者であるXについて通常の労働者と同一の販売目標を設定し、それを達成しない場合には行っていない。

これはアウトです。通常の労働者に100個売ったら10万円のボーナスという条件を示します。この条件をクリアして10万円支払います。短時間労働者に対しても同じ条件を示します。でも達成はできませんでした。これがアウトなのです。短時間労働者の労働時間に応じた目標設定をして、それに比例した給料を支給することが求められます。短時間労働者の労働時間が通常の労働者の半分だったら、50個売ったら50万円という条件でなければならない、ということです。こうしたケースは結構多いと思います。

<賞与編>

ケース1

賞与について、会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給しているA社において、通常の労働者であるXと同一の会社の業績等への貢献がある有期雇用労働者であるYに対し、Xと同一の賞与を支給していない。

これはアウトです。非正規に賞与を支給していない企業は多いので、この点は影響大です。

これまでは、契約上、賞与無しと書いておけばよかったです。今後はそうは

いきませんということですから、これは影響が大きいですね。

ケース2

賞与について、会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給しているA社においては、通常の労働者には職務の内容や会社の業績等への貢献等にかかわらず全員に何らかの賞与を支給しているが、短時間・有期雇用労働者には支給していない。

これもアウトです。有期雇用にも出していたし、アルバイトにだけ出していなかったケースで、賞与を支払うべきとする判決があったと思います。

手当編については、レジュメをご参照ください（次頁以下）。

裁判例の傾向では、手当の趣旨、来歴が重視されています。企業側には手当をやめて全部基本給にすればいいという考えが広がっているようです。基本給が違うのは転勤の有無などによると主張しやすいという考えもあるようです。ただ、もともとの手当が基本給に組み込まれると、基本給には手当の趣旨も含まれているという労働者側の主張もしやすくなり、配転の有無だけでこの差が妥当かは疑問であるということになりそうです。今から慌ててこうした対応をしてもあまり意味はありません。むしろ各手当の趣旨を考えて、有期雇用、短時間労働者に対して、支給してない場合については、どうすべきかを考えなおしたほうがいいと思います。小手先のテクニックで、誰も文句言わなければ、それでいいかもしれませんが、いつか誰かに指摘を受けた

場合、なかなか言い訳しにくいこともあるでしょう。法律が変わったので、契約自体を見直して、不合理な待遇差が無いようにすることが安全だと思います。一番よくないのは、非正規が「〇〇手当がない」と主張したときに、その手当そのものを廃止してしまうことです。国会答弁でそうしたことはしちゃいけないとされていますし、現実にもそうしたところで罰則はありません。正社員たちが不利益変更だと主張しない限り、問題化できません。

労働時間の把握義務が法的義務に格上げされていること、それに伴って、医師の面接が強化されたなど、触れたい点はありますが、労働者に直接影響があるかということ、それほどでもないので、本日は省略しました。厚労省のQ&Aもありますので、興味のある方ご覧になってください。

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31年3月14日（木）に開催しました第2797回労働法学会研究会の講演録を加筆・整理したものです。文責・編集室）

<手当編>

ケース1（役職手当）

役職手当について、役職の内容に対して支給しているA社において、通常の労働者であるXの役職と同一の役職名（例えば、店長）であって同一の内容（例えば、営業時間中の店舗の適切な運営）の役職に就く有期雇用労働者であるYに対し、同一の役職手当を支給している。

→セーフ！ 逆に言えば、支給していない場合はアウト。

ケース2（役職手当）

役職手当について、役職の内容に対して支給しているA社において、通常の労働者であるXの役職と同一の役職名であって同一の内容の役職に就く有期雇用労働者であるYに、Xに比べ役職手当を低く支給している。

→アウト！ 低くする理由がない。ケース1の逆。

ケース3（特殊勤務手当）

A社においては、通常の労働者であるXについては、入社に当たり、交替制勤務に従事することは必ずしも確定しておらず、業務の繁閑等生産の都合に応じて通常勤務又は交替制勤務のいずれにも従事する可能性があり、交替制勤務に従事した場合に限り特殊勤務手当が支給されている。短時間労働者であるYについては、採用に当たり、交替制勤務に従事することを明確にし、かつ、基本給に、通常の労働者に支給される特殊勤務手当と同一の交替制勤務の負荷分を盛り込み、通常勤務のみに従事する短時間労働者に比べ基本給を高く支給している。A社はXには特殊勤務手当を支給しているが、Yには支給していない。

→セーフ！ 盛り込んであるから。盛り込んでないとアウト。

ケース4（精勤手当）

A社においては、考課上、欠勤についてマイナス査定を行い、かつ、そのことを待遇に反映する通常の労働者であるXには、一定の日数以上出勤した場合に精皆勤手当を支給しているが、考課上、欠勤についてマイナス査定を行っていない有期雇用労働者であるYには、マイナス査定を行っていないこととの見合いの範囲内で、精皆勤手当を支給していない。

→セーフ！

微妙なところ。評価でマイナスを受けないので支給しないでもいいとされているが、どの程度の内容で、手当がどのくらいの金額であるかも影響がありそうなどところ。もちろん、マイナス査定をしていない場合はアウトになる。

ケース5（深夜・休日手当）

A社においては、通常の労働者であるXと時間数及び職務の内容が同一の深夜労働又は休日労働を行った短時間労働者であるYに、深夜労働又は休日労働以外の労働時間が短いことから、深夜労働又は休日労働に対して支給される手当の単価を通常の労働者より低く設定している。

→アウト！ 深夜・休日に働く負担は短時間労働者であることは無関係。

ケース6（通勤手当）

A社においては、本社の採用である労働者に対しては、交通費実費の全額に相当する通勤手当を支給

しているが、それぞれの店舗の採用である労働者に対しては、当該店舗の近隣から通うことができる交通費に相当する額に通勤手当の上限を設定して当該上限の額の範囲内で通勤手当を支給しているところ、店舗採用の短時間労働者であるXが、その後、本人の都合で通勤手当の上限の額では通うことができないところへ転居してなお通い続けている場合には、当該上限の額の範囲内で通勤手当を支給している。

→セーフ！

本人の都合であることがポイント。もし、店舗の移転など、会社の都合だとアウトになる可能性が高い。

ケース7（通勤手当）

A社においては、通勤手当について、所定労働日数が多い（例えば、週4日以上）通常の労働者及び短時間・有期雇用労働者には、月額定期券の金額に相当する額を支給しているが、所定労働日数が少ない（例えば、週3日以下）又は出勤日数が変動する短時間・有期雇用労働者には、日額の交通費に相当する額を支給している。

→セーフ！ 週3日以下の労働者には全く出していないとなればアウト。

ケース8（食事手当）

A社においては、通常の労働者であるXには、有期雇用労働者であるYに比べ、食事手当を高く支給している。

→アウト！ 理由がない。

<福利厚生編>

ケース1

A社においては、通常の労働者であるXと同様の出勤日が設定されている短時間労働者であるYに対しては、通常の労働者と同様に慶弔休暇を付与しているが、週2日の勤務の短時間労働者であるZに対しては、勤務日の振替での対応を基本としつつ、振替が困難な場合のみ慶弔休暇を付与している。

→セーフ！ 振替困難な場合に休暇を付与していないとアウト。

ケース2

A社においては、労働契約の期間が1年である有期雇用労働者であるXについて、病気休職の期間は労働契約の期間が終了する日までとしている。

→セーフ！ 微妙ではあるが、ガイドラインではセーフ事例。

ケース3

A社においては、長期勤続者を対象とするリフレッシュ休暇について、業務に従事した時間全体を通じた貢献に対する報償という趣旨で付与していることから、通常の労働者であるXに対しては、勤続10年で3日、20年で5日、30年で7日の休暇を付与しており、短時間労働者であるYに対しては、所定労働時間に比例した日数を付与している。

→セーフ！ 比例付与がなければアウト。

よくわかる!

