

# 労働法学研究会報



最新労働  
法解説

## 平成31年度労働行政運営方針解説 と実務対応

—本年度における労働基準監督署の監督指導重点事項と企業に求められる対策とは—

弁護士 向井 蘭

Point 1 働き方改革関連法は経済立法である

Point 2 出入国在留管理機関と一体となった監督指導

Point 3 普及する「労働法」

連載1

### よくわかる！労働判例ポイント解説

コンビニ店員に対するセクハラ行為を理由とする市職員の停職処分の効力  
A市（セクハラ・停職）事件 山本圭子

連載2

### 現代組織の人間関係 職場のさざなみ

困った喧嘩の両成敗 金子雅臣

連載3

### 「事例」で考える労働法

兼業と労働時間の通算 北岡大介

連載4

### 労働者の社外活動の自由

記者の社外表現活動の自由について 梓澤和幸

連載5

### 春夫と秋子の労働問答

コンビニ店主の団体交渉権 直井春夫

紹介

『結婚不要社会』

# CONTENTS

最新労働法解説

- 4 **平成31年度労働行政運営方針解説と実務対応**  
—本年度における労働基準監督署の監督指導重点事項と企業に求められる対策とは—  
弁護士 向井 蘭
- 6 1・はじめに  
10 2・行政運営方針の内容  
18 3・注目点
- 22 **連載1 よくわかる！労働判例ポイント解説**  
コンビニ店員に対するセクハラ行為を理由とする市職員の停職処分の効力  
A市（セクハラ・停職）事件 山本圭子
- 28 **連載2 現代組織の人間関係 職場のさざなみ**  
困った喧嘩の両成敗 金子雅臣
- 32 **連載3 「事例」で考える労働法**  
兼業と労働時間の通算 北岡大介
- 36 **連載4 労働者の社外活動の自由**  
記者の社外表現活動の自由について 梓澤和幸
- 42 **連載5 春夫と秋子の労働問答**  
コンビニ店主の団体交渉権 直井春夫
- 44 **紹介 『結婚不要社会』**

# 平成31年度労働行政運営方針解説と実務対応

一本年度における労働基準監督署の監督指導重点事項と企業に求められる対策とは一

講師●杜若経営法律事務所 弁護士 向井 蘭 (むかい らん)

## Profile



昭和50年生まれ  
平成9年 東北大学法学部卒業  
平成13年 司法試験合格  
平成15年 弁護士登録（第一東京弁護士会）  
平成15年 狩野法律事務所入所  
平成29年 狩野・岡・向井法律事務所から杜若経営法律事務所に  
名称変更

主に使用者側の労働事件に関与  
経営法曹会議員  
(使用者側の労働事件を扱う弁護士団体)

毎年4月に厚生労働省本省及び地方労働局において「労働行政運営方針」が発表されています。これはその年度の労働行政を運営するに当たっての重点施策が示されたものです。これを見ることで、今年度特に労働基準監督署が何を重点事項として、定期監督などを始めとした行政活動を展開しようとしているのかが明らかとなります。

またこの方針には年度ごとに特徴があります。長時間労働や残業代未払い問題、またメンタルヘルス対策や非正規労働者に重点を置いたり、その変遷を知ることによ

り最近の労働問題とその対策の傾向を読み解くこともできることから、企業における実務対策の検討にも大変役立ちます。

そこで本研究会では、使用者側の立場から労働事件を数多く取り扱っている向井弁護士を講師にお招きして、昨年度までとの比較や留意すべき近時の動向（働き方改革関連法等の対応、36協定の取り扱い、年次有給休暇の付与等）等もふまえて解説いただきます。本テーマは毎年開催し好評いただいております。向井先生は今年で8回目（8年目）のご講演となります。

## 本定例会のポイント

### Point 1 働き方改革関連法は経済立法である

働き方改革関連法は、一見、労働者保護法制だが、本当の狙いは、生産性を高めてもらい、高められない会社は、市場から退場してもらうという強い意気込みが現れている。最賃は、毎年約3%のペースで上がっており、それに対応できない会社は、事業売却等を決断してもらうという姿勢であろう。一見するとなぜ人手不足なのに労働時間を制限するのか、と思う方もいるだろうが、あえてそうしている。大企業であればなおさら厳しい規制にも耐えられる、という圧力がかかってくると思われる。

### Point 2 出入国在留管理機関と一体となった監督指導

特定技能制度について、長時間労働、未払い残業代があった場合には、送検があるとともに、出入国在留管理機関と一体となって対処されることがある。外国人労働の場合、外国人の立場が弱いことから気が緩むかもしれないが、日本人と同じかあるいはそれ以上に気を付けないといけない。違法な労働条件で働かせるとFacebook、スマホが外国人労働者の武器となり、録音録画、Facebookで情報共有され、すぐに世間に広まるリスクがある。

### Point 3 普及する「労働法」

行政運営方針には、今後は国が主体となって、大学生や高校生に労働法を教える、若者向けセミナーをするなどと書かれている。

「クイズやマンガ等を通して学習することができるスマートフォンアプリの提供、地方公共団体等が若い労働者に向けた労働関係法令に関するセミナーを開催する際に使用できる資料の作成を行って」いる。

労働法はすでに「一部の人がしか知らない法律」ではなくなってきている。知らないのは経営者だけという時代になっている。

## 1 はじめに

弁護士の向井と申します。本日は、「平成31年度労働行政運営方針解説と実務対応」というテーマでお話いたします。よろしくをお願いします。

労働行政運営方針は、毎年4月1日前後に公表されます。近年、これが大幅に遅れた年がありました。それは、第2次安倍政権が発足した翌年でした。首相官邸や内閣府も内容をチェックしているのだと思います。毎年、内容を見ていく中で、少しずつ変化している部分があります。今年の運営方針は昨年までとどう違うのか、どう読むべきか、このあたりをお話していきたいと思います。

今年は働き方改革元年と言われており、労働行政運営方針もその点が色濃く出ています。

本文1ページはすごく大事です。毎年、いろいろな人が目を通して、加筆・修正をしていると思いますが、今年はメッセージ性が強いです。

運営方針の本文の1ページをご覧ください。今年私が着目したのは、「第1 労働行政を取り巻く情勢」の第3段落目です。

「今後、少子高齢化・人口減少が進む中、我が国の活力を維持・発展させていくためには、働き手を確保するとともに、一人一人の労働生産性を高め、継続的な賃上げの流れを後押しすることにより、成長と分配の好循環を推し進めることが不可欠である。」

こう書いていますが、「継続的な賃上

げの流れ」という記載はこれまで出てきませんでした。

私がこの1年考えてたどり着いた結論は、この働き方改革の関連法は、労働立法ではなくて、経済立法だということです。

ですから見た目は、有給休暇の取得を義務付けるとか労働時間の上限を罰則付きで設けるとか、労働者を保護するような規制になっています。それはそのとおりなんですけども、本当の狙いは、生産性を高めていただく、高められない会社は、場合によっては退場していただく。そういう強い意気込みが現れていると思います。

特に、最賃については、毎年約3%で上がっていきまして、おそらく東京都は今年1000円を超えると思います。1200円くらいまで、東京は上げていくと予想されます。それで成り立たない会社は、事業売却をするか、会社を畳むかを決断していただく。こうした厳しい姿勢に転換しています。

ですから、一見するとどうして人手不足のときに労働時間を制限するのか、おかしいじゃないかと思うでしょう。普通はこれが逆行するように見えます。しかし、それをあえてやっています。大企業であればなおさら厳しい規制にも耐えられるでしょう、といった圧力がかかってくると思われれます。ですからこれまでの民主党政権のような格差是正、不払い賃金（未払い残業代）を撲滅とか、そういう流れではないんです。社内で今いろんな取り組みを進めていると思いますけども現実には生き残りを賭け、生産性を上げるための取り組みをする必要がありま

す。形だけ数字を揃えても仕方がないのです。

中小企業については、本当にこの10年、20年で、おそらく企業数を相当減らしていくと。政策がそう誘導しています。残念ながらもう日本に余裕がないのです。本文はこう続きます。

「その実現に向けた最大のチャレンジが、働き方改革である。働き方改革は、働く方のワーク・ライフ・バランスを改善し、子育て、介護など様々な事情を抱える方々がより一層意欲を持って働くことができ、働く方一人一人がより良い将来の展望を持ち得る働き方を目指すものである。長時間労働を是としてきた日本の企業文化や風土など、働き方そのものについても根本から変えていく大きな転換期にある。このチャレンジを成功させるために、労働行政の果たすべき役割は極めて大きい。」

非常に厳しい、やる気のある、熱意のあるメッセージです。

労働行政の方がむしろ困惑していると思います。こんな厳しい規制を、中小企業に課して大丈夫なのかと。でも、日本が変わるためにやらないといけないなど。

だからといって運営方針に書いてある内容が変わっているかということ、9割は変わりません。

しかし、1割ぐらいは、働き方改革とか外国人労働者関連で記載が大きく変わっています。

送検件数をみると、毎年60件前後に収まっています（下表）。

違反者が多ければ送検件数も増えるはずですが、そうはなっていません。

やはり、マンパワーが不足しています。労働安全衛生の仕事もとても大事で、その送検もしなければなりません。

死亡事故、重大な過失がある事故の送検も非常に多いです。労働安全衛生法の送検も毎年20、30件程度あります。

## 送検件数・内訳（東京労働局）

	26年度	27年度	28年度	29年度
労働時間に関するもの(36協定違反等)	4	19	7	7
賃金不払い	17	7	13	11
割増賃金	4	6	2	4
労働基準法関連	31	41	29	27
労働安全衛生法	23	22	21	30
送検総件数	54	63	50	57

▶ 3

労働基準法が送検件数は、30件から40件で昨年は27件です。非常に少ないです。限りあるマンパワーをどう分配するかは重要です。今年、監督行政が厳しく送検を増やすという、考えづらいでしょう。そのかわり、何をやるかっていうと想像では、マスコミへのリークではないでしょうか。

マスコミへのリークは、大量に、今年来年やると思います。先週も大手芸能事務所に、正式な公表はないのに、是正監督で入ったということがニュースになっていました。

誰もが知っている大きな会社の違法状態を事実上マスコミにリークして、一罰百戒とする、ということは考えられます。中小企業でいきなり送検があるかということ、99%ないと思います。

日本人は真面目なので、規制が始まると、過剰に守ろうとして、数字を改ざんしたり、証拠を隠滅したりしますが、そうしたことはしないでください。規制を守ること自体が目的ではありません。正直な記録をする必要があって、過剰に恐れる必要はないのではないかと思います。

## 外国人の雇用状況

次に本文の3ページをご覧ください。「(7)外国人の雇用状況」とあります。当たり前前の項目と思いがちですが、実はこのように大きなスペースを割いて記載したのは初めてなのです。

国の大きな政策転換があったとみてよくて、外国人の就労を積極的に認めています(数は限定されていますが)。本文中も外国人の就労に関する記載が非常に

多いです。

昨年までは技能実習生に対する人権侵害について、取り締まりを厳しくするという記載がありましたが、今年は正式に働くことを前提にした記載が非常に多いです。

国の政策としては、180度ではないにしろ、大幅な外国人労働者の受け入れを決断したということがわかります。

気を付けるべきは外国人労働者を受け入れるからといって規制を緩和したとは限りません。

今ある規制を強化する可能性が高いと私は見えています。

特定技能などを正面から認めた制度については肅々と運用していくとは思いますが。技能実習生が予定している仕事以外をさせていたということで、大手企業の技能実習計画が取り消しになったとの報道もありました。

労基法は罰則付きで怖いイメージがあります。それ以上に怖いのは出入国管理法です。同じ法違反でも労基法違反よりも、出入国管理法違反のほうが怖いイメージです。

ドナルド・トランプが労働法の話をするか。しません。彼がするのは、関税と移民と軍隊の話です。これは国家権力しかできないものです。島国日本に住んでるとわかりませんが、外国人労働者の規制については、これは法律を守るよう心がけていただく必要があります。特に製造業はそうです。送検、マスコミへのリークというリスクは十分にあります。

## 高齢者の雇用状況

高齢者の記載が増えています。70歳ま

での雇用義務は（作成時に）法律として成立していませんので、記載はありませんが、政府の意図としては、65歳どころか、それ以上の年齢になっても働いていただきたいということを文面から非常に感じます。

病気の治療と仕事の両立について、実は安倍政権は、この5年間ぐらいつと記載してしまして、正確な統計は忘れましたが、国民の半分は一生のうちにガンにかかると言われてしまして、そうした疾患とどう向き合うかが課題になっています。

まだ政府の取り組みとしては控えめですが、これから力を入れると思います。

ですので、政策全体から見ると、いかにして労働力不足を補って国力を維持して、没落しないようにするかに力を入れているかがわかります。

全体としてはともかく、1人当たりのGDPは上げていくという、意気込みを感じます。

## ニート等

雇用情勢は、皆様方御存じのとおり、深刻な人手不足は進んでおります。

一方で平成29年度の正規雇用者は増加しています。非正規雇用者数は減少しています。ただ、非正規雇用の割合は4割程度のままです（本文3頁）。

最近はニートの高齢化が叫ばれております。19歳～34歳までの仕事についておらず、職業訓練を受けていない人のことを言っていますが、今、34歳を突破して、40、45歳と高齢化しています。

