

Ce p t

vol. 9 2019.10.15

最先端レポート
厚労省、中企庁、公取委の三者が連携
働き方改革での中小企業への
「しわ寄せ」防止へ
健康トレンドワード
スポーツエールカンパニー
法律相談Q&A
自宅でのeラーニングは
「労働時間」になるのでしょうか？

特集

法制化への対策、できていますか？

ハラスメント対策セミナー

パワハラ防止の義務化により、企業に求められるハラスメント対策とは
ティーベック株式会社主催 セミナーレポート

株式会社リクルート 専門役員／リクルートワークス研究所 所長
大久保 幸夫 先生

小笠原六川国際総合法律事務所 代表弁護士
小笠原 耕司 先生

法制化への対策、
できていますか？

ハラスメント対策セミナー

パワハラ防止の義務化により、
企業に求められる
ハラスメント対策とは

弊社は7月18日、ハラスメント対策セミナーをAP新橋(東京都港区)で開催。企業の人事・労務や法務担当者など、約200人にご参加いただいた。ハラスメント防止が法制化され、事業主には防止対策を取るよう義務づけられたことを受け、参加者は熱心に聞き入っていた。今回はこのセミナーでの講演と質疑応答の内容を紹介する。

ILOの条約批准と国内法の
さらなる改正の可能性に注意

セミナーではまず二人の演者の先生が講演した。最初に登壇した株式会社リクルート専門役員／リクルートワークス研究所所長の大久保幸夫先生は、人事担当者にとるべきパワーハラスメント対策について講演(P4～5)。パワハラが起る原因について分析を加えたほか、近年

はダイバーシティの推進がハラスメントの多様化につながっていることなどを指摘したうえで、企業がパワハラ問題と向き合うスタンスを5つに整理して提示した。

を「目的」と「態様」に分け、図を用いつつわかりやすく説明した。

「常識で考えること」
「マネジメントスキルの向上」

続いて、小笠原六川国際総合法律事務所代表弁護士の小笠原耕司先生が、パワハラ防止法制化を踏まえた企業の対策と責任について講演した(P6～7)。その

中で先生は、改正労働施策総合推進法に

注目されるのは、両先生ともILO(国際労働機関)が6月20日に採択した、ハラスメント禁止条約について触れたことだ。同条約は、職場での暴力やハラスメントを全面的に禁止する初の国際条約であり、日本を含む9割以上の賛成多数で採択された。被害者の対象として従業員

だけでなく、インターンや求職者、ボランティアなど幅広い関係者を想定しており、加害企業や個人に対する「制裁」も明記されている。現行のハラスメント関連法よりかなり厳しい内容だが、今後、日本が同条約に批准すると、それに合わせ

国内法のさらなる改正が必要となる。両先生とも、その可能性は高いとの見方を示したうえで、企業は現時点から、同条約の求める内容を踏まえた対策を検討する必要を訴えた。

講演終了後は、休憩を挟み質疑応答が行われた。質疑応答は、参加者から寄せられた質問を整理し、それを弊社商品企画本部商品開発部部長の益満秀一が両先生に投げかける形で進められた。

まず、ハラスメント関連の相談の内容・件数の動向についての質問が示された。大久保先生は、「上の階層に対し(対策の必要性などを)どう説得すればよいか」という人事担当者からの相談が多い

おけるパワハラは、改正労働施策総合推進法では「パワハラか、正当な業務命令・指導かを判断しにくい」としたうえで、「パワハラをめぐる判例を集積・分析することで判断基準を抽出するしかない」と述べた。そして過去のパワハラをめぐる判例を多数挙げながら、現時点での判断要素

としたうえで、社外の専門家に説得を依頼することや、パワハラ問題は役員個人にも損害賠償責任などのリスクが生じることを示すよう提案した。小笠原先生は、相談件数は増加傾向にあるとし、その背景として働き方改革などの影響とともに、労働審判制度やADR(裁判外紛争解決



講演の様子(写真上)と質疑応答で質問に答える演者。右から大久保幸夫先生、小笠原耕司先生。左端はファシリテーターを務めた弊社益満商品開発部長

必要を訴えた。

手段)の普及を挙げた。

パワハラは定義が今後、変わっていく可能性や、マネジメントが萎縮することへの懸念に関する質問には小笠原先生が、「判例の集積を待たなければいけない」としながらも、「法律はもともと常識に立脚している。皆さんの常識で『叱責したほうがよい』と判断すれば、裁判になってもその目的の正当性は認められる可能性は高いので、遠慮なく叱責したほうがよい」と述べた。

一方、大久保先生は、管理職がマネジメントスキルを向上させれば、部下にハラスメントと受け取られない、実効性のある指導が可能になるので、萎縮する必要はないとの考えを示した。加えて、ハラスメント関連法の付帯決議が、フリーランスや就職活動中の学生に対するハラスメントにも防止措置を講ずること、顧客や取引先からの問題行為などに対しても配慮を求めていることにも触れ、その対策の必要性も指摘した。

パワハラに対する認識の世代間ギャップにいかに対応するか、という論点も提示された。両先生とも「ギャップは基本的に埋まらない」との認識を示しながらも、パワハラとならないための注意点を示した。大久保先生は、メールによる指導は、「冷たく厳しい」文面になりがちであること、繰り返し読むことでショックやストレスが後々まで尾を引くことな