労働判例ポイント解説

休職制度・病気休暇制度と労契法20条

日本郵便（新東京・雇止め）事件（東京高判平30・10・25判例集未搭載/D1-Law28265166）

明治大学法学部講師

原 俊之

事 実 の 概 要

郵政公社の事業移管によって設立されたY（被控訴人・一審被告）においては、正社員（無期雇用）と期間雇用社員については、就業規則上以下のような区分けがなされていました。

〔正社員〕

*管理職コース：監督又は管理の地位にある者。勤務地についてはYが指定。

*総合職コース：全社的な視点で企画立案・折衝調整・営業・管理業務など幅広い業務全般に従事する社員。勤務地は特定の地域に限定しない。

*地域基幹職コース：営業・顧客へのサービスの提供・業務運行・企画実施業務など、事業に応じた幅広い業務に従事する社員。勤務地は原則としてYが指定する地域内に限る。

*一般職コース：窓口営業、郵便内務、郵便外務又は各種事務等の標準的な業務に従事する者。役職層への登用はなく、勤務地は原則として転居を伴う転勤がな

い範囲。

〔期間雇用社員〕

*スペシャリスト契約社員：本社等において専門的な知識、技術又は経験を要する業務に従事するものとして採用

*エキスパート契約社員：本社及び支社等における専門的業務に従事するものとして採用

*月給制契約社員：高い知識・能力を発揮して郵便局等での一般的業務に従事し、月給制で給与が支給されるものとして採用

*時給制契約社員：郵便局等での一般的業務に従事し、時給制で給与が支給されるものとして採用

*アルバイト：郵便局等での季節的な波動性に応じて1か月未満の期間を定めて採用

X（控訴人・一審原告）は平成18年12月頃に郵政公社の非常勤職員として任用され、新東京局（東日本の郵便輸送ネットワークの重要拠点）での勤務を経て、平成19年10月に時給制契約社員として採

用され、平成27年9月までの間、6か月ごとに契約更新手続をし、同部署に在籍していました。しかし平成25年12月頃に右変形性膝関節症（本件疾病）を発症して以降、Xは本件疾病を原因とする欠勤日数が各契約期間中の出勤日数を上回るようになり、平成27年4月1日から9月30日までの雇用契約（本件雇用契約）においては、本件疾病のため1日も出勤しませんでした。このためYは、同年10月以降本件雇用契約を更新しませんでした（本件雇止め）。

Xはこれに対し、①労契法20条に基づき正社員の病気休暇および休職制度がXについても適用されるべきである、②本件雇止めは権利濫用に該当する、などとしてYを相手取って雇用契約上の地位確認等を求めたところ、原審（東京地判平29・9・11労判1180号56頁）は、①Yにおける正社員らと期間雇用社員との休職制度等に関する相違は同条にいう不合理とは認められず、②本件雇止めは権利濫用に該当しない、などとして請求を棄却したため、Xが控訴しました。

判 旨

控訴棄却

一、病気休暇・休職制度と労契法20条

1、「労働契約法20条は…有期契約労働者と無期契約労働者との間で労働条件に相違があり得ることを前提に、職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情（以下「職務の内容等」という。）を考慮して、その相違が不合理と認められるものであってはならないとするものであり、職務の内容等の違い

に応じた均衡のとれた処遇を求める規定であると解され、ここにいう「不合理と認められるもの」とは、有期契約労働者と無期契約労働者との労働条件の相違が不合理であると評価することができるものであることをいうと解するのが相当である（ハマキョウレックス（差戻審）事件・最二小判平30・6・1労判1179号20頁）。」Yにおける病気休暇・休職制度の相違は正社員および期間雇用社員に適用される就業規則が異なるからであり、「雇用契約の期間の定めの有無に関連して生じたものであると認められる」。

2、「時給制契約社員の労働条件が期間の定めがあることにより無期労働契約者の労働条件と相違する場合にその相違が不合理と認められるか否かを判断するに当たっては…時給制契約社員の職務の内容等に類似する職務の内容等を有するものを比較の対象とするのが相当であり、一般職を比較の対象とするのが相当である。そして、「正社員のうちの一般職と時給制契約社員とを比較すると、その職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情については、一定の相違があるものと認められる。」

3、「病気休暇は、労働者の健康保持のため、私傷病によって勤務することができない場合に療養に専念させるための制度であり、正社員の病気休暇に関し、これを有給のものとしている趣旨は、正社員として継続して就労をしてきたことに対する評価の観点、今後も長期にわたって就労を続けることによる貢献を期待し、有為な人材の確保、定着を図るといった観点、正社員の生活保障を図るといった観点によるものと解することができ…一

定の合理的な理由があるものと認められる。これに対し、時給制契約社員については、期間を6か月以内と定めて雇用し、長期間継続した雇用が当然に想定されるものではなく、上記の継続して就労をしてきたことに対する評価の観点、有為な人材の確保、定着を図るという観点から直ちに当てはまるものとはいえない。」また、社員の生活保障を図るという観点については、Yの期間雇用社員は診断書の提出とともに欠務の届出がなされた場合、私傷病による欠務は問責の対象とならず、なおかつ一定要件の下傷病手当金も受給できるため、ある程度の金銭的補てんのある療養が相当な期間にわたって可能である。「以上によれば、Yにおいて、正社員について90日又は180日までの有給の病気休暇を付与し、時給制契約社員については10日の無給の病気休暇を認めるのみであることについて、その相違が…不合理であると評価する」ことはできない。

4、「休職制度の有無についても、正社員に関しては…同様の理由により、有為な人材の確保、定着を図るという観点から制度を設けているものであり、合理性を有するものと解されるどころ、時給制契約社員については、6か月の契約期間を定めて雇用され、長期間継続した雇用が当然に想定されるものではないのであり、休職制度を設けないことについては、不合理なこととはいえない。」

二、本件雇止めの適否

1、「Xは、平成19年10月1日に郵便事業株式会社に時給制契約社員である期間雇用社員として採用され、その後…Yと

の間で、平成27年9月30日までの間、8年間にわたり、6か月ごとに期間雇用契約の更新手続きをし、雇用関係が継続してきたことが認められ、本件雇用契約が更新されるものと期待することについて合理的な理由があるものと認められる。」

2、「Xの勤務状況については、平成25年10月から平成27年3月までの期間は、3回にわたり雇用契約の更新を重ねたものの、欠勤日数が出勤日数をほぼ上回る状況であり、勤務日当日の申出による欠務である突発欠務も少なくなく、このような事情が社員の勤務成績、勤務態度として更新を不相当と認める事情として考慮されることはやむを得ないものというべきである。さらに、Xは、本件雇用契約に基づく契約期間が始まった同年4月から同年8月までは、本件疾病を理由に1日も出勤せず、症状を問い合わせる…(上司ら)との電話においても、早期の職場復帰について否定的な見通しを伝えていたのであり、このような状況のもとで、Yは、Xについて、その勤務状況や健康状態等に照らして、本件雇用契約における職務を全うできないとの判断に基づき、本件雇用契約の期間満了をもって本件雇用契約を更新しないこととしたものであって、本件雇止めについて、客観的に合理的な理由を欠くものとはいえないし、社会通念上相当であると認められないと評価することもできない。」