女性雇用者数は毎年増加しています（本文2頁）。ここ4年は毎年1～3パー

セント増えています。しかしこの増加も近い将来止まってしまうと指摘されていて、厳しい状況が間近に迫っていると言われています。

安倍政権としては、福祉よりも自立を促す記載が多いです。働き方改革の目的の一つは労働力不足を解消するために色々な立場の人に労働市場に参加してほしいというものです。

今年強調しているのは、生産性を高めて賃金を高めて、国力を維持する、というものです。明記されていませんが、そうした内容を私はひしひしと感じます。

## 最低賃金

最低賃金は2数%毎年上がってますが、私の予想では、東京は1100円、1200円ぐらいまで上げていくと思います。全国平均1000円が政府の目標ですが、あなたがち大袈裟ではありません。本当にこれを実現しようとしている理由はいろいろあると思うんですけど、一つはですね、外国人の方に来てもらうには、時給を上げないとダメだからです。お金が魅力で働いてる方が圧倒的に多いです。アジア諸国、とりわけ韓国が最低賃金を上げてる中で、日本だけ低いままでは日本に外国人労働者が来なくなります。

都心部のコンビニエンスストアに行けばわかりますが、中華圏の方は非常に減っています。すでに時給1000円程度でも魅力がないのです。今は中央アジア以西の労働者が多いです。本当に来てもらっているうちが花で、最賃を上げていかないと来てもらえなくなります。



## 2 行政運営方針の内容

ここからはやや細かく運営方針の本文を見ていきましょう。1ページをご覧ください。

先述のとおり、前文の後半は新しく書き換えておまして、やはり生産性を高めて賃上げを実現し、国力を維持発展するんだという強い意気込みを感じます。

例えば小学校の体育の授業で跳び箱を飛ぶ、走り高跳びをする場合、一番低い目標を定めます。飛べた児童からより高い目標に挑戦します。今回、法律が設けた目標に対して、企業は、単に法律を守るということではなくて、生産性の目安に労働法もなりつつあると認識をして、前向きに取り組まざるを得ない。法律事務所も実は自分のところでは法律が守られていないことが多いです。しかし、うちの事務所では徹底して守っています。守るのは大変ですが、これを徹底してよかったと思っています。まずとにかく何でもいいから取り組んでみるのが大事です。監督官に怒られなきゃいいやという取り組みでは非常にもったいない。働いている人は見えています。経営者が何を考えてるかじっと見ていると思います。

### 「1 雇用をめぐる動向」

1ページの「1 雇用をめぐる動向」について、数字は書いてある通りですが、過去の数字と照らし合わせると、平成30年の有効求人倍率は1.61倍でした。平成28年は1.36倍です。物凄い勢いでよくなっています。

完全失業率は、平成28年は3.1%でした。これもすごいスピードでよくなって

います。

正社員の数が56万人増えていると書いていますけれども、これは平成28年も50万人で、毎年50万人ぐらいのペースで増えています。これの実態は正社員でない人が来ないのだと思います。

正社員と書いて、やっと求人広告に人が来るという時代になっているのだと思います。

非正規雇用の減少数はですね、小幅で13万人減っただけです。非正規雇用は下げ止まりの状態です。平成28年は37万人減でした。正社員が増えて、非正規雇用がどんどん減っていくというイメージがあるかもしれませんが、そうではありません。

地方労働行政運営方針は数字を取捨選択して、正社員の求人倍率は載せていませんでした。しかし、最近は載せるようになりました。要は、誇れるような内容になってきたのです。

「(2) 若者の雇用状況」ですが、大卒者の就職内定率が91.9%、高校についても91.9%と、毎年高い数字を維持しています。

フリーターの数は143万人で、減少傾向にあります。ニートは、景気に関わらず毎年50万人台です。

「(3) 高年齢者の雇用状況」ですが、定年制の廃止及び65歳以上の定年制を導入している民間企業20.7%とありますが、これは昨年19.6%でしたので、毎年伸びております。66歳以上まで働ける制度を導入している民間企業は6.0%と少ないように思いますが毎年上昇してきます。

60歳以上の方も貴重な戦力であること

は明らかです。

「(4) 女性の雇用状況」ですが、今の日本は女性の労働雇用者数が頼みでして、毎年数十万人増加して、今年は80万人増加しました。この6年間は30万から60万毎年増加しています。これがいつまで続くかですが、あまり続かないでしょう。どこかで終わります。女性労働者数が増えたおかげで何とか労働者人口減を食い止めている状況です。女性の非正規雇用の割合が44%です。非常に高いです。いわゆるM字カーブについては、谷の部分がどんどん浅くなっています。

今年は1.4ポイント上昇して74.8%でした。潜在的労働力率が84.8%と言われています。理論上、ここまで上がるといわれる数値まで、あと10%ちょっとです。ということは、あと7、8年ぐらいで限界が来ます。

次に女性管理職の割合が毎年記載されていましたが、これが消えてしまいました。

昨年、女性管理職の割合は9.6%、男女間の賃金格差が73.5%でした。女性の管理職率が低調で、男女間の賃金格差も改善していません。

「(5) 非正規雇用労働者の雇用状況」「(6) 障害者の雇用状況」は、昨年とほぼ同じです。

行政機関の障害者雇用率の改ざんがニュースになったためか、「公務部門における障害者の任免状況」という記載が突然、掲載されました。

これまで民間企業のことしか書かれていませんでした。

「(7) 外国人の雇用状況」は先ほど触れました。

今年初めて出てきた全て新しい記載です。100万人以上の外国人労働者がいるのに、記載がなかった今までが異常だと思います。

東京にいるとわかりませんが、地方に行くと、場所によっては現場で手を動かしているのは漁業、農業は外国人労働者しかいません。危機的状況です。以下の記述があります。

「外国人の雇用状況については、平成30年10月末現在で約146万人（前年同期比約18.2万人増）と、平成19年に届出が義務化されて以降、過去最高を更新している。増加の要因は、政府が推進している高度外国人材や留学生の受入れが進んでいること、雇用情勢の改善が着実に進み、「永住者」や「日本人の配偶者」等の身分に基づく在留資格の方々の就労が進んでいること、技能実習制度の活用により技能実習生の受入れが進んでいること等が背景にあると考えられる。」

女性と外国人労働者で労働力人口の減少を食い止めようとしていることがよくわかります。

今年の日本の総人口25万くらい減ったそうです。1つの地方都市が消滅するくらいの勢いで人が減っています。政府としても、方針を転換せざるを得ないということです。

## 「2 労働条件等をめぐる動向」

次は「2 労働条件等をめぐる動向」「(1) 申告・相談等の状況」です。

「雇用環境・均等部（室）等で対応している相談については、平成29年度個別労働紛争解決制度施行状況において、総合労働相談件数が110万4,758件（前年度

比2.3%減)となっており」と書かれており、相談件数は減っています。

しかし私の感覚では、そうとは思いません。

リストラ、人員削減という話はほとんどなくなりました。実際、訴訟にまで行かないようなトラブルは、行政に相談せず、弁護士に依頼したり、社労士に相談したりというケースが増えています。

ただし、「いじめ・嫌がらせの相談が平成29年度は72,067件で、前年度比では1,150件(1.6%)増加している」となっており、これは件数も右肩上がりです。

法改正で、パワハラ予防措置をするよう会社に義務が課され、そのことで何か変化が起きるかというところとは思いません。

そうではなく、働いてる人の意識が変わるといのが大きいです。パワハラは違法行為であると、位置付けがはっきりします。被害者も大変ですが、加害者もほとんどのケースで人生が狂います。加害者が気の毒なのは、自覚症状がほぼないことです。

誰が警告したのに加害行為を止めない場合は仕方ないですが、突然、人事に呼び出されて、パワハラを理由に懲戒処分というのは、気の毒といえば気の毒です。こういった話が急増しています。

「自分に関係ない」と思った人は危険です。そのくらい自覚症状がありません。

「(2)労働時間の状況」についてみると、これは毎年改善しており、事業所規模30人以上で1,993時間と前年に比べて11時間減少しています。

事業規模、事業所規模5人以上では年間総実労働時間2010時間に減少している

ということです。

私が覚えているのは、団体交渉で、とある工業団地に毎週行っていました。工業団地ですから、残業が多いと、帰る時間が遅くなり、道も混みます。リーマンショック後はまったく道が混みませんでした。

今までは残業時間が経済状況を見るバロメーターになってたんですが、少しずつ減少しているというのは、経済が落ち込んでるのか、それとも働き方改革の成果なのか、私はどちらかわかりません。毎年毎年、時間が減っています。これが最近の流れです。

「(3)賃金の状況」ですが、これは興味深いです。

賃金は増加してますよということを強調しています。

特に、最低賃金を大幅に毎年上げてますので、パートタイマーの方が時給はどんどん上がっています。

おそらくこの傾向は続くのではないかなと思います。その後は、例年とあまり変わらない記載が続きます。

## 「第2 平成31年度地方労働行政の重点施策」

### 「1 総合労働行政機関としての施策の推進」

「第2 平成31年度地方労働行政の重点施策」「1 総合労働行政機関としての施策の推進」という箇所では、都道府県労働局長のリーダーシップのもと、雇用環境均等部が中心となって、本省からの指示内容、局内で共有し、局内外の調整を図り局、所署で一体となって政策を進めていくとされています。

また労働問題に関するあらゆる分野の相談については総合労働相談コーナーにおいて、ワンストップで受付、必要に応じ、局内各部署、所署で滞りなく取り次ぐという記載がございます。これまではありませんでした。

トップダウンで縦割りじゃなく、いろんな問題に取り組んでくださいという念押しをしています。

企業名公表という制裁は3アウトで公表に至る、と思います(下図)。

違法な長時間労働が大量に発覚したら、まず1アウトです。

2アウトは、監督署長による企業幹部の呼び出し指導があった場合です。

今まで地方労働行政運営方針にこういう記載がありまして、企業名公表することで正式に制度化されます。

3アウトは、労働局長が指導して企業名に至る、ということです。トップ自らが解決を図れというわけです。こうした仕組みです。

トップの責任で何事もやってくださいということをも明記したんじゃないだろうかと思います。

今年発表された裁量労働制に関する企業名公表制度ですが、最後の駄目押しは労働局長ですね。各都道府県のトップが自ら指導して踏み切って欲しいという制度としてでき上がっております。

労働時間に関する違法行為については労基署としても、最終的にはトップが決断して企業名公表に踏み切ると。

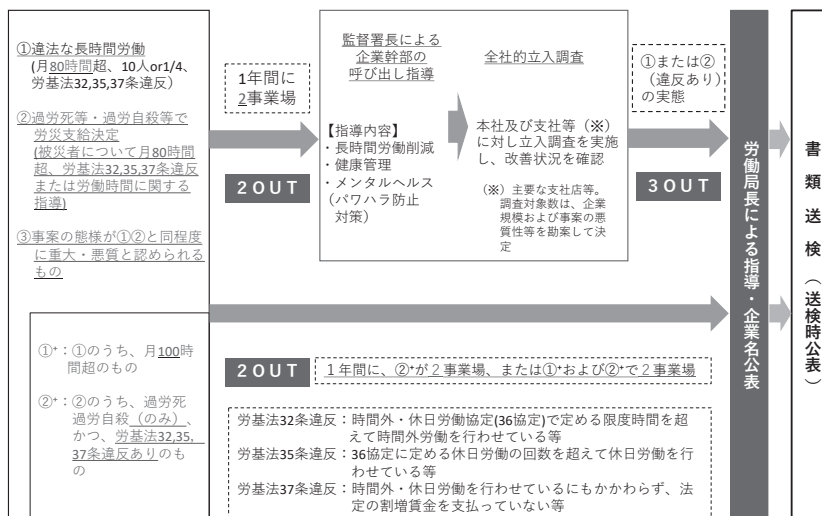
## 「2 働き方改革による労働環境の整備、生産性向上の推進等」

次は「2 働き方改革による労働環境の整備、生産性向上の推進等」「(1) 働き方改革に取り組む中小企業・小規模事業者等に対する支援等」「ア 中小企業・小規模事業者等に対する支援制度の利用促進」です。

これは今までなかった記載です。

働き方改革で苦しくなるのは中小企業

公表に至るまでのフロー図



だといことは、分かっていると思います。

「課題」「今後の取組」というふうに分けて書かれています。

「今後の取組」「(ア) 相談・支援体制の整備」とありますが、これも今年初めての記載です。中小企業が働き方改革についてこれられないのではないかと。法律を知らないのではないかと。そういうことで、相談支援体制の整備が打ち出されているわけです。

具体的に「特に経営環境が厳しい中小企業・小規模事業者等を中心に支援を実施する」と書かれています。

行政がここまで書くということは、すぐにできなくても、努力をなんとかお願いしますということなのだろうと思います。異例の記載です。最初から諦めたり、無理だとか、お気持ちはわかるんですけども、行政としては精一杯支援する、ということだと思います。すぐには難しいからいきなり書類送検、是正勧告はないですよという暗黙のメッセージだと思います。

次が「(イ) 働き方改革に取り組む中小企業・小規模事業者の人材確保を支援する助成金の創設」です。

これまで助成金の記載はありましたが働き方改革に取り組む中小企業を支援する助成金の創設という項目は初めてです。

続く「(ウ) 中小企業や事業主団体に対する助成」も今まではありませんでした。

いろいろな支援は政府としてやっていますという姿勢を打ち出しています。

「イ 労働施策総合推進法に基づく協議会等について」とあります。労働施策総

合推進法は、働き方改革基本法に位置付けられた法律です。

労働施策総合推進法に基づく協議会という記載も今年初めてです。

労働施策総合推進法に基づく協議会があって、中小企業の方にこの協議会を生かしていただき、意見交換などしてください、ということのようです。

今後の取り組みとしては、「(ア) 労働施策総合推進法に基づく協議会等の開催」「(イ) いわゆる「地方版政労使会議」の開催」とありますが、この記載も初めてです。

これがどこまで機能するか、ちょっとわからないんですけども、政府としては仕組み作りを重視して周知していきたいということだと思います。

次に「ア 長時間労働の是正及び労働条件確保・改善対策」を見ていきます。これは去年もありましたが記載内容が変わっています。

「マンアワー（1人1時間）当たりの生産性を上げつつ」と書いてあり、「ワーク・ライフ・バランスを改善し、女性や高齢者が働きやすい社会を実現するため、罰則付きの時間外労働の上限規制等が盛り込まれた」ということになります。

「(ア) 改正労働基準法等の施行への対応」という箇所では、運送、建設について、ガイドラインを周知するということに記載しています。

この2業種は人手不足で労働時間が長くなっています。猶予期間はありますが、今のうちから周知を図るということだと思います。

「(イ) 長時間労働の是正及び過重労働による健康障害防止の徹底」では、法改

正のことが書いてあります。ただ、その改正内容を知らない人が多いのです。改正内容を周知させたいということだと思います。

36協定は適正に運用してくださいという旨の文章が書いてあり、どうやら36協定を軸に長時間労働の規制をしたいということのようです。臨検でも36協定が見られるのではないかと思います。

従業員代表をきちんと選出している事業所はいいんですが、よくわからないまま、適正な手続きを踏まずに毎年同じような人が選出されている事業所や、特別条項は一応書いてはいるけども、きちんと話し合い、通知等をしないで曖昧に運用していると、そこを見られると思います。

すぐ書類送検をするということではなくて、これからどう改善すべきかを監督署と検討するのではないかと思います。

「(ウ) 労働条件の確保・改善対策」ですが、ここで1個だけ新しい箇所があります。それは「b 商慣行の見直しや取引環境の改善など下請取引対策の強化」です。

こう書かれています。

「働き方改革の推進に向けた中小企業における労働条件の確保・改善のため、監督指導の結果、下請中小企業等の労働基準関係法令違反の背景に、親事業者等の下請代金支払遅延等防止法（昭和31年法律第120号）等違反が疑われる場合に中小企業庁、公正取引委員会及び国土交通省に確実に通報する。」

これは大変なことです。

私の事務所でも、運送業の未払い残業代を手掛けていますが、立場が弱い場合

は長時間の客先工場・倉庫での待機時間や長時間労働をしないと賃金を支払えない収益が厳しい仕事を断れないのです。そうすると長時間労働になります。こうした現実も、労働行政も把握しています。しかし、下請法は厚労省の管轄ではありません。それでもここには「中小企業庁、公正取引委員会及び国土交通省に確実に通報する」とあり、強い意思を感じます。

大企業の立場から中小零細企業に無理な仕事をお願いするのは、今後自分の首を絞めることになりかねません。追い詰められた経営者は何をするかわかりません。

技能実習生に関する記述は前年とほぼ同じですが、新しいのは、「特定技能の在留資格により就労する外国人労働者については、労働基準関係法令違反があると考えられる特定技能所属機関に対して的確に監督指導を実施し、重大又は悪質な労働基準関係法令違反事案に対しては、司法処分を含め厳正に対処するとともに、出入国在留管理機関との相互通報制度を確実に運用する。」という部分です。

要は、特定技能制度について、長時間労働、未払い残業代があった場合には、労働法だけの問題にはとどまらない、ということです。送検があるとともに、出入国在留管理機関と一体となって対処しますという警告です。これは脅しではなく、現実にかこうした対応がなされています。

外国人労働の場合、外国人の立場が弱いことから気が緩むということがあるかもしれませんが、日本人と同じかあるいはそれ以上に気を付けないといけ

ません。

最近、何が起きているかという、中小企業の倒産です。大手紡績メーカーなどは、下請け先、委託先の労働コンプライアンスを守ると宣言しています。労働コンプライアンスが守れない会社とは即刻契約解除となります。あっという間に年間数億、数千万の売上がなくなります。

Facebook、スマホが外国人の方の武器で、録音録画、Facebookでの情報共有は簡単にできます。

「f 各種権限の公正かつ斉一的な行使及び丁寧な指導」では、以下の記載に注目すべきでしょう。

「また、監督指導において法違反が認められた場合には、事業主にその内容や是正の必要性を分かりやすく説明することにより、事業主による自主的な改善を促すとともに、きめ細やかな情報提供や具体的な是正・改善に向けた取組方法をアドバイスするなど、丁寧かつ具体的に対応する。特に、中小企業の事業場への監督指導に当たっては、中小企業における労働時間の動向、人材確保の状況、取引の実態その他の事情を十分に聴いた上で、その事情を踏まえて丁寧に対応する。」

ですから、すぐに杓子定規に厳しい指導をするかという、そうではなく、むしろ行政と事業主とで一緒になって考えていくという姿勢で行くのだと思います。

「イ 長時間労働の抑制及び年次有給休暇の取得促進等」の「今後の取組」として、「(ア) 企業経営陣への働きかけ」と

書かれています。

「働き方・休み方の見直しに向けた取組には、企業の経営トップの意識改革やリーダーシップが重要である。このため、長時間労働を前提としたこれまでの職場慣行を変え、定時退社やゆう活の取組、勤務間インターバル制度の導入促進、短納期発注を抑制し納期の適正化を図ること、年次有給休暇の取得促進等に取り組みよう、局幹部による管内の主要企業の経営トップ等に対する働きかけを引き続き実施し、各企業における働き方改革を促進する。」

どこまでこのようにできるかは未知数ですが、トップダウンでやってくれと書かれています。

続く「(イ) 改正労働時間等設定改善指針等を通じた働き方・休み方の見直し」については、追って、ご説明します。

「(ウ) 勤務間インターバル制度の導入促進と年次有給休暇の取得促進」についてですが、インターバルはまだ努力義務です。政府としては推進したいのだと思います。

「ウ 第13次労働災害防止計画の2年目における取組」の「(イ) 健康確保対策、過労死等防止対策」には、「産業医・産業保健機能の強化、医師による面接指導の対象となる労働者の要件の拡大等が図られたところであり、改正安衛法の内容について、あらゆる機会を通じて周知、指導を図る必要がある」という新しい記載があります。今年は周知の年になると思います。

特に力を入れるのは、産業医の部分として、「① 経営トップへの啓発、職場の環境整備の促進」という記載もあります。

「② 産業医・産業保健機能の強化」も新しい記載です。

「③ 産業医の選任の徹底」が独立、まとまった記載になるのは初めてです。

50人以上の事業場でも産業医が未選任の事業場があります。まずは選任しようというところから始めようということですから。産業医を中心に健康管理を進めようという意図が読み取れます。

次は17ページの「b 過重労働による健康障害の防止」です。

要は、労働時間の状況の把握をし、100時間を超えたものから80時間を超えたものに面接指導の対象要件が変わったことを周知、指導するということです。

それと、私が読んでいて、時代が変わったなと思うのが23ページの「カ 労働関係法令の普及等に関する取組」です。

今後は国が主体となって、大学生や高校生に労働法を教える、若者向けセミナーをするなどということが書かれています。

「平成29年2月から労働関係法令の基礎知識を分かりやすく学習できるeラーニングシステムの提供や、同年11月から労働条件に関する法律の知識について、クイズやマンガ等を通して学習することができるスマートフォンアプリの提供、地方公共団体等が若い労働者に向けた労働関係法令に関するセミナーを開催する際に使用できる資料の作成を行っているところであり、学生や生徒だけでなく、現在働いている若者も対象に含め、働く上で必要な労働関係法令の知識の付与を引き続き推進する。」とあります。

労働法はすでに「一部の人は知らない法律」ではなくなってきました。知

らないのは経営者だけという時代になっています。

その次に「(3) 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保」、つまり日本版同一労働同一賃金についても記載があります。

書いてあることは皆さんすでにご承知の内容だと思うのですが、一部、衝撃的な内容があります。

「不合理な待遇差解消のための点検・検討マニュアル」「職務評価を用いた基本給の点検・検討マニュアル」について言及しています。こうした自己チェックは普通、自社でやるべきことです。国が「こうやりなさい」とするのは本来の姿ではないでしょう。

「職務評価を用いた基本給の点検・検討マニュアル」は働き方改革に関しての厚生労働省ホームページにアップされています。

外資系企業のコンサル会社が使うようなやり方がここでは示されています。例えばパートタイマーと正社員がいたらこうやって評価をして、数値を入力して、それで全体を評価して、係数を掛けて、時間給も比較して…という具合です。

正社員と単純比較できないという日本固有の問題はあるのですが、活用係数があって、活用係数を掛けて比較すると書かれています。

厚生労働省が自分で作れるのかなというのが私の疑問です。

どこが作ってるか。それは、PwCコンサルティングで、ここは世界4大監査法人系のコンサルティング会社です。外



資系企業です。

なぜこの会社が厚労省から委託を受けたのかは知りませんが、日本のコンサル会社ではないのです。政府が誘導したい方向性は明らかです。

### 3 注目点

残りの時間で、注目点をやや細かく見ていきたいと思います。

昨年の今頃に、あるレポートが発表されました。それは何かというと、金融庁が発表した地方銀行の経営に関する地域金融の課題と競争あり方というレポートです。

銀行の経営が何で働き方改革と関係あるのか。金融庁はある日本地図を公表しました。色分けがなされており、赤い地域は、1都道府県で1つの銀行が存続できないということを示しています。青色の大都市があって、2行以上地方銀行が存続できるということです。白は1行だけです。非常に悲観的な見方をしています。

政府としては合併統合を促進したいわけです。すでに地銀はそうした動きを見せています。しかしそれでは動きが遅いということで、1都道府県に1行でいいという厳しい内容を示しています。

銀行がこれだけ統合されていくということは、会社もなくなるのではないかと。政府としては企業数が減ることを前提に政策を進めているわけです。働き方改革も中小企業を淘汰させるための1つの動きではないかと思えます。

今まで日本政府は中小企業をむしろ助ける法律、政策を取ってきましたが、そういった方向性は転換されているのだと

思います。

会社を売る、事業承継するということを積極的に促進して企業数を減らそうとしているのではないかと。

その一つをきっかけが今回は働き方改革で、できる会社とできない会社を分けている気がします。

2009年にある大手タクシー会社が法律で決められた運行時間を守っていないとして営業許可を取り消されました。この影響は大きく、各タクシー会社は、ドライバーの運行時間すなわち労働時間の決まりを厳守するという方向に舵を切っています。働き方改革の先駆けです。

その結果、タクシー台数が激減しました。全国のハイヤーの台数も減りました（自主的な減車の取り組みもありました）。

労働時間を短くすると、歩合給の比率が高いため、ドライバーが稼げなくなります。となると手堅い営業基盤を持っている大手の会社が有利になります。淘汰が進んだ結果、年間労働時間は減っていき、ピーク時の1割くらい、減っています。一方の収入ですが、労働時間が減っているにもかかわらず増えています。

規制産業であるタクシーと一般の民間企業が同じにはなりません、働く会社が減って働く人が困るかということ、そうではないわけです。困るのは中小企業の経営者です。

政府は中小企業に今取り組まないと厳しいですよと指導しています。長澤運輸事件最高裁判決の後に、東京大学の水町勇一郎先生は、正社員の待遇を引き下げ、格差を解消するのは法の趣旨に反し、生産性の向上、価格の引き上げなどで原

資を確保し、労働者全体の待遇底上げにつなげるべきだとコメントしていました。これは労働法の枠を超えた問題で政府の姿勢を表していると思います。

運送業では残業時間が年間960時間という規制が5年後に導入されます。

これは、やはり守れるとそうでない会社があって、大きな会社だから守れるとは限りませんが、大きな会社ほど守りやすいでしょう。特殊なものを運んでいる、地元のシェアが非常に高いという会社は実は今でも残業時間は年間960時間を切っています。

守れない会社は、四次下請け三次下請けです。非常に競合他社が多く競争が厳しい場合は、年間960時間を守ることが困難です。

こうした世界では、社長の経営努力だけではどうしようもありません。

運送業では5年間の猶予期間で経営改善をしてください、ということです。

日本版同一労働同一賃金については、ある大手物流企業では、正社員と非正社員の待遇格差をなくすという制度を導入し、有期でも正社員と同じ待遇を受けると。数千人がこれの影響を受けるそうです。