ポイント解説

一、本判決の意義と特徴

本件は、契約社員と正社員との間に存在する休職制度および病気休暇制度に関

する処遇の差異について、労契法20条違反（労働条件格差の不合理性）の有無が争われた事案です。

不合理性の判断の際に判決が援用したハマキョウレックス（差戻審）事件（最二小判平30・6・1労判1179号20頁、以下「ハマキョウ事件」）は、長澤運輸事件（最二小判平30・6・1労判1179号34頁、以下両事件をまとめて「最高裁二判決」とする）と相まって、同条の趣旨、適用要件、不合理性判断の方法、同条違反の法的効果など重要な点を明らかにした初の最高裁判決として注目されました（詳細は緒方桂子「有期契約労働者の公正処遇をめぐる法解釈の現状と課題」（季労263号2頁）参照）。周知のように、同条はまもなく短時間・有期雇用労働法8条に移行しますが（令和2年4月1日施行）、不合理な労働条件格差を規制する内容に基本的な変更はなく、今後も最高裁二判決はその意義を失うことはないと思われます。

もっとも、本件における直接の争点は、私傷病を原因とする勤怠状況を理由になされた雇止めの適否（雇用契約上の地位確認）です。同条違反が争点となった他の事案（最高裁二判決も含む）は、無期契約労働者（正社員）と同一の地位にあることの確認、あるいは賃金ほか各種手当の差額の支払（または不法行為に基づく損害賠償）が求められるものであったため、判旨の検討に当たってはこの点の差異にも留意する必要があります。本件は、労働条件の不合理な格差が法的に禁じられる現状で、私傷病を原因とする有期契約労働者の雇止めの適否が問われたという、実務的にも軽視できない事

案であるとともに、労契法20条の解釈適用をめぐる、さらなる検討課題を浮き彫りにした事案であるといえます。

二、病気休暇制度・休職制度と労契法20条

1、Yにおいては、正社員には勤続年数に応じて90日または180日の有給の病気休暇が認められるのに対し、Xら時給制契約社員には10日の病気休暇が無給で認められるに過ぎません。また、正社員には3年以内で必要な期間の休職が認められていますが、時給制契約社員には全く認められません。判旨はまず、時給制契約社員と職務の内容等が類似することから、不合理性判断の際の比較対象を正社員のうち「一般職」に限定しました。そして、Xら時給制契約社員と一般職の業務内容自体に大きな違いはないとしつつ、①期待される習熟度や責任の程度、②業務変更や異動の範囲、③コース転換制度の利用状況や勤続年数の実情などから、「職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情」につき一定の相違を認めています。そして、病気休暇を有給とする趣旨として、a.これまでの就労継続に対する評価、b.有為な人材の確保・定着を図る目的、c.生活保障の3点を指摘し、Xについては期間6ヵ月以内の有期雇用であり「長期間継続した雇用が当然に想定」されないとしてa・bの観点が妥当しない、cに関しては承認欠勤および傷病手当金という代替措置があるとして、両者の相違を不合理でないと判断しています。また、休職制度についてはbの観点ゆえに不合理性を否定しています。

2、しかし、以上の判断に対しては、次の観点からあらためて検討を要するのではないかと考えられます。

第一に、不合理性判断の際に重視すべき要素の問題です。判旨が挙げている「有為な人材確保論」（上記b。この呼称は前掲緒方論文11頁による。）は、これまでいくつかの事案において不合理性を否定する有力な論拠として用いられてきました。しかし、ハマキョウ事件においては、住宅手当に関する処遇格差の不合理性について、「従業員の住宅に要する費用を補助する趣旨」のものであると解したうえで、正社員と契約社員との住居に要する費用の多寡（転居を伴う配転の有無による）のみに着目した判断をしており、この点「正社員への住宅費用の援助…を手厚くすることによって、有能な人材の獲得・定着を図るという目的自体は…相応の合理性を有する」とした同事件原審（大阪高判平28・7・26労判1143号5頁）と対照をなしています。この「有為な人材確保論」という漠然とした感覚を、有期契約労働者の処遇格差を正当化する論拠として用いることに妥当性があるのか、慎重な検討を要するところです。本来、傷病休職制度などは一般的にみて解雇猶予のための制度であり（菅野和夫『労働法〔第11版補正版〕』（弘文堂・2017年）697頁）、かかる制度趣旨からすると、Yにおける一般職と時給制契約社員の上記①～③の相違が、その差異をいかなる論拠で不合理でないとするのかを検討すべきであったと思われます。

第二に、不合理性の判断にあたっては、検討対象となる制度や事実関係について、名目や形式よりも現実の運用実態

に重点を置くべきです。本件ではXが長期間継続した雇用が当然に想定されない短期の有期契約労働者であることを前提に、上記の「有為な人材確保論」と相まって、不合理性を否定する一要素と評価されています。

ガイドラインでは、「有期雇用労働者にも、労働契約が終了するまでの期間を踏まえて、病気休職の取得を認めなければならない」とされ（第3・4・(4)）、勤続期間に応じて取得を認めている法定外休暇については、「通常の労働者と同一の法定外の有給の休暇その他の法定外の休暇…を付与しなければならず、なおかつ有期労働契約を更新している場合には、勤続期間は当初の労働契約の開始時から通算することを要するとしています（第3・4・(5)）。Yを相手取った別件の訴訟（一審・東京地判平29・9・14労判1164号5頁、控訴審・東京高判平30・12・13労経速2369号3頁）においては、「病気休暇が労働者の健康保持のための制度であることに照らせば、時給制契約社員に対しては、契約更新を重ねて全体としての勤務期間がどれだけ長期間になった場合であっても、有給の病気休暇が全く付与されないことは…合理的理由があるということとはできない」とされています。ましてや本件においてはXはすでに8年間に及ぶ継続就労の実績があるうえ、判旨自身も、「本件雇用契約が更新されるものと期待することについて合理的な理由がある」と評価しているほどです。このような実情に対して、単に形式上短期の有期労働契約であるという点のみに着目した評価には、疑問を拭えないところです。

第三に、比較対象の選別と限定についてです。不合理性判断に当たっての難題は、比較対象となる無期契約労働者の範囲をどのように選別・限定するかであり、それによって結論に少なからぬ影響を及ぼします。最高裁二判決では、有期・無期双方の労働者がトラック等の運転手であったため、労働条件の比較も困難ではなかったのですが、無期契約労働者は多くの場合当該企業の正社員として職務内容も職務変更の範囲も幅広くなりがちです。このような場合、正社員間でコース制等の区別が存在しないかぎり、正社員全体を比較対象とせざるを得ない可能性もあり（メトロコマース事件・東京地判平29・3・23労判1154号5頁など）、その分不合理性が肯定される余地は狭まります。比較対象を「正社員全般」に広げると、業務内容の難易度や責任の程度が高く、また職務内容や配置変更の範囲がきわめて広範囲に及ぶ労働者が混在しかねないからです。この点、本件では無期契約労働者が複数のコースに区分されている中、そのうちもっともXに近い形態のコースが比較対象として限定されています。

とはいえ、本件で問題となっている病気休暇および休職制度は、正社員に対しては所属コースの如何を問わず、勤続年数に応じて等しく適用される労働条件であると思われます（本稿ではそのような前提で検討します）。ということは、職務内容や職務・配置の変更の範囲とは無関係に、一律に適用されると考えても差し支えないものであり、一般職と時給制契約社員との相違が不合理性の判断の際に意味を持つのかどうか疑問が生じま

す。これらの制度については、比較対象の範囲よりも、かかる視点に留意した上で検討すべきであったと思われます。

三、私傷病を原因とする就労不能と雇止め

判決は、XとYとの有期雇用契約が8年間にわたって継続してきた事実から、雇用契約の更新を期待する合理的な理由があるとしたうえで（労契法19条2号）、本件雇止めの適否を判断していますが、本件のような事案では、労契法20条の効果について、これまでの事案とは若干異なった観点からの検討が求められます。最高裁二判決は、同条に私法上の効力と強行法規性を認める一方、補充効（正社員と同一の労働条件を契約内容化する効力）は否定しました。しかし、本件の争点は雇止めの効力であって、補充効の有無に結論が左右されるものではありません。そして、たとえ休職制度等の相違に関する不合理性が否定されたとしても、雇止めの適否を判断するに当たっては、有期契約労働者の公正な処遇を図るという同条の趣旨に鑑み、たとえば「Xの雇止めに際してYが正社員に適用されるべき病気休暇制度ないし休職制度に準じる程度の猶予期間等を設けるなどの配慮をしたか否か」を考慮要素の一つとすることも可能であると思われます。