私が中小企業の経営者なら、大手だからできるんだ、とってしまいます。しかし、そうした動きと無縁ではられません。

今、多くの人がインディードというサイトを使って、仕事を探しています。「東京都 ドライバー」として検索すると、給料もわかる形で検索結果が示されます。

同一労働同一賃金に対応していません

が、ここに大手が大きな広告を打ったらどうなりますか。

契約社員にもボーナス、退職金を払います、手当も正社員なみです、と。

私が契約社員のドライバーだったら、ここに転職しようかなと思いますよ。

こうしたように、どうしても他の企業にも影響が及びます。

訴訟のために対応を変えるのではなく、大手から順に市場原理でインターネットを介して変わらざるを得ない。これが日本版同一労働同一賃金の流れだと思います。

スマホで無料の職探しをする人はすごく増えています。

経団連の会長が発言していましたが、長期雇用が難しい時代になっています。非正規の方が待遇のいいところに移りたがるのは無理からぬことです。

大手を中心に賃上げがなされて、そうした流れについていけない企業は倒れていくのではないかと思います。

テストの前に、勉強していないクラスメイトをみて安心した経験は皆さん、あると思います。

それと同じで、働き方改革へに対応していない会社を見て安心する、賃上げしていない会社を見て安心する、ということではダメです。やってる会社はすでに着手しています。

今年度、かなり高い確率で大手企業が一罰百戒で送検されることがあると思います。中小企業については、制度について周知徹底して話を聞く、時には一緒になって考える、という監督官が圧倒的に多いと思います。いきなり強い指導をしてくるとは思いません。

社名の公表制度を見ると、労働行政の考え方がよくわかります。違法な長時間労働になっている社員が1人だけでもダメです。

しかし、1人2人が重大な違反をしているから社名公表というわけではありません。10人いる場合、4分の1が違反している場合という割合が示されています。

長時間労働等で社員が亡くなった場合も責任を取ってもらうこととしています。

それと、上記と同程度に事案の態様が重大・悪質と認められるものは公表するとしています。例えば、タイムカードの改ざんです。

公表対象になった会社はまだ1社くらいです。要件はそれなりに厳しくなっています。

ホームページによる企業名公表制度もあります。これは中小企業も対象になります。労災事案は半分以上です。労基法事案は3分の1くらいです。しかも、未払賃金です。割増賃金ではないのです。要は夜逃げ事案です。長時間労働事案は少ないです。

1年経つと名前が削除されます。1年経たなくても改善すれば、削除されます。

行政も会社をいじめるのが目的ではありません。あまり恐れる必要はありません。

働き方改革関連法案の審議の過程で、裁量労働制のデータおかしいということ、槍玉に上がりました。

裁量労働制については、組織的な法違反がある場合は、社名公表をするという

制度になっています。

ただこれも、条件が厳しいというか、会社に対して甘いというか、裁量労働制の対象労働者の「おおむね3分の2以上」という要件が課されています。

IT会社などでは、どこまでが裁量労働制の対象業種なのか、私も判断に迷います。

要件は以下の通りです。

- ① 対象業務以外の業務に従事  
裁量労働制の対象労働者の概ね3分の2以上について、対象業務に該当しない業務に従事していること。
- ② 労働時間関係違反  
①に該当する労働者の概ね半数以上について、労基法第32・40条（労働時間）、35条（休日労働）又は37条（割増賃金）の違反が認められること。
- ③ 長時間労働  
②に該当する労働者の1人以上について、1か月当たり100時間以上の時間外・休日労働が認められること。

裁量労働の不適正な運用はよくないですが、長時間労働とセットで注意してればそんなに恐れることはないです。

怖いのは、行政から報道機関に対するリークです。

突然是正勧告に入ったことが社会面に大きく出てしまいます。

「時間外・休日労働協定の適正化」と運営方針にある通り、36協定の点検を通じて、監督指導を行うのではないかと思います。今回の改正から特別条項適用は非常に厳しくなりました。予見できるようなものではダメだと。

理論上、そうそう適用できなくなってしまいますので、厳しい指導を受けるのではないかという気はします。

毎年私がお説明していますが、送検を受けるとすれば、この4類型だろうと思います。

- ①是正勧告累計違反型
- ②証拠隠滅型
- ③外国不法就労連動型
- ④死亡災害型

私がよく相談されるのは、大きな会社の子会社の方から、「本社のプレッシャーがすごい」というものです。

「45時間を絶対守れ」と。それはそのとおりなんですけど、あんまり厳しくするとそれが隠れてしまいます。

そうすると怒られないためにどうするかを考えるようになります。

ありのままを報告してもらおう、「努力してたんだからいいんだよ」と。きれいごとかもしれないけど、実際私は自分の事務所でもそうやってます。

優しく対応しないと、隠れ残業になってしまいます。

隠さないという姿勢は行政対策にもなります。今はご存知の通り隠し事ができません。内部告発、SNSへの投稿、誰でもいつでもできます。

タイムカードの改ざん、打刻後の残業など、こうしたことをしないよう、徹底するのが大事だと思います。

労働行政当局は沈黙していますが、必ずや問題になるのは管理監督者です。管理監督者は、45時間とか各種規制は適用除外です。

行政当局は僕が見てる感じでは非常に

控えめでした。私が見ても管理監督者ではないよと。それでも指導票とか、是正勧告を出さなかったりとか、そうした事例は山ほどありました。しかし、近いうちに方針転換があると思います。

上司が長時間労働で、部下は6時に帰る。こんな状態を国が想定しているとは思えません。

最後は外国人労働者の方です。これから外国人の方が同じ職場で働くっていうのは当たり前になってきます。

怖いのは、先ほど申し上げました通報制度です。技能実習生の問題は、御存じのとおり非常に取り締まりが厳しく、企業名公表、送検、計画の取り消しに至ることがありますので、慎重のうえにも慎重にやってもらう必要があります。

私からは以上です。ご清聴ありがとうございました。

(本稿は2019年4月24日(水)に開催しました第2799回労働法学会研究会例会の講演録を加筆・整理したものです。文責・編集室)

よくわかる!

# 労働判例ポイント解説

## コンビニ店員に対するセクハラ行為を理由とする市職員の停職処分の効力

A市（セクハラ・停職）事件 最高裁第3小法廷平30.11.6労経速2372号3頁

法政大学講師

山本圭子

### 事実の概要

本件は、Y市（加古川市。1審被告、控訴人、上告人）の男性職員であるX（1審原告、被控訴人、被上告人）が、平成26年9月30日の勤務時間中に、買い物に訪れたコンビニエンスストアA（以下、A店）の女性従業員Cの手を取って自分の股間に接触させるなどの行為等（行為①）を行ったことを理由に、停職6月の懲戒処分（以下、本件処分）を受けたことにつき、本件処分は重きに失するものとして違法であるなどと主張して、Y市を相手に、その処分の取消しを求めた事案です。その経緯は以下の通りです。

Xは、当時56歳の男性で、地方公務員法に規定する単純労務職員として、平成3年にY市に採用され、平成6年10月に自動車運転士を命じられ、平成22年4月より就業場所のY市環境美化センターに勤務しています。業務内容は、ごみ収集車で市内のごみ集積場から一般廃棄物を収集し、Y市の新クリーンセンターまで

運搬するというものでした。Xは、22年ころから、Y市環境美化センターとY市新クリーンセンターの中間地点にあるA店を、勤務時間中に、Y市の市章のついた制服（作業着）を着用したまま利用していました。

XはA店の女性従業員らに対しなれなれしく接し、店の商品である飲み物等を買わせることがある一方で、手を握る、胸を触る、男性の裸の写真を見せる、胸元をのぞき込む、「乳硬いのう」「乳小さいのう」「制服の下、何つけとん」「胸が揺れとる。何カップや」といった発言をすることがあり（行為②）、Xの言動を理由の1つとして退職した女性従業員もいました。A店のオーナーBは行為②について従業員から頻繁に報告を受けており、XがY市の職員であることも認識していましたが、商売に差し支わりがないよう、問題にすることは控えていました。

Xは、勤務時間中である平成26年9月30日午後2時30分頃、制服を着用してA店を訪れ、顔見知りであった女性従業員Cに飲物を買わせようとして、自らの

左手をCの右手首に絡めるようにしてショーケースの前まで連れて行き、そこで商品を選ばせた上で、自らの右腕をCの左腕に絡めて歩き始め、その後間もなく、自らの右手でCの左手首をつかんで引き寄せ、その指先を制服の上から自らの股間に軽く触れさせ、「どこを触り寄るねん」といいました。Cは「いや、いや、いや」と言いながらXの手を振りほどき、本件店舗の奥に逃げ込みました。XはCの後ろ姿に「何取りに行きよるねん」「はよう出て来いよ」と声をかけ、Cが戻ってくるのを待ち、Cに対し商品代金の支払いをしました。

CはXが退店した後に、隣のレジで接客していた従業員にXの行為①を伝え、その従業員から伝え聞いたBは、その内容があまりにひどいと思い、これまでは黙認してきたが今回は許せないと考え、同日午後7時頃、市政に関する質問等を受け付けるためにY市が設けているスマイルメールというシステムを利用して、「セクハラ苦情です」というタイトルで環境第1課にあて、差出人名を伏せたまま「市内でコンビニを経営しておりますが、その中の一部の方がセクハラを従業員にして困っております。手を握る、暴言（いやらしい言葉）は当たり前、本日は従業員の手を陰部に接触させるとエスカレートしてきており、不快に思っておりますし、困っております。従業員が辞めてしまう次第です。このようなことが起こらない様に対応策を検討して、返信してください」と苦情を送信しました。

Y市の環境第1課長はこの苦情を受け

て、翌10月1日に、Xを含めた所属の職員を集めて緊急ミーティングを開き、メールの内容を紹介するとともに、このような行為は処分対象となるだけでなく警察にも通報されることになるなど一般的な警告を行いました。苦情の件について行為者を突き止めようとはしませんでした。

環境第1課長と副課長は10月7日にA店のBのもとを訪れて事情を聴き、防犯カメラの映像を見せられ、行為①の行為者がXであることを認識しました。課長らは、BがXの処分までは求めておらず、従業員に負担がかかることは避けたいのでA店からY市に通報したことは知られたくないと述べたため、Xの事情聴取や処分を行いませんでした。

しかし、11月5日にCの知り合いと称する者と友人と称する者からY市に別々に電話があり、Xの行為①についてCのセクハラ被害の苦情を申し入れ、行為者の処分を求めると述べました。一方、地元新聞Dの記者がBを訪れて行為①について取材を行いました。

11月6日に環境部参事と環境第1課副課長とがBを訪れ、研修等を実施して再発防止策をとったと報告した際に、BからD新聞の取材を受けた旨を告げられました。11月7日のD新聞の朝刊にXの行為①がXの名前を伏せて報道され、A店の意向を受けてY市が処分を見送っている旨を書かれたのを受けて、Y市は記者会見を開き、総務部長と環境部長らが説明と謝罪を行い、今後、事情聴取をして厳正に対処する旨を述べました（D以外の4つの新聞にこの記者会見についての記事が掲載されました）。

その後、Y市は、Bに、新聞報道されたので再発防止策だけでは済まなくなった、手順を踏んで処分する方針を伝えました。そして、Xに事情聴取をし、Cからも聞き取りを行い（その際、Cは、Xの処分を求めないし告発するつもりはないが、同じようなことが起こらないようにしてほしいと述べました）、職員懲戒審査委員会に諮問したうえで、Xに対し本件処分を行ったものです（処分庁はY市長）。

1審（神戸地判平28.11.24労経速2372号9頁）は、まず、Y市では行為①と類似する行為を非違行為として懲戒処分を行った例がなく、停職6か月という免職に次いで重い懲戒処分をするからには慎重な検討を行わなければならないとしたうえで、行為①がそれ自体悪質なものであること、Xが以前からB店において迷惑行為（行為②）をしてきたこと、反省の態度が十分でないことを勘案しても、停職6か月という懲戒処分は行為①に対する評価として重すぎるとして、Xの請求を認容しました。

Y市が控訴しましたが、高裁（大阪高判平29.4.26労経速2372号6頁）は、Xの行為①は、以前からの顔見知りに対する行為であり、Cは手や腕を絡められるという身体的接触をされながら終始笑顔で行動しており、これについて渋々ながらも同意していたと認めざるをえないとしました。そして、CとBとのいずれもが、新聞報道により事案の概要が公になった後も、Xの告発や処罰を望んでいないことを併せると、被害の程度が大きいとはいえないし、Xの行為が社会に与えた影響は小さくないが、公権力の行使に当た

る公務員が同様の行為をした場合ほど大きいとはいえないとして、停職6月は重きに失するとして、Y市の控訴を棄却しました。そこでY市が上告しました。

## 判 旨

原判決破棄、第1審判決を取り消す。

(1) 公務員に対する懲戒処分について、懲戒権者は、諸般の事情を考慮して、懲戒処分をするか否か、また、懲戒処分をする場合にいかなる処分を選択するかを決定する裁量権を有しており、その判断は、それが社会観念上著しく妥当を欠いて裁量権の範囲を逸脱し、又はこれを濫用したと認められる場合に、違法となるものと解される。

(2) 行為①について、XとCはコンビニエンスストアの客と店員の関係にすぎないから、Cが終始笑顔で行動し、Xによる身体的接触に抵抗を示さなかったとしても、それは、客との間のトラブルを避けるためのものであったとみる余地があり、身体的接触についての同意があったとして、これをXに有利に評価することは相当でない。

C及びA店のオーナーBがXの処罰を望まないとしても、それは、事情聴取の負担や本件店舗の営業への悪影響等を懸念したことによるものとも解される。さらに行為①のように身体的接触を伴うかどうかはともかく、Xが以前からA店の従業員らを不快に思わせる不適切な言動をしており（行為②）、これを理由の一つとして退職した女性従業員もいたことは、本件処分の量定を決定するに当たり軽視することができない事情というべき

である。そして、行為①が勤務時間中に制服を着用してされたものである上、複数の新聞で報道され、Y市において記者会見も行われたことからすると、行為①により、Y市の公務一般に対する住民の信頼が大きく損なわれたというべきであり、社会に与えた影響は決して小さいものということとはできない。

そして、市長は、本件指針が掲げる諸般の事情を総合的に考慮して、停職6月とする本件処分を選択する判断をしたものと解されるどころ、本件処分は懲戒処分の種類としては停職で、最も重い免職に次ぐものであり、停職の期間が本件条例において上限とされる6月であって、Xが過去に懲戒処分を受けたことがないこと等からすれば、相当に重い処分であることは否定できない。しかし、行為①が、客と店員の関係にあって拒絶が困難であることに乗じて行われた厳しく非難されるべき行為であって、Y市の公務一般に対する住民の信頼を大きく損なうものであり、また、Xが以前から同じ店舗で不適切な言動（行為②）を行っていたなどの事情に照らせば、本件処分が重きに失するものとして社会観念上著しく妥当を欠くものであるとまではいえない。

## ポイント解説

### (1) 公務員に対する懲戒処分と裁量権

本件は、Y市の職員が勤務時間中に制服を着用したままで、コンビニエンスストアの女性従業員に対し、性的な言動（セクハラ行為）を行ったことを理由とする懲戒処分（停職6月）が争われた事案です。

本件最高裁判決は、まず神戸税関事件（最3小判昭52.12.20労働判例288号24頁）と、東京都教委（高校教員ら、懲戒処分）事件（最1小判平24.1.16最高裁判所裁判集民事239号253頁）とを引用し、公務員に対する懲戒処分について、懲戒権者は、諸般の事情を考慮して、懲戒処分をするか否か、また、懲戒処分をする場合にいかなる処分を選択するかを決定する裁量権を有しており、その判断は、それが社会観念上著しく妥当を欠いて裁量権の範囲を逸脱し、又はこれを濫用したと認められる場合に、違法となるものと解されるとしました。

Y市においては、「Y市職員の懲戒手続き及び効果に関する条例」（懲戒条例）が制定され、これによれば、一般職に属する懲戒処分には、戒告、減給、停職、免職の4種類があり、停職の場合には停職期間は1日以上6月以下、この間、停職者は職務に従事せずいかなる給与を支給されないとされていました。

また「Y市職員の懲戒処分に関する指針」（以下、指針）では、懲戒処分に付すべき標準的な事例を選び、それぞれにおいて、具体的な処分量定の決定に当たっては、①非違行為の動機、対象および結果、②故意または過失の度合い、③職員の職務上の地位や職務内容、④市、他の職員および社会に与える影響、⑤他の行政処分、刑事処分の程度等のほか、過去の非違行為やその後の対応も含め総合的に考慮の上判断するものとされていました。

この指針では、セクシュアル・ハラスメントの処分の標準例は、「強制わいせつ、上司等の影響力利用による性的関



係・わいせつな行為」が免職または停職、「意に反することを認識の上での性的言動の繰り返し」が停職または減給、「意に反することを認識の上での性的言動」が減給または戒告とされていました。同指針の公務外非行関係の事由としては、「痴漢・わいせつ行為」の処分の標準例は免職または停職とされていました。

Y市は、これらを踏まえて、停職6月という、停職処分としては最も重い処分を科したのですが、1審および控訴審は、Cが拒絶の意思表示をしていないこと、CもBも厳罰を求めていること、行為②についても身体接触を伴っていないこと、同様の事案についての処分の前例がないこと等を理由に、本件処分が重すぎると判断していました。しかし、最高裁は、行為①は客と店員の関係にあって拒絶が困難であることに乗じて行われた厳しく非難されるべき行為であって、住民の信頼を大きく損なうものであり、また、Xが行為②を繰り返していた事情に照らせば、本件処分がA市の裁量権の逸脱・濫用には当たらないとしています。

本件指針では、公務外非行について「痴漢・わいせつ行為」の例はあったものの、本件のようなセクシュアル・ハラスメントの繰り返し等についての例までは設けていなかったこと、停職処分が1日から6月と幅が広く、その量定についての基準が不明瞭であったことなどが、本件の紛争の根底にあるようです。他方、1審や控訴審のように、前例がないからといって処分対象とできないのでは、それはそれで問題です。前例がない

場合、あるいは本件のように指針にそのものズバリの例示がないケースでも、規定の欠缺がないように懲戒に係る包括条項（前各号に準ずる不都合な行為があったとき等）を置いた上で、懲戒委員会等で量定について検討出来るようにしておいた方が良いでしょう。

## （2）セクハラ行為に対する処分の判断 枠組み

1審および原審は、CがXと顔見知りであり、身体的接触について渋々ながらも同意していたこと、C及びBがXの処罰を望まず、そのため警察沙汰にもしていないことなどをことさらに取り上げていますが、被害者が拒絶の意思表示をしていないからといって、同意があったとは言えないことは、これまでも横浜セクハラ事件（東京高判平9.11.20労働判例728号12頁）やL館事件（最1小判平27.2.26労働判例1109号5頁）といったセクハラに関する先行判例では繰り返し指摘されてきたところです。

この点、最高裁は、XとCとはコンビニエンスストアの客と店員の関係にすぎないから、Cが終始笑顔で行動し、Xによる身体的接触に抵抗を示さなかったとしても、それは、客との間のトラブルを避けるためのものであったとみる余地があり、身体的接触についての同意があったとして、これをXに有利に評価することは相当でないとしています。またCやBがXの処罰を望まないとしても、それは、事情聴取の負担や本件店舗の営業への悪影響等を懸念したことによるものであって、そのことをもって本件処分が重すぎるとか裁量権逸脱に当たるとはいえないとしました。

### (3) カスタマーハラスメントという側面

さて、この事件を、A店の視点で見ると、顧客であるXより女性従業員らがセクハラに遭い（行為②）、それをBが頻繁に顧客との軋轢を避けるために放置していたところ、とうとうCに対する行為①にまでエスカレートしたということになります。均等法の通達「改正雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律の施行について」（平成28年8月2日雇発0802第1号）でも、セクハラの実態の範囲について、「事業主、上司、同僚に限らず、取引先、顧客、患者及び学校における生徒等もセクシュアルハラスメントの実態の範囲になり得る」としています。

そして、顧客や取引先といった外部の者からのセクハラやパワーハラといった迷惑行為は、近年、「カスタマーハラスメント」と呼ばれています。本件のような店舗、流通関係、交通機関、介護等の対人サービスではカスタマーハラスメントが職場の大きな課題となっています。もはや「お客様は神様です」といって、カスタマーハラスメント被害が使用者が放置することはできないのです。

厚生労働省「職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会報告書」（平成30年3月）は、顧客や取引先からの著しい迷惑行為（いわゆるカスタマーハラスメント）にも言及しています。同報告では、「一般的には、顧客や取引先など外部の者から著しい迷惑行為があった場合にも、事業者は労働者の心身の健康も含めた生命、身体等の安全に配慮する必要がある場合があることを考えるこ

とが重要である」としています。

A店のオーナーBは、度重なるXの女性従業員らに対するセクハラ行為によって不快感を訴えられ、退職する従業員がでていたこと等を認識していたのに、これを放置していました。本件のCや退職した女性従業員からすれば、A店が何らの対策を取らなかったことが問題視されかねない事態です。たとえXが顧客で、従業員に店の品を買い与えるといったことを繰り返して、多少なりとも売り上げにつながっていたとしても、その背景にセクハラ言動に耐えていた女性従業員らの苦悩を見逃していたことは、使用者として安全配慮義務違反、職場環境調整義務違反に問われかねません。

上記報告書では、カスタマーハラスメントについて、顧客には就業規則を適用することはできず、事前に防止することが困難であるとしつつも、事業主は、雇用する労働者に対して取引先の労働者等に対して悪質な迷惑行為をしないよう周知・啓発することは可能であるとしています。Y市はその職員らがカスタマーハラスメント防止の対応をとるべきであったともいえます。

事業主による職場のパワーハラスメント防止措置等を盛り込んだ女性活躍推進法等を改正する法律が2019年5月末に成立しました。今後は、指針等の策定が予定されています。

指針には前掲報告書を受けて、カスタマーハラスメントに関しても何らかの記述が盛り込まれる可能性が高いようです。

# 職場のさざなみ

連載第

173

回 困った喧嘩の両成敗

労働ジャーナリスト

金子 雅臣

## 1 チャットを覗かれた

—いやー、お恥ずかしい話なんです  
が、従業員同士の喧嘩に会社が巻き込ま  
れてしまったような話です…。

中堅食品卸売業の牧田総務部長が、少  
しムットとした感じで話し始めた。

—従業員同士の喧嘩と言いますと暴力  
事件か何かですか。

—そういう喧嘩ではないんですが、そ  
もそも仲が悪い者同士の口喧嘩のような

ことがありますね。双方から訴えがあ  
って、会社としてはどう対応したらいい  
のかということなんです。

—口喧嘩での訴えですか、そんなこと  
でどうして…。

私は、牧田の言っていることを理解で  
きずに聞き返した。

—ええ、口喧嘩と言っても、メールで  
のことなんですけどね。

—なるほど、メールのやり取りで喧嘩  
になったということですね。

私は念を押すように言ってみた。

—いや、それが少し複雑でしてチャッ  
トへの書き込みなんです。

—すると、チャットで相手の悪口の書  
き込みをしたということですか。

—そうなんです、相手の悪口を仲間  
同士で言いあっていたことが相手にばれ  
てしまったんです。

—なるほど、相手には知られないはず  
と思ってチャットに書き込みをしていたら  
相手にばれてしまったということですね。

私はようやく事態が呑み込めてきたの  
で、確認するように言ってみた。

—それで、その社内チャットは当然に  
閲覧制限がかけられているんですよね。

—問題はそこなんです。社内制限がか  
けられていなかったの、誰でも見よう  
と思えば見れるという状態だったんです。

—それじゃあ、相手はたまたま見てし  
まったということですね。

—いや、一応セクション別のロックは  
かかっているんです。だから他のセクシ  
ョンからは入れないのですが、わざわざ  
違うセクションのパスワードを使って入  
ったということなんです。だから問題が  
複雑なんですよ。

牧田は、言いずらそうに言った。

## 2 悪口が知られてしまった

—つまり、言い合っている人たちは知られないことを前提に言い合ったことが相手にばれてしまったわけです。悪口を言われている方はそれを読んで、当然に悪口が許せないということになるんですが、言った方も業務上の必要性もないのにチャットワークに入り込んだことは問題だと言っているんですよ。

—なるほど、双方に言い分があるということですか。確かに、業務上の必要性がないにもかかわらず、他のセクションのチャットワークを覗き見るということは不自然かもしれないですね。

私も不自然さが気になったので確認するように言ってみました。

—偶然に見てしまったということですか。

—先ほど申し上げましたように、もともと仲が悪い関係だったので、相手は日頃チェックを入れていたらしく、それで気づいたらしいんです。

私はここでようやく事態が読めてきた。

—なるほど、それでどんな悪口なんですか。

—まあ、他愛もない悪口でして…。「あいつウザイから辞めさせたい」とか「あの神経質な顔を見るだけで気分が悪くなる」「あれでよく仕事が務まっているよな」とか言っているんです。

—言われた方は確かに不快でしょうね。しかし、知られることを予期していなかった方からすれば、そもそも仕事の

関係以外では入ってはいけないチャットワークを見たのはけしからんということなんですね。

私は整理するように言ってみました。

—それで、どちらも「相手を処分しろ」と言いだしましてね。

—そんな話になるんですか。

私は少し呆れながら聞いてみた。

—そうなんです。今にはじまった喧嘩ではないのでお互いに譲らないんですよ。

—よほど根深い対立があるんですね。

—昔は仲が良かったらしいんですが、なんでも金銭トラブルがあったとかで…。

牧田は言いにくそうにして言った。

—でも、お互い様というところもありますよね。

私は率直な感想を言ってみました。

## 3 処分は難しい

—ところが、こうして現に他の人が見れるチャットに悪口を書き込みをしたことは、名誉棄損に当たるし、会社だってチャットワークへの書き込みによって個人の人格を傷つけることがないようにする義務があるのではないかというのが書かれた側の主張なんです。

—確かに、言い分は分かりますが…。

私は少し戸惑いながら応じた。

—もう一方の書き込みをした側は、会社のルールを破って、業務上の必要性もないのに勝手に他のセクションのチャットを覗いた行為は処分対象になるのではないかということなんです。