職場のさざなみ

連載第

171

回 若年退職事情と価値観の変容

労働ジャーナリスト

金子 雅臣

1 二年目の退職願

—採用2年目の社員がうつ病になり、休んでいたのですが退職願が出されてきましたね。「原因が上司によるパワハラだ」と言い出しているらしいんです。

困惑顔の相原人事課長が切り出した。

—採用2年目の社員ですか…。

—そうなんです。まさに新規採用の社員を迎え入れるこの時期ですから、驚いていると同時に困ってしまってますね。そん

なことが知れ渡ったら新入社員たちに動揺を与えてしまいますしね。

通販を手掛ける相原の会社は、好調な業績で新規採用枠も年々大幅に拡大していた。

—確かに、それが事実であれば影響は避けられないということですよ。それで、その上司のパワハラというのはどうなんですか。

—ええ、多少厳しい上司という評判はあるのですが、うつ病や退職に追い込むなどという指導とは無縁だと思っ

て…。

相原は遠慮がちな言い方をした。
—それじゃあ、うつで休まれていることについての会社の判断はどうだったんですか。

—まあ、個人的な事情が原因だったのではないかと受け止めていました。いや、それどころか率直に言えば「最近の若い社員は軟弱だ」ということだったと思います。

—まあ、ありがちな受け止め方ですよ。でも、そうした受け止め方は危険な受け止め方ともいえるかもしれません。

—危険な受け止め方ですか…。

相原は私の顔を凝視するようにして聞き返してきた。

—世代間ギャップだけで軽く流していると、核心を見失うこともあるということなんですか…。

私も当たり障りのないように答えて相原の反応をうかがった。

—でも、ゆとり世代というんですか、すぐに嫌になって辞める傾向があるとかいうじゃないですか。こらえ性がないというんでしょうか。

少し怒りを込めるようにして相原は言った。

2 価値観が変わった

—ところで、相原さんの会社は、お辞めになる方は多いんですか。

—まさに、今日のお話のように1、2年で辞める人間が増えているので気にしているところはあるんですが…。

少し戸惑うようにして相原が答えた。

—やはり、若い人たちが短期間で辞める傾向があるということですか。

私は確認するように言ってみました。

—そうですね。採用人員が増えたので、その分いろんな人が入ってくるので辞める人が増えても仕方がないかとは受け止めていたのですが…。

あらためて聞かれて考え込むようにして相原は言った。

—相原さんの会社は成長し、採用希望者が増えているのであまり気になさらなかったというところですか。

—確かに、辞める人がいても採用がスムーズにいけばあまり支障がないという感じのことはありましたね。

—そのあたりに問題はないですか。成長企業にはありがちなことですが、早期退職の問題点を少し見過ごしてきたということじゃないでしょうか。

—そんなことはないと思いますが、確かに「辞めたい人は仕方がない」ということで、辞めた人の理由まではあまり気にかけてこなかったのは事実ですね。

相原は、少し反省を込めるような言い方をした。

—実は、先ほど世代論的におっしゃっ

たことが気になっているんですが、仕事に対する価値観が変わったとはお感じになっていませんか。

—仕事に対する価値観ですか…。

相原は、私が何を言いたいのか探るようなまなざしを向けてきた。

—価値観というか、こだわりとでも言ったらいいのでしょうか。仕事への執着の仕方が変わってきたということですよ。

—ああ、それならわかります。私が言った「最近の若い人たちは」というのも「仕事への執着心のなさ」で、簡単に辞めることともつながりますよね。だから簡単にやめてしまうということですか。私たちには理解できないことですね。

ようやく、納得したのか相原はしきりにうなづいていた。

3 会社人生ではない人たち

—我々の時代というか、中高年の人たちは仕事と生きがいを重ねることができていましたよね。つまり、会社人生が生活の根幹にあったというか、無条件に会社と自分の生き方を重ね合わせることができたんです。

私は世代間の意識ギャップをストレートに言ってみました。

—というと、最近の若い人は会社と人生の重ね合わせができないということですか。でも、会社は生活を支える、つまり生活の根幹ですよ。

相原は納得できないという風に語気を強めた。

—そこなんです、会社と生活や人生を別建てで考えているという言い方でいいのかもしれないんですが…。

—つまり、会社は会社、生活は生活、人生は人生という切り離しで考えているということですか。

少し、理解できたという風に相原はうなづいた。

—そうですね。われわれのように、無条件で会社人生という括りにはならないということですよ。

少し禅問答のようなやりとりになったが、私の言い分を理解したらしく、

—確かに、我々の時代は会社あつての生活で、生活は勿論、生きがいも会社に重ねて生きてきましたからね。

と、相原は応じた。

—そんな、生き方ができない時代になってきたということでしょうか。今時の若い人たちは私たちの世代のように単純に会社に人生を委ねる気持ちにはなれないということなんでしょうね。

—それが価値観の変化ですか。

相原は少し脱力したような言い方をした。

—そうなんです。そこを読み違えると大変なことになるということじゃないでしょうか。われわれは生きがいを会社人生に重ねていたので、多少の理不尽なことも我慢ができましたが、今の人たちにはなぜそんなことを我慢しなければならないのか、という疑問になるということですよ。

—そんなものなんですかね。

相原は一生懸命納得しようとしているようだった。

4 パワハラうつ認定基準

—そうそう、今日お邪魔したのは、パ

ワハラとうつ病の関係なんです。何か、労災認定の判断基準があるときいたのですが…。

相原は思い出したように言った。

—そうなんですよ。パワハラ対策には、メンタルへの対応も大きな柱であり、そうした兆候が見られるケースでは迅速に適切な対応をすることが求められる時代ということなんです。

—そうなんですか。

—そのことで、平成23年12月16日に新たに定められた「心理的負荷による精神障害の認定基準」という基準があるんです。

—それがパワハラの労災認定基準というものなんですね。

—ご存知のように、うつ病は自殺念慮があるので、初期段階での早期の労災認定により、自殺などの最悪の事態を回避するという目的があるんです。

—そうですね。よくうつ自殺などと言われていますよね。

—精神障害の労災認定は、①対象疾病を発病していること、②対象疾病の発病前のおおむね6カ月の間に、業務による強い心理的負荷が認められること、③業務以外の心理的負荷が認められないこと、の三つの要件を満たした場合に認定されることはご存知ですよ。

—ええ、一応は知っていますが…。

相原は少し自信がなさそうに答えた。

—そうした前提で、②の判断のポイントが大切なんです、それは「業務による心理的負荷評価表」によって行われます。パワハラに該当する項目としては、以下の三つの具体例が認定される「強」という基準で示されています。