—なるほど、でも書いた方にも「業務

上の必要性」がないので、主張にはムリがあるかもしれないですね。

—そうした主張の板挟みになって、会社としてはどうしたらいいのかということなんですよ。

牧田はここまで一気に話すと、少しほっとした表情で言った。

—確かに、子供じみた喧嘩に会社が巻き込まれたということでしょうね。

私も牧田に同情するように言ってみた。

—そこで、会社としては喧嘩両成敗という感じで決着をつけようと思ってるんですがどうでしょう。

—お互いに仲直りは無理で、双方とも言い張るということであれば両成敗しかないかもしれませんね。

—そこでお伺いしたいのは書き込んだ連中をパソコンの私的な利用で処分できるかということと、チャットを見た方も同じように業務上の必要性がないのにパソコンを私的に使ったとして処分ができないかということなんですよ。

—両成敗の意味は両方を処分するということですか。双方を黙らせるアイデアとしては分かりますが、処分となると別問題ですよ。

—やはり、難しいですか。

牧田は予想していたらしく、少し頭を掻くような仕草をした。

#### 4 日頃の管理が問題になる

—日頃のパソコンの管理がどうであったのかということが問題になるということですよ。

—えっ、日頃のパソコンの管理と言いますと…。

牧田は私の言うことを理解できずに聞き返してきた。

—つまり、日頃業務との関連性のないホームページやメールについてどの程度厳しく管理していたのかということです。逆の言い方をすればそうした管理があまりされておらず容認されていたとすれば、いきなり処分は無理ということです。

—なるほど、そういう意味での日頃の管理ですか。今回の事件からもわかるように、ウチではそうしたことについてあまり厳しくはやってきていないんです。

牧田は気落ちしたように言った。

—基本的には、その行為自体の処分は難しいということですよ。でも、そのことによって「職場の風紀が乱れた」とか「会社の利益を損なった」とか、就業規則上の他の理由に該当すれば別ですが…。

—確かに、そうしたことには該当しないということですよ。

—無理無理に言えば、「職務専念義務違反」という考え方はありますが、つまりそうしたチャットをしている間や、逆に覗き見をしている間は職務に専念していないということですから…。

—なるほど、職務専念義務違反ですか。

牧田は少し明るい顔で応じた。

—でも、こうしたケースで当てはめるのは無理でしょうね。裁判でも認められている場合は大量の私用メールで、その時間がある程度積算されて、問題にできるぐらい長時間であればということですよ。

—長時間ですか…。調べてみないとわかりませんが、そんなことはないと思

ます。

——職務の妨げになるということですから、それなりの時間ということです。

——なるほど、確かに職務に専念していなかったことを言うわけですから、相当時間ということですね。

牧田は納得したように言った。

## 5 お互いの反省を求める顛末書

——あらためて、この種のことは社内規定を整備しておかないと対応できないということがよく分かりました。

牧田は少し観念したように言った。

——そうですね。最近は業務時間内にパソコンで株取引をやっていたとか、とんでもないケースもありますからね。

——確かに、少し前ですと業務に全く関係ないホームページを閲覧しているとか、ゲームをしているとかはあったのですが、そうしたことも最近はないので安心していたのですが、そうとも言えない状況ということですか。

——何もなければ問題はないのですが、こうして一度何かが起きてしまうとルールがなければ対応できないということですよ。

——よくわかりました。今後のことはいろいろと考えますが、今回のケースについては何かいい対応方法はないでしょうか。

牧田は、話を戻すように言ってきた。

——処分による喧嘩両成敗は難しいですが、お互いに反省を迫るというやり方で痛み分けにするということではどうですか。

私は、牧田の言い分と処分できない現

状を考慮しながら言ってみた。

——そんないいアイデアが何かあるんですか。

牧田は少し体を前に出すようにして言ってきた。

——両者に少しずつ問題があるケースですから、両者に反省させるために始末書を出させるというやり方ですが…。

——なるほど、始末書ですか、それはいいですね。反省文を出させて両者の頭を冷やさせるということですか。

牧田は大きくうなづくようにして言った。

——始末書と言っても、反省を求めるものではなく顛末書的なものでいいと思いますよ。今回のことを振り返ってみて冷静になって考えるということです。反省まで求めると、またいろいろとありそうなケースですから…。

私は慎重な言い方をしてみた。

——始末書にもいろいろあるという話は聞いたことがあります、顛末書ということはお互いのやったことの実経過程を書かせるということですか。そのことを通じていろいろ考えろということですね。

——まあ、言い方を変えれば、処分などと騒ぐような問題ではなく、その程度のことでもいいのではないかということなんですよ。

——確かに、大人気のない騒ぎで、それに会社が巻き込まれることもないということでしょうか。

私の言い方ですべてを察したという風に牧田は何度もうなづいていた。

# 「事例」で考える労働法

〈第130回〉

## 兼業と労働時間の通算

社会保険労務士（元労働基準監督官）  
北岡 大介

Q 最近の報道をみると、企業に対し副業・兼業の解禁が推奨されているようですが、その影響からか、弊社のような24時間営業の小売・外食業では、兼業者のアルバイト応募が増えています。アルバイトに本業での勤務状況を聞くと、所定労働時間7時間半～8時間などと聞くことが多いのですが、この場合、弊社での労働時間管理・残業代支払いの取扱いはどのように考えれば良いのでしょうか。またアルバイトが脳心臓疾患・メンタル不調などの健康障害となった場合、本業先・兼業先双方またはいずれに法的責任が生じるのでしょうか。

はじめに

兼業時における労働時間の通算は古くから新しい問題です。労働基準法38条1項は労働時間の通算に係る規定を設けていましたが、これまで若干の行政解釈は見られるものの、実務運用上さほど顧みられることもなく、裁判上争点とされるケースもほとんど見当たりませんでした。しかしながら近年、政府が推奨する副業・兼業推奨の動きの中で、社会的にも注目度が高まっています。まずはこれま

での法的枠組みを振り返った上で、先示された規制改革推進会議の第5次答申（令和元年6月6日 規制改革推進に関する第5次答申～平成から令和へ 多様化が切り拓く未来～）における提言内容を紹介することで設問回答に代えることとします。

### 1 労基法上の労働時間の通算規定とその解釈

同一労働日に複数の事業場で社員が働いた場合、労働時間数の算定をどのように行うべきか。この問題については、前記のとおり労働基準法38条1項が明確に回答を示しています。同条文を見ると「労働時間は、事業場を異にする場合においても、労働時間に関する規定の適用については通算する」としています。例えば、同日に本業の所定労働時間が6時間勤務であり、同日その後に、兼業先で所定労働時間が3時間勤務であった場合を考えましょう。本業先で先に当該労働契約が締結されており、その後に兼業先との間で労働契約が同じく締結され、本業先・兼業先ともに双方の労働契約内容を了知していることを前提条件とします。

この場合、同日に合算された9時間が

本人の労働時間となり、1日8時間を超える法定時間外労働が1時間発生することになります。問題はどちらが時間外割増賃金の支払い義務を負うかです。これについて厚労省の行政解釈では以下の見解を示しています。「通常は、当該労働者と時間的に後で労働契約を締結した事業主と解すべきであろう。けだし後で契約を締結した事業主は、契約の締結に当たって、その労働者が他の事業場で労働していることを確認したうえで契約を締結すべきであるからである」とするものです。その一方で、先のケースで本業先の所定労働時間が6時間、兼業先が2時間であったとしましょう。本業先の事業場の使用者が、労働者が兼業先で2時間超働くことを知りながら所定労働時間を1時間延長（7時間労働）し、結果として法定時間外労働が生じる場合には、厚労省の行政解釈では「甲事業場（※筆者注 本業先）の使用者が時間外労働の手續を要するもの」とするものです。その理由としては「その労働者を一定時間以上使用することにより、時間外労働をさせることとなった使用者が違反者となる。必ずしも1日のうちの後の時刻の使用でもないし、また後から雇い入れた使用者でもない」とするものです。

厚労省の行政解釈はいずれも本業先・兼業先双方がお互いの所定労働時間、契約前後を了知していることを前提とするものですが、双方が不知の場合も実務上多々生じ得ます。この場合については、行政解釈は特段見解を明らかにしておらず、なお実務対応上の課題とされているものです。一つの対応策としては、本業・副業先が各々、労働者に対し、兼業

の有無・契約の前後関係および所定労働時間・各日の労働時間実績につき申告義務を課し、これを元に管理する方法もありましょうが、当該申告義務を労働者に必ず課さなければならないかについても、判然としないものです。

## 2 兼業時における労働時間の通算と安全配慮義務

次に兼業時における過労死・過労自殺と本業・兼業先に対する安全配慮義務等の法的責任の所在が問題となりえます。例えばある中高齢社員が副業先で脳心臓疾患を発症し、亡くなった場合、どのように考えるべきでしょうか。脳・心臓疾患の多くはいわゆる「生活習慣病」の名のとおり、本人の食・睡眠・喫煙・酒などの生活習慣と深く関わっています。その一方、我が国の企業社会においては、過重な労働に従事する結果、健康を損なう例も多くみられ、その発症が業務に起因することも広く認められつつあります。そのような中、業務上外にあたるか否かの判断については、平成13年に認定基準が改正され、直近の法定時間外労働時間数が100時間を超過している場合、または直近3ヶ月を平均して同時間数が80時間を超過している場合、脳心臓疾患が業務に起因する可能性が高いとする基準が示されることとなります。以後、同基準をもとに脳心臓疾患の業務上外判断がなされていますが、この兼業についても例外ではありません。脳心臓疾患ではなく、いわゆる過労自殺の例ですが、平成20年5月16日付で共同通信が報じた例によれば、東京都内の出版社2社で編集アルバイトをし、2004年10月に自殺した女性について、東京労働者災害補償保険



審査官は労災と認めなかった新宿労基署の決定を取り消し、過労による自殺として労災認定しました。労災補償審査官は認定にあたり、両社での勤務時間を合算し、相当程度の長時間労働があったと指摘しています。

このように本業・副業先の勤務時間数を合算の上、判断する手法は脳・心臓疾患においても同じく取られる場合もあるようです。したがって、会社としては副業を認める際には、本業の労働時間数はもちろん、副業先の労働時間数についても関心を持たざるをえません。副業先の労働時間数把握は容易ではありませんが、本人からの自己申告が考えられます。同申告時間数と本業の労働時間数を合算し、過重労働に陥っていないか本業先が定期的に点検していること。そのこと自体が安全配慮義務の履行と主張しうるものと思われま。万が一、本人がその自己申告時間を偽り、副業先で長時間労働をしていた場合は、労災認定がなされる可能性はなお残るものの、本業先に対する民事上の損害賠償は軽減若しくは免れうるものと思われま。もちろん、本業先が同申告時間の虚偽性を認識しつつ、それを黙認していたような事情があれば、その限りではありません。

### 3 規制改革会議における答申内容と今後の動向

規制改革推進会議（以下「会議」という。）は、経済社会の構造改革を進める上で必要な規制の在り方について、総合的に調査審議する内閣総理大臣の諮問機関であり、第5次答申は、第4次答申以降に取り組んできた規制改革項目について、審議の結果を取りまとめたものとさ

れます。同答申では「副業・兼業、テレワークにおけるルールの明確化」につき重要課題として取り上げられており、タスクフォースを設置し、以下答申が取りまとめられました。

＜副業・兼業、テレワークにおけるルールの明確化＞

ア 副業・兼業の促進【令和元年に検討会で結論、結論を得次第労働政策審議会で議論を開始し、速やかに結論】

＜基本的考え方＞ 副業・兼業は、本人の持つ技能の活用を通じた収入増や転職の可能性を広げるとともに、人手不足経済では労働資源の効率的な配分を図る上で効果的な手段である。厚生労働省は平成30年1月に、副業・兼業に関するモデル就業規則を改定し、従来の許可制から、本業における勤務時間以外の時間には届出により副業・兼業ができることを原則とした。それにもかかわらず、企業の大部分は、副業・兼業を原則禁止とする立場を変えていない。この背景として、労働者の健康確保等労働者保護の徹底の観点から、本業と副業・兼業についての労働時間を通算することが労働基準法上、使用者に義務付けられている点がある。（以下中略）こうした本業の使用者における副業・兼業者の労働時間の把握・通算に係る実務上の困難や、副業の使用者における割増賃金支払義務等の負担感等から、企業が副業・兼業の許容や副業・兼業者の受入れに関して過度に消極的な姿勢に陥っ

てしまっている恐れがある。そもそも、時間外労働に対する使用者の割増賃金支払義務は、同一の使用者が過度に時間外労働に依存することの防止にあると考えるべきであり、労働者の自由な選択に基づく副業・兼業についての現行の通達の解釈は適切ではない。このため、労働者の健康確保の重要性には十分留意しつつも、労働者にとって大きな利点のある副業・兼業の促進の視点から、労働時間の通算に関する現行制度の解釈・運用を適切に見直すべきである。以上の基本的考え方にに基づき、以下の措置を講ずるべきである。

＜実施事項＞ 厚生労働省は、労働者の健康確保や企業の実務の実効性の観点に留意しつつ、労働時間の把握・通算に関する現行制度の適切な見直しをすることについて、「副業・兼業の場合の労働時間管理の在り方に関する検討会」における議論を加速化し、結論を得た上で速やかに労働政策審議会において議論を開始し、速やかに結論を得る。

同答申を受け、厚労省も検討会・労働政策審議会において、労基法38条1項に定める労働時間の通算規定見直しを加速化するものと見られ、今後の法制動向も注目されます。他方で同答申にも明記されているとおり、兼業を認めるとしても、「労働者の健康確保の重要性には十分留意」する必要性があることは言うまでもありません。如何なる対応が考えられるでしょうか。