①部下に対する上司の言動が、業務指導の範囲を逸脱しており、その中に人格や人間性を否定するような言動が含まれ、かつこれが執拗に行われた。

②同僚等による多人数が結託しての人格や人間性を否定するような言動が執拗に行われた。

③治療を要する程度の暴行を受けた。

——つまり、パワハラを認定する判断ポイントができたということですね。

私の少し長い説明を受けて、確認するように言った。

5 新卒には特段の配慮

——何か、抽象的でよくわかりませんが、「人格や人間性の否定」ですか。

相原は少し考え込むようにしていた。

——まあ、相手を馬鹿にしたり、職場では言われたくないような個人的なことや、性格のことを言われたりすることでしょかね。

——なんとなく、言われればそんな言動は頻繁にあるような気がしますね。

相原は顔を曇らせるようにしてポツンと言った。

——先ほどお話ししたように、そうした言動に対する耐性というか我慢の許容範囲が若い人には少なくなっているかと理解すればいいんじゃないでしょうか。

——確かに、我慢がないのはそういうことに関係しているんでしょうね。

——特に新採ということになると、特段の配慮が必要ということですね。少し面白い裁判があるのですが、新採にパワハラをしたことが問題になった裁判なんですけど…。

——それは興味がありますね。やはりこうした事例は多くなっているということですか。

相原は身を乗り出すようにして聞いてきた。

——新入社員のミスに対して「何でできないんだ」「何度も同じことを言わせるな」「なぜ、手順通りやらないんだ」などと叱責したケースです。

——その程度のことは言いますよね。暴力をふるったわけではないでしょう。

相原は少し驚いたように言った。

——暴力はふるっていませんが、進歩や成長を褒めたり、努力を評価するような言動はなかったとされていますね。

——叱責ばかりでホメなかったですか。それもありがちですね。

相原は戸惑いながら言った。

——そのことに対する裁判所の判断は、会社には「新卒社会人の心理状態、疲労状態、業務量や労働時間による肉体的・心理的負担も考慮しながら、K（新卒）に過度の心理的負担をかけないように配慮する義務がある」（「岡山県貨物運送事件」仙台高判平26.6.27）という趣旨の判決なんです。

——へー、新卒にはそれなりの気配りが必要だということですか。特段の配慮をしろということですか。

相原は感心するようにつぶやいた。

——過度に心理的負担をかけないように配慮する義務ですか…。状況はともかく、新卒への配慮が特段に強調されていることですね。

相原の戸惑った表情から、今後の対応への苦慮が見えていた。

「事例」で考える労働法

〈第128回〉

労働者の心身の状態に関する情報取扱規程について

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）とこれに基づく指針によって、新たに労働者の心身の状態に関する情報取扱規程の制定・周知が求められると聞いています。厚労省は平成31年3月末に「手引き」を示しましたが、以下、法改正内容・指針の概要と労働者の心身の状態に関する情報取扱規程をめぐる法的・実務対応上の課題を教えてください。

1 法改正・指針の概要について

改正安衛法は働き方改革関連法の一部として、2019年4月に施行されましたが、同改正中には新たに労働者の健康情報取扱いに係る規定および新指針が設けられました。以下ではまず法改正・指針内容を確認した上で、健康情報取扱規程をめぐる法的・実務対応上の課題につき文中にて検討するものです。

そもそも労働安全衛生の分野では、戦前の工場法下から一貫して事業者に対し、労働者への定期健康診断等を実施し、当該健康情報を会社が収集利用することを法令上義務づけてきました。このため、労働安全衛生分野においては、労

働者の健康情報について十分な配慮もった対応が講じられていない面が見られましたが、昨今の個人情報保護の規制強化を受け、今回、労働安全衛生法においても、労働者の健康情報につき、事業者に必要な管理を義務づける定めを設けたものです。本改正法では以下規定が新たに設けられました。

事業者は労働者の心身の状態に関する情報の収集・保管・使用に際し、労働者の健康の確保に必要な範囲内で当該情報を収集し、当該収集の目的の範囲内で適正にこれを保管し、使用しなければならない（改正法104条）

ただし、本人の同意がある場合やその他の正当な事由がある場合は、この限りではないとします。解釈通達では、正当事由に該当するものとして、個人情報保護法16条3項各号の①法令に基づく場合、②人の生命、身体または財産の保護のために必要がある場合であって、本人の同意を得ることが困難であるとき等を例外事由として挙げています。

その上で、改正法では、事業者は労働者の心身の状態に関する情報を適正に管理するために必要な措置を講じなければならないものとし、厚労省は新指針（労働者の心身の状態に関する情報の適正な取扱い指針 平30.9.7）を公表しました。同指針は、心身の状態の情報の取り扱いに関する原則を明らかにしつつ、事業者が策定すべき取扱規程の内容、策定の方法、運用等について、以下の定めを設けています。

事業者が心身の情報を取り扱う目的として、労働者の健康確保措置の実施や事業者が負う民事上の安全配慮義務の履行と、労働者の個人情報保護双方にあるとした上で、取扱規程として、以下の事項を定めるべきとします。

心身の状態の情報を取り扱う目的および取り扱い方法

心身の状態の情報を取り扱う者およびその権限ならびに取り扱う心身の状態の情報の範囲

心身の状態の情報を取り扱う目的等の通知方法および本人同意の取得方法

心身の状態の情報の適正管理の方法

心身の状態の情報の開示、訂正等および使用停止等の方法

心身の状態の情報の第三者提供の方法

事業承継、組織変更に伴う心身の状態の情報の引き継ぎに関する事項

心身の状態の情報の取り扱いに関する苦情の処理

取扱規程の労働者への周知

本指針において注目すべきは、「心身の状態の情報」を3分類に分け、それぞれ情報の取り扱いの原則を異にする点です。このうち特に注目されるのが、安衛法上の根拠なく、取り扱う労働者の健康情報であり、当該情報の収集等に際しては、原則として、あらかじめ労働者本人の同意を必要とし、取扱規程に従った運用管理を求めているものです。

なお健康情報の取扱いに関連し、社内的に取扱いに悩むのが、労働者本人の言動、人物評など健康情報と一定の関係性がある個人印象情報の取扱いです。上司、同僚、部下や人事・産業保健スタッフも日々、当該印象情報を見聞きしたり、自ら情報形成に関与する場合がありますが、これも健康情報に含まれるのでしょうか。指針等では判然としませんが、あくまで当該情報は印象情報に過ぎず、当該情報の収集・利用等に当該労働者本人の個別同意等を要するものではないと考えられます。したがって本指針、健康情報取扱規程の対象情報とは区別されますが、他方で当該情報をみだりに流布等することは、労働者本人の名誉・人格権を毀損する恐れがあり、民事損害賠償請求の対象となりえます。労働者本人の同意を要しないとはいえ、情報の適正管理が求められることは言うまでもありません。

2 健康情報取扱規程を設けることの意義とは

同改正法・指針に基づき、各社は健康情報管理規程を設けることが求められますが、当該規程を設けることは如何なる意義を有するのでしょうか。まずは前記の

とおり、個人情報保護の観点から、事業者が要配慮個人情報の一つである健康情報の適正収集等をなすことを明確化させる点に、規程策定の意義があるものですが、それだけではありません。

近年、メンタルヘルス問題や生活習慣病などの発症リスクの高まりから、これまでになく労働者の健康確保が重要な経営課題となっています。そのような中、企業としても、定期健診のみならず、法定外健診（人間ドックにおけるガン検診など）や休職・復職時の面談、さらには健康相談等を通じ、従業員の診断書など様々な健康情報に接する機会が増えています。これに対し、安衛法では法定健診など法令に基づく健康情報収集・法目的に沿った利用等については、労働者本人の同意なく収集利用可能としてきましたが、法定外の健康情報については安衛法に明確な定めがなく、個人情報保護法が適用されることとなります。これについて、平成27年改正個人情報保護法では、健康情報という労働者の要配慮個人情報について、事業者が取得しようとする際には、労働者本人からの同意を必須としました（個人情報保護法17条2項）。このため、事業者が法定外健診結果や復職面談時に診断書を取得しようとする際には、必ず労働者本人からの個別同意を要するものです。この個別同意ですが、その都度、必ず書面等による同意を得なければならないか、また労働者本人から提出があった場合、収集・利用等に係る同意があったとみなしうるのか等、判然としない面もあり、当該不明確さが安全衛生活動上の支障になりえたものです。