#### 4 兼業時における過重労働防止のため

#### の企業取組例

労働者の健康障害を防止すべく、本業・副業先の就労実態に応じ、一定の制約を設けることが考えられます。その見地から考えると、まず深夜に及ぶ兼業は、本業への差し障りが懸念される上、脳心臓疾患の発症リスクである睡眠不足と大きな関わりがあるため、原則禁止すべきものと思われます。また土日などの所定休日についても、疲労回復の見地から原則禁止とすることが考えられます。また法定休日を除く土曜日等の所定休日については、本業・副業先合わせた所定労働時間数が一定時間数（例えば週60時間以内など）の範囲内に限り認める方法もあります。

また本業が半日休業、あるいは所定内勤務で時間外労働がない場合など状況に応じた副業時間数を設定しておくことが考えられます。以下に規定例を紹介いたしますが、これはあくまで一例であり、副業時間等の設定は労使の実情に応じて定められるべきものです。

●条 別会社におけるフルタイム勤務者が当社で兼業する場合における勤務時間帯及び時間数は以下の範囲内とする。午後7時から午後10時、労働時間数は3時間以内とすること。また深夜（午後10時から午前5時）並びに別会社があらかじめ定める法定休日時における当社での兼業は原則として禁止する。

---

---

# 労働者の社外活動の自由

～新聞記者の事例から 第5回

## 記者の社外表現活動の自由について

弁護士 梓澤和幸

---

### 一、はじめに

---

本稿は表題の通り、企業ジャーナリストが社外の媒体において原稿の執筆、口頭による発言、講演などをする場合に、どのような自由を持ち、あるいは制約を受けるか、という問題に焦点をあてる論稿である。

筆者は弁護士を職業とする。また、2018年3月末日までロースクールで、メディア情報法の講義を担当していた。

この立場から、筆者の思考も、おそらくは読者、編集者の期待も、企業勤務の記者たちに自由があり、またどれくらいの制約もやむを得ないか、という線引きというところに焦点が向きがちである。

しかし、本稿を準備するうちに、それは筆者のなすべき役割ではない、という結論に至った。

では何をなすべきか。

筆者は、マスメディアによる人権侵害の被害者の救済の実務、名誉毀損、プライバシー侵害を原因とする損害賠償、差止め仮処分などの実務に携わることが多かった。

同時に振り返って思うことは、第一線

で取材に従事する記者からの取材上のトラブル、中でも、所属する会社との取材、報道に関わる問題の相談に乗り、その人の人生にまで立ち入った相談と助言の少なくなかったことである。

その経験の中から、本稿に関連して2つの理論的問題が浮かび上がる。

第一は、誰が企業メディアの取材の方向性、報道の方向性を定める権限を持つか、という問題であり、第一線の記者、制作者、編集者はどれだけの企業内部における発言権を持つか、という問題である（メディアの内部的自由）。

第二は、社外表現の自由の外延と制約の限度、根拠という問題である。

第二の問題は、実は第一の理論的帰結に決定的に左右される、ということが、筆者の実践的総括である。

第一の問題は得てして「編集権は誰に帰属するか」、という問いに収れんされがちである。日本のメディア戦後史を前提にしながら、この表現で問いを立てた途端に、結論は貧しく終わってしまう。

「編集権」という概念に拘泥する限り、それはメディア企業の所有者に属する、というところで思考が止まってしまう。

一線の記者は、一指も触れることが許されないというところに小さくまとまってしまふ。どうすればよいのか。メディア企業では、どういう論理構成で、誰が表現の自由（憲法21条、国際人権規約（自由権規約）19条）を持つのか。ここにいう基本的な人権としての表現の自由を誰が分有すると解釈すべきなのか、それを2つの具体的事例を通して考えて行くこととしたい。事例のケーススタディに端を発して、社外表現の自由の問題をいかに考えるべきか、と考察を進めることとしたい。

2つの事例とは第一に、NHK番組改ざん事件をめぐるNHK、朝日新聞の両方のメディアで起こった問題である。

事例の第二は、朝日新聞の植村隆記者の大学への転職をめぐる起こった、北海道新聞の<sup>とこすみ</sup>往住嘉文記者らの社外メディアへの寄稿をきっかけとして発生した、北海道新聞社における社外表現規制の提起した問題である。

## 二、2つの事例

### その1、NHK番組改ざん事件とNHK、朝日新聞における社外表現規制

NHK ETV特集2001「戦争をどう裁くか」の第二回「問われる戦時性暴力」、通称「従軍慰安婦をめぐる女性国際戦犯法廷の番組改編事件」に対する政治家の干渉とそれをめぐるNHK、朝日新聞の対応は、筆者が一体の問題として考えるメディアの内部的自由と、企業ジャーナリストの社外表現規制の、ケーススタディとして好個の事例である。

NHK番組改ざん事件は、VAWW・NETジャパンがNHKを被告として、番

組改編によって原告が蒙った権利侵害回復の訴訟の帰すうについて語られてきた。

ここで筆者が焦点をあてたいのは、番組への安倍晋三氏ら2名の政治家の干渉をスクープした本田雅和記者、高田誠記者の社内の処遇および社外表現の問題と、前記スクープの翌日、政治家の干渉によって番組は改変したと告発した長井暁チーフ・プロデューサーの告発記者会見のことである。

番組改変から4年を経た2005年1月12日、朝日新聞の本田雅和記者、高田誠記者は、安倍晋三官房副長官、中川昭一衆院議員が、NHK放送総局長、野島直樹担当局長を呼び出し、それぞれ面会したこと、この席上、二人の政治家から、番組「問われる戦時性暴力」について、「一方的な放送はするな」「公平で客観的な番組にするように」と求め、中川氏は、やりとりの中でそれができないなら番組はやめてしまえと述べたことを伝えた。

さらに同記事は、NHK幹部の一人は、「教養番組で事前に呼び出されたのは初めて。圧力を感じた」と話す。

翌、1月13日、長井暁チーフ・プロデューサーは、43分のオフラインアップをしている完成版パッケージが、女性国際法廷の趣旨を没却する形で二度にわたって再編集され、日本軍による強姦や、慰安婦制度を認定し、日本軍や昭和天皇に責任があるとした部分、米山リサ・カリフォルニア大学教授のコメントを数ヶ所カット、女性国際法廷に反対の立場をとる泰郁彦教授のインタビューの大幅追加、中国人被害者、東ティモールの元慰

安婦の証言、日本軍兵士の証言などの削除を、松尾武放送総局長、野島担当局長、伊藤律子番組制作局長などの指示により行ったことについて、記者会見で詳しく発言した。

長井プロデューサーは、1ヶ月前に、NHKコンプライアンス推進室に社内調査を求めたが、一向に進まなかった。この社内手続を経た上での告発であった（NHK番組制作局 教育番組センター（文化・福祉番組）チーフ・プロデューサー 長井暁さんの記者会見発表文書（全文）[http://www.moo-azumino.com/main/Diary/kakono\\_nikki/nhk.html](http://www.moo-azumino.com/main/Diary/kakono_nikki/nhk.html)）。

朝日新聞のスクープ記事と長井暁プロデューサーの告発記者会見の事実は、周知の事実であるが、本稿の目的となっている事項を論ずるため、読者には退屈かも知れないが、原典からあえて引用した。

本稿の論点からすると、問題となるのは、この後の経緯である。「NHK幹部の一人というのは私であるが、朝日新聞の記者に「圧力はない」と繰り返したのに聞いてくれなかった」とする松尾総局長の発言をはじめとして、NHKは朝日新聞の記事を誤報だと繰り返した。朝日新聞は当初、毅然としてこれに対応した。

しかし、半年後、朝日新聞の社長は「記者の取材の詰めが甘かった」と謝罪、取材を担当した本田記者は、読者サービス部門に配転され、筆を執れなくなった。その後、編集部門に戻ってからも、夕張、福島、岩手に異動となり、本社社会部には戻されていない。

長井暁プロデューサーも、番組制作には携わることのできない部門に飛ばさ

れ、後にNHKを退社している。

長井暁チーフ・プロデューサーは「涙の記者会見をした」、と当時の新聞の見出しは伝えているが、インターネット上に残されている発言記録は、番組が改変されていった経緯について極めて詳細であり、松尾放送局長が受けた政治家の圧力の影響が如実に表現されている。この社外表現なくして、私たちは、NHK内部に起こった醜い番組改変の事実を知ることはできなかった。社外表現の自由の重要さが分かる。他方、朝日新聞の秋山社長以下上層部の腰砕けの後、本田雅和記者、高田誠記者がいかなる冷遇を受けたのか、記者たちが外部メディアに発表していないので、私たちは引用できる形で知ることができない。もしこのとき、長井暁プロデューサーに続くNHK内部からの告発が一斉に起こり、朝日新聞の記者たちの社外表現が行われ、二人の政治家への糾弾が拡がっていただったか。メディアに干渉して恥じない政治家たちが徹底的に批判されなかった結果、安倍晋三氏という政治家は生き残って、集团的自衛権行使容認、戦争法、共謀罪の強行採決があり、森友学園事件、加計学園事件の隠蔽という闇がある。

朝日新聞記者の社外表現がなされる条件を私たちが確保できなかったことは、これでよかったのか。ご本人たちの個人の責任ではなく、自由の保障のあり方として、企業への忠実義務を負う会社員ジャーナリストが、いかなる法的理論で、社外発言をしても不利益を負わされるべきでないとするか、引き続き理論的検討と、労働協約や就業規則への反映など、実践の蓄積が必要と考える。

## 事例その2 北星学園大学脅迫事件と北海道新聞記者の社外表現

この事例も朝日新聞の従軍慰安婦に関する報道をめぐる出来事である。

植村隆元朝日新聞記者は在職中である1991年、元従軍慰安婦・金学順氏の証言を署名入りで書いた。

週刊文春2014年2月6日号はこの記事を指して、「慰安婦捏造。朝日新聞記者がお嬢様女子大教授に」と報道した。この記事をきっかけに、同記者の転職先である神戸女子学院大学に、解任を求めるファックスやメールが殺到し、同大学は3月7日付で雇用契約を取り消した。植村隆記者は在職中から札幌の北星学園大学で非常勤講師を務めていた。この事について週刊文春は2014年8月14日、21日号で、「慰安婦火付け役 朝日新聞記者はお嬢様女子大クビで北の大地へ」として、植村氏が北星学園大学で教壇を持っていることを非難する報道を行った(2015年1月9日植村隆氏は週刊文春発行元の「文藝春秋」と西岡力氏を被告として名誉毀損裁判を提訴した)。

北星学園と植村記者に北の大地を揺るがすような脅迫が襲いかかり、これに対するしっかりと芯の通った市民の反撃が始まる(以下これを北星学園事件と呼ぼう)。

2014年5月の連休前後から植村元記者の解職を要求するメール、ファックス、電話が大学に届いた。ネット上にも、大学を潰せ、など、テロをあおる言動が並んだ。

5月29日、大学の学長、理事長に、「植村を辞めさせなければ天誅として学生を痛めつけてやる。ガスボンベを爆発

させる」という爆破予告の脅迫状が届いた。

7月28日、再び脅迫状が届いた。9月12日には「元記者はまだ勤務しているのか。爆弾を仕掛けてやるからな」という脅迫電話があった。

また植村氏の長女(当時高校生)も、氏名と顔をさらされ、「殺す」という文字を連ねた脅迫状を送りつけられた。

このような事態の中で、北星学園大学の教員、学長、理事会、職員、学生は孤立感を深めた。植村隆氏の非常勤講師契約継続を維持することは、容易なことではなかった。

闇のような孤独を語る田村信一学長の40分の語りは、当時の学内の状況をリアルに伝えている(講演内容は「創」2016年9月号 長谷川綾・北海道新聞記者の記事に詳しい)。

大学の存続をも危機にさらす、大学の自治、学問の自由への攻撃について、テレビ、新聞紙誌などのメディアの反応は、情けない状態だった。インターネットで、北星学園への攻撃が激しく行われていたのだから、記者たちには脅迫事件の端緒をつかむことはできたはずだが、各社の報道はなかった。週刊金曜日が2014年9月19日号で、初めて北星学園への脅迫を伝えた後も、中央の大メディア、地元の北海道新聞もすぐには追わなかった。すなわち、2014年2月6日号の週刊文春の植村隆氏を捏造記者呼ばわりする報道に端を発したバッシングにより、2014年5月に脅迫が始まり、2014年9月の週刊金曜日の報道まで、北星学園と植村隆氏、その家族が味わった地獄の体験は全国的に関係者以外誰も知るこ

ができなかったのである。

「(2014年) 5月、6月、7月の我々が一番厳しい時に、どうも我々が孤立している感じがしていました(中略) そういう時、もう少し、マスコミの報道、あるいは何か対応があってもよかったのではないかという気がしています」という田村信一学長(「創」2016年9月号108頁)の言葉は、控え目だが、かえって説得力を持って読む者に迫る。