これに対し、本改正・指針に基づき

2019年3月末に厚労省が策定した「事業場における労働者の健康情報等の取扱規程を策定するための手引き」では、その都度の個別同意を取ることが大きな負担となるため、「例えば、就業規則上に健康情報の取扱いについて規定し、当該就業規則を労働者に周知していれば、労働者が就業規則に規定されている健康情報等を本人に意思に基づき提出したことをもって、本人同意が得られていると理解して良いでしょうか」との問いに対し、新たに次の回答が示されました。

A 本人同意の取得方法も含めた健康情報の取扱いを就業規則に規定し、労働者に周知することは、一つの有効な手段であり、その際の手順としては以下が考えられます。

- ①就業規則を新たに作成又は変更し、健康情報等の取扱いに関する規程を追加する際には、労使で十分に話し合い、当該健康情報等の取得方法、利用目的等の合理性を確認する。
- ②就業規則を作成又は変更した後、その内容を全労働者に認識される合理的かつ適切な方法により周知する。
- ③周知後、個々の労働者からの求めに応じて、就業規則の作成又は変更の趣旨や内容等について、丁寧に説明をする。
- ④上記の手順により健康情報等の取扱いに関する規程を就業規則に盛り込み、労働者に周知している場合には、労働者本人が当該健康情報等を本人の意思に基づき提出したことをもって、当該健康情報等の取扱いに

関する労働者本人からの同意の意思が示されたと解されます。

このように合理的な健康情報取扱規程を適正に定め、労働者に周知することをもって、労働者本人から自発的な健康情報の提出があれば、個別同意があったとするものです。効果的な安全衛生活動をなす上で、当該規程の整備・周知が極めて重要といえます。前記手引きのp30以下では健康情報等の取扱規程の雛形が示されており、まずはこちらを参照しながら各社が自社に則した規程整備を進めることが考えられます。

3 健康情報取扱い目的と適切な活用促進

そもそも企業が労働者の健康情報を収集・利用する目的とは如何なるものでしょうか。人事評価、配置など様々な動機・目的がありえますが、本改正法・指針では、使用者が健康情報を取り扱う目的は「労働者の健康確保措置の実施や事業者が負う民事上の安全配慮義務の履行」に限定しており、取扱規程の雛形においても、当該目的を明示するものです。したがって、同目的以外での健康情報の収集・利用等は目的外使用にあたるため、労働者からその都度、個別同意を取ることが必須となり、これに欠ける取扱いがなされた場合、民事損害賠償請求の対象となりうるものです（HIV陽性の健康情報の取扱いにつき、使用者の目的外利用が不法行為に該当し、民事損害賠償請求が認容されたものとして社会福祉法人天神会事件（福岡高判平27.1.29労判1112号5頁））。さらに目的外使用等の際、

労働者本人からの同意が得られないことを理由として解雇その他不利益取扱いをなすことは当然に許されず、指針においても当該不利益取扱いの禁止が明文化されました。

また健康情報の社内利用に際して課題となるのは、健診結果・診断書などの生データの取扱いです。当該健康情報の生データだけが提供されても、医療知識等に乏しい経営層・人事・管理職は的確な判断ができず、結果として本取扱いの目的たる健康確保措置・安全配慮義務の履行はなしえません。このため、まず健康情報の生データは産業医・保健師などの社内外の医療専門職・産業保健スタッフが取り扱うべきであり、同職が労働者に対する健康確保措置を実施するために必要な情報に集約・整理・解釈するなど適切に加工することが求められます。当該加工データを産業保健スタッフの助言・説明の上で、経営層・人事・管理職が把握し、その上で労働者本人の健康確保・安全配慮義務の履行のための人事施策を積極的に検討・実施していくことが求められるものです。

本規程の整備は、労働者の健康情報を秘匿することのみを目的とするものではなく、適切なルールの下、経営・人事・管理職そして産業保健スタッフ・労働者本人が連携して、労働者本人の健康確保・安全配慮義務の履行を円滑に行うためになすべきものです。本改正を契機に、産業保健活動の実効性が高まり、労働者の健康障害防止に繋がることが強く期待されています。

労働者の社外活動の自由

～新聞記者の事例から 第4回

地方記者の社外活動

地方記者 諸喜田誠

「空気」の変化

私はある全国紙の地方記者をしている。2012年から沖縄問題に関する勉強会を不定期で開いてきた。あくまで一人の「沖縄人」として、仕事と関係なく個人的に続けてきた活動であり、「記者の社外活動」というテーマにはそぐわないかもしれないが、取り組みの一例として、報告させていただく。

勉強会を始めたのは、社内で沖縄問題について話すことのできた数少ない先輩記者が定年退職したことがきっかけだった。沖縄問題が本土メディアからそれほど注目されなくなっていた時期で、紙面でも取り上げることが難しくなっていた。以前は、沖縄問題やアイヌ民族の問題について連載企画を提案すると、応援してくれる雰囲気があった。だが次第に「はばかれる」といった空気が流れるようになった。提案した記事が上の判断で載らないということもあった。その判断に疑問や憤りを感じたが、それと同じぐらい、周りの同僚たちの「沈黙」をさびしく感じた。一方で、こなすべき目の前の業務は多く、企画を出し続けて会社

と戦うほどの力量や気力もない。このままだと「考える」ということから、自分は逃げてしまうのではないか。そんな焦燥感から一步を踏み出した。

初回（2012年9月）は、退職したその先輩記者を講師に勉強会を開くことにした。告知用のチラシには、「私はヤマト社会に暮らす沖縄人です」と前置きをして、次のような呼びかけ文を書いた。少し長くなるが引用したい。

「いま、多くの日本人が『プチ右翼』になっているとように思えます。尖閣・竹島の領土問題をきっかけに、人々の間にナショナルな感情が高揚し、『国益』のためには沖縄の犠牲はやむを得ないという本音がむき出しになっています。沖縄人として沖縄の問題を語る事が難しくなっていると感じています。近代日本国家が琉球を侵略し、アイヌを迫害することで国土を形成してきたという歴史を忘れ、『われわれ日本人』という意識を自然に共有している人々に、私の思いを理解してもらうのは至難の業です。しかし、ヤマト社会にも一緒に語り合うことのできる人たちがきっといるはず。そんな人たちと出会いたいと願っています」

こんな呼びかけ文は、記者の社外活動としては奇異に思えるだろう。私は記者というよりも、日本の少数民族の沖縄人として、ヤマト社会の人々に呼びかけたかった。

沖縄報道と当事者性

「社外言論活動」とは一般的に、会社の業務上の指示や命令などに基づかず、個人が自分の意志や判断で社外に向けて行う活動を指す（連載1回目の新崎盛吾氏論考参照）。所属している会社の肩書を使ってそうした活動をする自由がどこまで保障されるべきかを考えるのがこの連載の趣旨だと思う。しかし、私は逆に、この活動は会社の名前や職務上の肩書を使ってすべきではないと考えた。会社に届け出ることせず、ペンネームのような別名で勉強会を始めた。それは、この趣旨での勉強会の開催が、一般的な意味での社外活動ではなく、差別問題における「当事者運動」という側面を持つと思ったからだ。

一般紙の記者には、客観的な取材が求められる。例えば、沖縄の米軍基地問題では、沖縄県や沖縄防衛局、政党、議員、学識者、市民グループなど公的な団体や人を主に取材し、バランスを考慮して紙面を構成する。本土の新聞では、沖縄は独自の風土や歴史はあるものの、あくまで47都道府県の1県であり、公式には「沖縄人」も「ヤマト社会」も存在しない。紙面で伝えられるのは「政府VS沖縄県」、「賛成派VS反対派」の対立構図であり、沖縄とヤマトを切り分ける考え方は、社会面のいわゆる「サイド記事」やコラムなどで断片的に語られる、

料理で言えばスパイスのような情報にすぎない。

しかし沖縄では違う。明治政府が琉球王国を強権的に併合した「琉球処分」（1879年）や、本土防衛の「捨て石」とされた沖縄戦とその後の米軍支配、日本復帰後も続く米軍基地の集中など、苦難の歩みを「沖縄」「ヤマト」との関係性から語る言説が根付いている。「日本人になること」が大きな課題だった戦前・戦中の沖縄社会や、日本国憲法のもとに入ることから米軍支配から逃れようとした日本復帰運動の時代を経て、2000年代に入ってから沖縄では、基地問題を「ヤマトによる沖縄差別」ととらえる人が増えた。併合以降の歴史を見つめて、沖縄の自己決定権の確立を目指す動きも出てきた。

こうした本土と沖縄の言論空間の違いを意識するにつれ、私自身の思考の枠組みが本土の一般的な新聞記者とずれていくのを感じた。戦後民主主義の枠組みを基本とした報道のあり方の中に、少数者を抑圧し、差別を継続していく仕組みが隠されている。そして、自分はたまたま少数者として生まれ、その仕組みが生み出す矛盾を直視せざるを得なくなった「当事者」でもある。仕事では時に「スパイス」を利かせた記事を書きながら、勉強会は個人で開くというスタイルを選択したのは、一般紙の記者としても公私を切り分ける必要があると感じたからだった。

この論考を読んでくださる方々に伝えたいことの一つは、「公私を切り分ける必要があると感じた」という感覚の背景だ。

社外言論の自由は幅広く保障されるべきだと思う。ただ、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（連載第3回の田島泰彦氏論考参照）。

ジャーナリズムの基本は権力や政治からの独立と自立だろう（田島論文）。ただ、少数者にとっての「権力や政治」とは、実質的な政府や政権政党だけを指すのではない。多数者側のあらゆる無自覚や沈黙も「権力」となりうる。そうした権力が、多数者側に都合のいい政治を継続する原動力となっている。

少数者としての私の活動は、日本のメディアも含む「権力」に抗い、損なわれた沖縄人の自己決定権を確立していく権利回復運動だ。その一方で、一般紙の記者としては職能的な「客観性」が求められてもいる。公私を切り分けたのは、組織内での保身や少数者ならではの「多数者への怯え」のようなものもあったが、多数者と少数者の言論空間の違いを知る一記者としての規律意識のほうが大きかった。

仕事と社外活動の両立

勉強会の会場は30人ほどでぎゅうぎゅうの小さなカフェ。参加費はワンドリンク付きで1500円。コーヒーやビール、ワインを飲みながら聞いてもらい、終了後は講師を囲んで交流会を開いた。高齢の方から学生まで、幅広い年齢の人とざっくばらんに話ができるのが楽しかった。参加者の中には、ハンセン病の問題や朝鮮学校でのボランティアなどに取り組む人もいて、自分自身の視野も広がった。

沖縄の話ができる社内外の記者や取材先の人には個人的に開催を伝えると、足を運んでくれたり、応援の言葉をかけてくれたりした。

『『差別問題』としての沖縄問題とは何か』をテーマにした2回目の勉強会（2013年3月）では、呼びかけ文にこう書いた。「いま沖縄では、米軍基地問題を『ヤマトによる差別』だとする認識が広がっています。1月27日には、沖縄県内41全市町村の首長らが東京で、オスプレイの配備撤回を求める集会を開きましたが、ヤマト社会では大きく報道されませんでした。この『かみあわなさ』はどこからくるのでしょうか」

「かみあわなさ」とは、本土と沖縄の言論空間の違いであり、両者の関係がねじれているということだ。その「ねじれ」の原点はどこにあるのか。この勉強会で話をしてもらったのは全国紙の記者で、沖縄戦について取材した経験を踏まえて次のような問題提起をしてくれた。「沖縄の近代化の歴史は、言い換えれば、日本語を学ぶための悪戦苦闘の歴史だったと言っても過言ではない」

沖縄に日本語を教える機関が設立されたのは、琉球処分翌年の1880年（明治13年）だ。3回目の勉強会（2013年11月）は、「言語」をテーマにすることにした。講師は、復帰運動を問い直す言論活動を続けている沖縄の批評家、仲里効さんをお願いした。その年はちょうど沖縄出身の詩人・山之口獏の生誕110年、没後50年にあたり、獏の作品や生き方を通して沖縄の近現代史を語ってもらった。仲里さんは獏の作品から「植民地帝国である日本に流れ込んできた第三世界の人たちの怯えや暴力への予感が読み取れる」と指摘した。

日本は近代化の過程で、琉球や朝鮮などを領土として獲得し、日本語を強制す

る政策を敷いた。獲得した地域から利益を得ることや、自国の言語を押し付けることを正しいこととする思想を「植民地主義」という。6回目（2014年7月）は、沖縄でシマクトゥバ（琉球諸語）の復興運動をしている親川志奈子さんに、「シマクトゥバを学ぶ—植民地主義からの脱却」と題して話してもらった。沖縄人にとって植民地主義という言葉は、学術の世界だけでなく、日本人と沖縄人の関係について考えるための大切なキーワードだと思った。7回目（2014年12月）は、『『無意識の植民地主義—日本人の米軍基地と沖縄人』（御茶の水書房）の著書がある沖縄出身の社会学者、野村浩也さんを招いた。「植民地主義と向き合う」をテーマにした議論で、野村さんは「基地を押し付ける側」（日本人）と「押し付けられる側」（沖縄人）の政治的な位置の違いについて指摘し、会場は緊張感に包まれた。日本人も沖縄人の関係性を、「植民地主義」という言葉が浮き彫りにするのだと実感した勉強会だった。

野村さんと交流のある東大教授の高橋哲哉さんが『沖縄の米軍基地—「県外移設」を考える』（集英社新書）という著書を出したのは、2015年6月のことだ。「沖縄への差別をやめるために、日本人は沖縄の基地を引き取るべきだ」と提言したこの著書がきっかけとなって、勉強会の参加者を中心にこの年の秋、「沖縄の米軍基地を本土に引き取る」という運動を始めた。「どこにも基地はいらない」ではなく、「引き取る」ということは、沖縄問題では初めて、「賛成派VS反対派」の対立構図ではなく、本土の側から沖縄とヤマトの関係性を見つめ直し、差別の解消を

目指す人たちが出てきたということだ。

勉強会を続けていたことで、たまたまではあるが、その転換点に立ち会うことができたことはうれしかった。各地で発足した引き取り運動の人たちや、その活動に興味を持って取材をしている記者とも交流するようになり、語り合う仲間ができたと感じた。

直近の勉強会（2018年7月）では、辺野古新基地建設の現場で抗議活動を続けている奥間政則さんを招いた。父親が元ハンセン病患者だと知ったことで差別の問題を考えるようになり、基地反対運動にも関わるようになった人だ。ハンセン病訴訟の原告の支援を続けている人も参加し、訴訟の概要や高齢化する元患者の状況についても話をしてもらった。

このように、私の「社外活動」は、どんどん会社の肩書とかけ離れ、個人的な活動の色合いを深めている。ただ一方で、この国にはさまざまな差別の問題が重層的に絡み合っていて、自分も無意識のうちに加害者の側に回っている可能性があるということも、記者としても知っておかなければならないことだと思う。勉強会での学びを通して、「社内活動」でも沖縄のことを書いたり、障害者やLGBTなど性的少数者のことを取材したりしてきた。「記者／個人」を両立させることが、私にとっての生きがいにもなっている。

両方の活動が、「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」（田島論文）ならうれしい。

春夫と秋子の労働問答 〈58〉

社員が無断欠勤どうする

社会保険労務士
須田美貴

秋子 社員が急に会社になくなり、連絡が取れず困っているという話を聞いたのだけれど、会社としてはどのような対応をすればよいのかしら。

春夫 急に会社になくなった場合、いくつかの原因が考えられる。急病、犯罪やトラブルに巻き込まれている、メンタル不調など。会社の対応は、社員が一人暮らしか家族と同居かによっても異なる。