政権の右傾化を背景とした右翼勢力の攻撃があり、それが慰安婦問題、朝日新聞つぶしに関連しているとき、メディアはかくも無力なものなのか。この体験は深刻である。

北海道新聞の往住記者は2014年8月から9月にかけて、北星学園脅迫事件の原稿を3回にわたって書いたがボツにされた。編集局長は、朝日が火だるまになっているのに我々まで火中にとびこむわけにはいかないと、大学、記者への脅迫という学問、言論の自由を脅かす事件を報道する道をとらなかった。

この状況の中で、北海道新聞の現役記者(現在は退職)であった往住記者、長谷川綾記者が、「週刊金曜日」、「世界」、「創」などの社外メディアに書いた記事によって、社会はようやく事実を知り反応を示すことができた。往住記者らの社外表現はぎりぎりの選択であった。

大メディア内部での粘り強い現場と編集局長とのディスカッションを経た上で、企業内記者が社外メディアに書いたことの意味は大きい。

これがあってこそ、マケルナ北星と銘打った巨大な市民運動の全国への拡がり的一步が築かれたのである。

### 三、社外表現の自由に関する理論の方向性

右に取り上げた二つの事例を振りかえりつつ、次の二点を指摘しておきたい。

#### (1) メディアの内部的自由、編集権問題について

メディアの内部的自由についてメディア論の研究者、新聞、放送、雑誌、インターネットメディアの労働組合、ジャーナリストの団体が本格的に取り組み、編集権論を克服する方向で理論的に武装することが大切である。

メディア企業に働く会社員ジャーナリストは、表現の自由の権利主体であることを明確にすること。自己の良心に反して真実と異なる取材、報道をすることを強制されず、真実を伝えることによって不利益を受けないことを明確に宣言し、労働協約、就業規則の中に明示することを目指すことが欠かせない。

「新聞人の良心宣言」(新聞労連1997年)は貴重な試みであるが、これを、法的な効力を持つものにすべく実践することを目指したい。企業メディアでは、取材した記者が事実を把握していることから、デスク、支局長、編集局長などと対等に議論することが可能のはずであるし、それが積み重ねられるべきだ。新人時代から、そうした土壌の中で育ててこそ、自由な報道をする主体の形成が期待できる。「下からの北海道新聞」「下からの共同通信」、「下からの朝日新聞」、「下からのNHK」であってほしい。

(2) 国際女性法廷報道をめぐるNHK内部の出来事、朝日新聞内部に起こったこと、北星学園報道をめぐる、各メディアに起こったことのように、国の運命を

揺るがす大事が発生している時に、真実を知った記者が、(1)の視点で編集幹部と対等に渡り合う土壌を日々作りつつ、どうしても当該メディアの報道にまで到達できないときは、「戦争をさせない」「人権侵害の危機から関係者を救出する」という大きな法益—労働契約上の指揮従属義務、忠実義務をこえる大きな法益—のために、社外メディアに表現する自由があることを、実践的、理論的に積み上げて行くことが大切である。新聞労連新研集会や民放労連、メディア総研などの研究の蓄積をすすめ、それを労働協約などに盛り込む実践の強化を期待したい。

屋外の集会や表現の自由に関連する公開シンポジウムなどで、「……労働組合の一員として（あるいは代表）として発言します」という表現に接することがある。これは、慣行的にはあるが、メディア関係の労働組合が組合員の社外表現の自由を確保する楯となっていることを示すものである。メディア企業が社内事情を告発する発言に不利益処分を加えたときに、不当労働行為として反撃できる根拠となる。

そして、社外表現について、抑制的に規制する就業規則変更などの動きがあったときは、社内で拡がりを持った議論を組織するとともに、北海道新聞の場合のように外部の有識者署名などの動きが必要となるであろう。北海道新聞では2015年12月から「社外活動に関する規定」制定（就業規則の追加、変更という法的性格をもつと思われる）の動きがあったが、労働組合が中心となり、編集委員クラスにまで拡がった社内の議論の発展と、事態を知った外部有識者の署名運動

の進展の中で、2016年1月、会社は社外活動規定の制定を棚上げした。就業規則改訂を事実上、断念した。

望月衣塑子記者の内閣官房長官会見における鋭く誠実な質問の継続に対する官邸の干渉に対して、望月記者の所属する東京新聞の毅然とした対応、官邸報道室の動きへの抗議署名、望月記者支援の市民の会の発展など、自由に対する権力の干渉への市民の感覚は鋭敏である。社外表現の自由の問題も、希望の道は開かれると信ずる。

注) ここに表記している肩書などはすべて当時のものである。

#### 参考文献

1. 『「暴かれた真実」NHK番組改ざん事件 女性国際戦犯法廷と政治介入』VAWW-NETジャパン編 西野瑠美子、東海林路得子責任編集 現代書館刊 2010年

本稿が取り上げた内部的自由、外部表現の自由の問題について、本著の中で考察を加えた奥平康弘憲法研究者、日隅一雄弁護士（お二人とも故人）の創造的な論稿は、ご本人も文中で示唆しているように未完成ではあるが、ひらめきに富んで示唆的である。

2. 『番組はなぜ改ざんされたか—「NHK・ETV事件」の深層』メディアの危機を訴える市民ネットワーク（編）一葉社 2006年

3. 『北星学園大学バッシング 市民はかく闘った』『負けるな北星！の会』記録編集委員会 2017年 私家版 連絡先 makerunakai@gmail.com（国会図書館へ収録されており閲覧可能である）

4. 『内部的メディアの自由』編者 花田達朗 編 日本評論社 2013年



# 春夫と秋子の労働問答 〈59〉

## コンビニ店主の団体交渉権

社会保険労務士  
直井春夫

**春夫** 本年3月15日、コンビニ店主が求めるフランチャイズ本部と団体交渉をする権利を否定する判断を示した中央労働委員会の命令が出された。岡山県労働委員会と東京都労働委員会はそれぞれセブンイレブンとファミリーマートに対しコンビニ店主側が求める団体交渉に応ぜよとの命令を発していたが、それらが取り消された。

**秋子** 地労委と中労委とではどのような点で判断が異なったのか。

**春夫** コンビニ店主が労働組合法上の労働者に当たるか否かが主な争点だった。この点について、地方労働委員会は積極的な判断を示したが、中央労働委員会は消極的な判断を示した。

これを不服とするコンビニ店主側は中労委命令の取消訴訟を提起するとのことなので、法的な意味での決着は裁判所に持ち越されることになる。

### 個別交渉と集団交渉

**春夫** 中労委の命令に対して、ファミリーマートは「今後も加盟者（コンビニ店主）一人一人とのコミュニケーションを

大切にしていく」とのコメントを出した（3月16日付「朝日新聞」）。

**秋子** 経済的強者であるコンビニ本部の本音が透けてみえるコメントだ。一人一人の店主とのコミュニケーションは大切にするが、団体交渉など集団としての店主側とのコミュニケーションは避けたいということのようだ。

**春夫** 労働組合法に基づく団体交渉は、一人ひとりでは無力な労働者が集団となることによって、経済的強者である使用者との対等な交渉を可能とする仕組みだ。交渉相手をバラバラにしておけば、経済的強者である本部は自己に有利な条件を店主側に押しつけることが可能となる。

**秋子** 本部に負担となる集団交渉は拒否するが、本部に有利な個別交渉は受け入れるということね。

### 中労委命令の付言

**春夫** 中労委命令は本部との団体交渉を求めるコンビニ店主側の請求を退けたが、命令の結論部分の末尾で以下の付言を記載した。

「なお、本件における加盟者（コンビ

ニ店主)は、労組法における保護を受けられる労働者には当たらないが、上記のとおり会社との交渉力格差が存在することは否定できないことに鑑みると、同格差に基づいて生じる問題については、労組法上の団体交渉という法的な位置づけを持たないものであっても、適切な問題解決の仕組みの構築やそれに向けた当事者の取り組み、とりわけ、会社側における配慮が望まれることを付言する。」

**秋子** 労働組合法の枠組みでは救済できないが、個々の店主と本部と間に現実に存する交渉力格差を考えると何らかの配慮が必要であるということなのだろう。

**春夫** この付言を手がかりとして店主側は本部に対し話し合いを求めている。

**秋子** 本件は、法的観点からは、コンビニ店主が労組法上の労働者に当たるか否かについての労働組合法の解釈を巡る争いといえる。しかし、現に存在する交渉力格差をそのままの形で容認することは経済的強者の一人勝ちを許すことになる。この状況は社会的公正という観点からは是認しがたいものだ。何とかならないのか。

**春夫** 中労委命令は、「そのような交渉力格差は、使用者と労働者との間の交渉力格差というよりはむしろ、経済法等のもとでの問題解決が想定される、事業者間における交渉力格差だとみるべきである。」と指摘する。

## 独占禁止法など経済法の活用

**春夫** 公正取引委員会は、コンビニの店主が24時間営業の見直しを求め、本部が一方的に拒んで店主に不利益を与えた場

合、独占禁止法の適用の対象とする方向で検討に入った(4月24日付「朝日新聞」)。

**秋子** 独禁法にはどのような救済方法の定めがあるのか。

**春夫** 独禁法は、取引上、優越的地位にある者が、その地位を利用して、取引先に対して不当に不利益を与えることを禁じている。本部の対応が独禁法が禁じている「優越的地位の乱用」にあたる可能性があるということだ。

**秋子** 店主側からは、より端的にロイヤリティの規制などフランチャイズ契約を包括的に規律するフランチャイズ規制法の制定も求める声もある。

## 集团的枠組みの活用

**秋子** 同じ経済的弱者であっても労働組合以外には団体交渉類似の集团的交渉方式は認められていないのか。

**春夫** 中小企業等協同組合法では、事業協同組合に団体交渉権を認めていることを指摘し、そのようなある種の集团的労使関係類似の枠組みで物事を解決していくような枠組みをいかに作っていくかという観点も必要になってくるように思われると述べる識者もある(hamachanブログ2019年3月17日)。

**秋子** 団体交渉など集团的な枠組みによる交渉力格差の是正方式は、柔軟性があり、かつ、実効性も期待できる。

**春夫** 本家本元の労働組合による労使関係を含め、社会的に集团的な枠組みが求められる関係は厳として存在する。コンビニ加盟ユニオンは今後も団体交渉の実現に挑戦していく姿勢を変えていない。



『結婚不要社会』  
山田昌弘 著  
750円+税

「なんのために結婚するのか」

この問いに向き合いつつ、結婚が困難になり、そして不要になる過程、理由を丁寧かつシンプルに解説する一冊。

「はじめに」で本書の目的は、欧米も結婚不要社会になっているが、日本はそれと違ったタイプの結婚不要社会になっていることを示すこと、とする。

第1章「結婚困難社会」では、日本における結婚の現段階を説く。晩婚化といわれているが、実際は未婚化であると筆者はいう。

「マスコミや政府の調査対象となる男女は、大学卒の高学歴だったり都会に住んでいたり、大企業の正規雇用者や公務員たちという生活者が多いのです。そのような範疇に入らない人々がどれだけたくさんいるか。だからこそインタビューやフィールドワークは社会学の基本なのです」

このような基本すらできていなかったことは、未婚化という社会問題が大きくなった一因であると筆者は指摘する。

この章で筆者は1996年から2018年までの22年間で、結婚は「いつでもできる」から「しにくいものだ」へ変化したとまとめている。

本書の読みどころは第5章、第6章だろう。

第5章「結婚不要社会」へ——近代結婚の危機」では、まず、ニューエコノミー、つまり、サービス化、グローバ

ル化、情報化といった経済の変化がどう家族の在り方に影響したかが書かれている。

その影響によって、愛情のためにする結婚が不要になり、また、離婚の自由化によって結婚が必ずしも親密な関係の永続性を保証しなくなったと筆者は説く。

また、この章では経済の変化によって「妻子を養って豊かな生活を送れる」収入のある男性の割合が減少したことや、スウェーデンでは母子家庭の貧困問題が見られないこと、それが見られないのは女性に対する「職場差別」がなく、子育てを支援する社会福祉の仕組みがあること、などが書かれている。こう見ていくと、未婚化、少子化は個人の問題ではなく、政治の失敗だと示唆しているようにも読める。彼我の差は大きい。

第6章「結婚困難社会」では、日本では欧米とは異なる結婚不要社会が形成されていると論じている。欧米では、結婚は不要だが親密なパートナーは必要な社会であるという。しかし日本では決まったパートナーがいなくても何とか幸せに生きられる社会になっているという。パートナー無しでも親密性を満たされる仕組みが整っている、親密性を買うことに抵抗がないことなど、膝を打つ指摘が続く。

筆者は日本と欧米社会の一番を大きな違いは世間体だとし、世間体を気にしない人たちが新しい動きがみられるという。そして、このように結婚が増える兆候はあるというもの、それで子供が増えるかどうかはわからないと指摘する。それにもやはり世間体が影響しているようだが、少子化と世間体の関連に対する筆者の続編に期待したい。

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

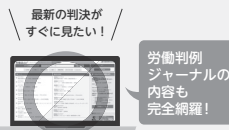
連携

「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!
  - ✓ 多人数の一括ご契約で割引!

開発: 株式会社 TKC / 販売: 株式会社労働開発研究会

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

労働法学会研究会 No.2697 半年間購読料66,000円(税抜き・送料込み)

編集発行人 江曾 政英 発行所 労働開発研究会

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

ISSN 1342-5064

禁転載