ずる休みを疑う前に

秋子 最近は20代や30代の孤独死もあるといいますが。何度電話をかけても出ない場合、自宅まで行ってみてもよいのかしら。

春夫 まずは仲の良い同僚や前日一緒に行動していた者がいないか確認しよう。家族と同居であれば家族に連絡するのが早い。一人暮らしの場合でも、実家に電話をして事情を話す。

秋子 最近は会社に個人情報を出していることを嫌がる人もいと聞いているけれど、万が一の時のために実家の電話番号など緊急連絡先は入社時に提出してもらうことが必要ね。同僚、家族からも事情が不明の場合は自宅に訪問することにな

るけれど、無断欠勤初日に訪問してよいのかしら。それとも様子を見て数日無断欠勤が続いたら訪問するほうがよいのかしら。

春夫 一人暮らしの場合、万が一のこともあるので1日目であっても訪問したほうが良い。急病や事件ではなく、行きたくなくなり自宅にいたケースもある。そのような場合でも早めに話を聴くことでメンタル疾患による長期休業を防ぐことができるかもしれない。

メンタル不調が原因だったら

秋子 メンタル不調による無断欠勤だった場合、上司が家まで押しかけてきたというトラブルにはならないかしら。

春夫 それはあり得る。仕事、職場が原因のメンタル不調の場合、自宅に訪問する人選によっては、パワハラ上司が自宅にまで来たと言われかねない。関係の良い同僚や上司が訪問したほうがよい。

秋子 メンタル不調の場合は必ず兆候があるから、遅刻早退が目立つ、ミスが増えた、元気がないなど様子がおかしいと感じたら専門医への受診を勧めること。

無断欠勤を防げるかもしれない。勧め方も、いきなり「メンタル疾患じゃない？」と言うのではなく「最近寝れている？ご飯は食べられる？」という聞き方が良いと思う。

急病や事件の可能性も

春夫 自宅に訪問して本人に会うことができれば原因が何であろうとひとまず安心だが、何度チャイムを鳴らしても出てこないようなら、急病や事件を疑ったほうがよい。

秋子 管理会社や大家さんに鍵を開けてもらうことはできるのかしら。

春夫 通常は社員と連絡が取れないという理由で会社の者がお願いしても開けない。賃貸契約書に記載の親など緊急連絡先に連絡をし、親から管理会社に連絡をしてもらう方法がよいだろう。

秋子 緊急連絡先が分からない場合は、お隣の方などに救急車やパトカーのサイレンが聞こえなかったか、誰か訪問してきた様子はなかったか、姿を見なかったかなど聞いてもよいと思うけれど、隣の住人の顔も名前もわからない都会では難しいかもしれない。最近ではSNSの書き込みをチェックすることで状況が推測できることもあるわ。

春夫 病院や警察も個人情報なので聞いても教えないが、事情を話し、会社の者であっても警察に行方不明者届を出すことは可能だ。

連絡が取れない社員を解雇できる？

秋子 解雇は使用者の意思表示が従業員

に到達することが必要だけれど、何日も連絡が取れない従業員を解雇できるのかしら。

春夫 会社は従業員の住所地を管轄する簡易裁判所に、従業員が行方不明である旨の公示送達の申し立てをし、裁判所に掲示をし、官報及び新聞に掲載することによって掲載された日から2週間が経過すれば、相手方にその意思表示が到達したものとみなされる。平成11年7月15日の兵庫県社土木事務所事件（最高裁）を説明しよう。失踪した職員を約2ヶ月後に懲戒免職処分とし、妻に処分の通知をした。県公報に掲載し、公報を失踪前の住所に郵送した。大阪高裁は県が公示送達による手続きを取らなかったことから免職は無効としたが、最高裁では、県は行方不明となった職員に対する懲戒免職の手続きについて以前より家族への通知と県公報への掲載で行っていた点、本人もこの方法で免職処分がされることを知っていた点などから二審判決を破棄した。

秋子 原則は本人へ解雇の通知をしなければならず、家族に通知をただけではダメ。だから必ずしもこのケースのように免職や解雇が認められるわけではないわ。就業規則の懲戒規定や解雇の規定に記載も必要。

春夫 ただ、連絡が取れなくなった場合は解雇すると規定しても、あまりにも短期間では合理性を欠くものとして無効となるので、連絡が取れなくなり30日から50日経過したくらいがよいだろう。本人への通知が原則だとしても、身元保証人への連絡はトラブルを回避するためにもしたほうがよい。



『沖縄の米軍基地を「本土」で引き取る！——市民からの提案』
 『沖縄の米軍基地を「本土」で引き取る！』編集委員会編
 コモンズ
 900円+税

7月に行われる参議院選挙では、長時間労働やブラックバイトなど働き方に関するテーマと並んで、沖縄の米軍・普天間基地の辺野古への移設をめぐる問題が「本土」でも大きな争点となるだろう。なぜなら、沖縄県民のたび重なる「移設ノー」の民意をまったく無視して、埋め立てが強行されているからである。それは、民主主義と自治がおろそかにされていることを意味する。決して沖縄だけの問題ではない。辺野古埋め立ての賛否を問う県民投票を呼び掛けた本山仁士郎君が、こう述べているように。

「この国の選挙、民意、民主主義とは一体何なんだろうか。日本にとって沖縄とは一体何なのだろうか。……沖縄の人々の多年の努力に、日本は、あなたは、何と応えるのだろうか」(『ふえみん』2019年1月25日)

本書はタイトルからすぐに分かるように、沖縄にある米軍基地を沖縄県以外の46都道府県で引き取ることを提起する本である。評者の周囲でも、その主張には賛否がはっきり分かれる。日米安保条約に否定的な人たちは、明確に異議を唱える。すべての米軍基地は不要だと。しかし、それを主張するだけで、日常的に騒音や墜落の危険や米兵の性犯罪を含む蛮行に脅かされている沖縄の人たちの気持ちに、これに答えることになるのだろうか？

沖縄県の面積は日本の0.6%だが、米軍基地(専用施設)の70%が存在してい

る。しかし、本書を読むと、1950年代には33都道府県に米軍基地があり、沖縄の占める割合は1割だったという。1960年代以降、沖縄に押し付けられてきたのだ。おそらくその事実はほとんどの日本人に知られていない。それでも、最近になって、沖縄だけに米軍基地が集中しているのはおかしいと思う人が増えてきた。素朴な疑問ではないだろうか。たとえば今年3月の朝日新聞社のアンケートでは、「海兵隊基地がどうしても日本に必要というなら『本土』に移設すべきだ」という答えが43%を占めている。

本書はこうした沖縄と「本土」の不平等な関係を見直すべきだという声を受けて、基地問題を他人事ではなく自分事として考えるために編まれた本でもある。

CHAPTER 1では、5人の識者が引き取り運動への共感の声を寄せている。高橋哲哉氏(東大教員)は「対等な関係への当然の要求」と述べ、沖縄在住の知念ウシ氏は「県外移設を求める声は沖縄のエリートやリーダーではなく、庶民から出てきた」と記す。CHAPTER 2では、なぜいま基地引き取りかを各地の基地引き取り運動のメンバーがまとめた。そこでは、自治と民主主義の問題であることや、沖縄に対する日本の植民地主義を克服するために引き取るべきであることなどが、説得的に論じられている。CHAPTER 3では基地問題を知るうえでのキーワードが紹介され、歴史を手短かに学ぶことができる。CHAPTER 4では、「基地はどこにも要らないはずだ」とか「安保体制の固定化につながるのではないか」などの疑問に対して的確に答えている。

本書の問題提起に否定的な人たちも含めて、「本土」に暮らす人間の責任として米軍基地をどうするか考えていく義務がある。

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