ど、対面と比較しての危険性を指摘した。小笠原先生は、上司と部下の親密な人間関係を考慮し、侮蔑的表現による叱責にもかかわらずパワハラと認定されなかった(違法性が阻却された)判例を紹介。普段からの人間関係づくりの重要性を強調するとともに、「感情に任せて叱つてしまっても、事後的なフォローをすれば、裁判になっても、(指導の態様の)違法性が阻却される可能性がある」と述べた。

損害賠償よりも深刻なレピュテーションリスク

裁判で役員に損害賠償責任が認定された場合、役員個人が支払わなければならないのか、会社が肩代わりしてもよいのか、という質問も寄せられた。

この件について小笠原先生は、「不真正連帯債務」という考え方を説明した。たとえばパワハラをした本人と会社および役員が訴えられた裁判で敗訴、損害賠償として5000万円が認定された場合、原告は、この三者の誰に対して5000万円を請求できる——というのが、不真正連帯債務である。先生は「本人と役員、会社の全員で損害賠償額を負担しなければならぬ。『誰かが払う』というわけにはいかない、非常に重い責任です」と注意を促した。

また判例で示された損害賠償額が比較的低い理由については、アメリカと異なる

り懲罰的賠償が含まれていないためと説明。ただ、賠償額の高低よりも、企業の評判、業績の悪化につながるレピュテーションリスクのほうが、より深刻な影響を企業に及ぼすことを指摘した。

個人対個人というより会社全体の問題としてとらえる

レピュテーションリスクについては、大久保先生も最後のメッセージとしてこう語った。「近年、パワハラを受けたとする社員は、相談窓口で申告する前にネットに書き込む。そこには当然、本人の思いだけが綴られ、上司や会社の言い分は載っていない。求職者のほとんどが、

応募前に会社の評判などをネットで検索する時代、こうした書き込みは、企業の採用力を落とし大きなレピュテーションリスクとなる。それだけに、社内不満を受け止めたり、解決したりする体制をしっかりとつくっていただきたい」。

小笠原先生は、ハラスメント問題は、個人対個人というよりも、会社全体の問題としてとらえる重要性を強調。「外部の専門家の方も借りつつ、真に実効性のある事前予防策と事後の対応策を確立することは、そのまま善管注意義務を果たし、内部統制の確立、コンプライアンスの確保につながる」と述べ、セミナーを締めくくった。

参加者アンケートから

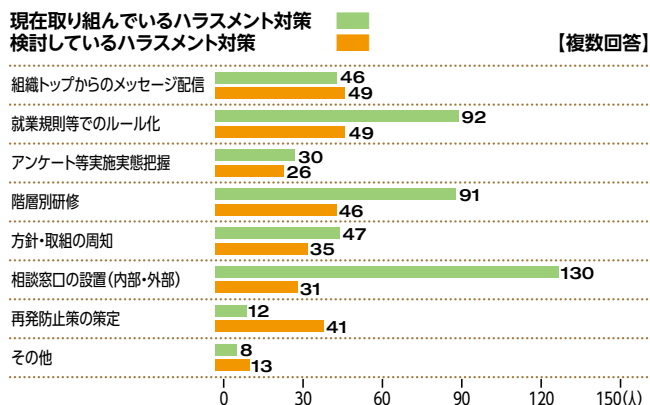
「相談窓口の設置」が現在取り組んでいる対策で最多

セミナー参加者のうち167人の方々からご回答いただいたアンケートの結果をご紹介します。

セミナー全体に対し「満足」と「やや満足」と回答いただいた方の合計は156人。実に93.4%に上りました。自由記入欄を見ると、企業として必要な対応の内容、および具体的な事例(判例)をわかりやすく解説した点を評価いただいたようです。

現在、取り組んでいる、もしくは検討しているハラスメント対策についてもご回答いただきました(グラフ参照)。現在取り組んでいる対策として多かったのは、「相談窓口の設置」「階層別研修」「就業規則等でのルール化」などでした。一方、両先生ともに、その重要性を強調されていた「組織トップからのメッセージ配信」が、「現在取り組んでいる」「検討している」のいずれでも、比較的少ないことが気になるようです。

弊社では今後も、皆様のニーズを踏まえつつ、ハラスメント対策、そして健康経営全般をサポートするサービスを展開してまいります。よろしくお願いいたします。



人事として、 どうパワハラ問題と向き合おうか



人と組織の研究機関であるリクルートワークス研究所所長で、厚労省「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議」委員も務めた大久保先生。本講演ではパワハラをめぐる多様な状況を踏まえたくうえで、企業がパワハラと向き合うスタンスを示した。

パワハラは劇的に減ったが パワハラへの「感度」高まる

パワーハラスメント(パワハラ)という言葉は、2001年、岡田康子氏(クオレ・シー・キューブ代表取締役)がつくった「日本語」である。当時は上司と部下のコミュニケーションの問題というよりは、職場内で仲間外れにされるように、意図をもって集団的になされる行為にフォーカスが当たっていた。

その後、パワハラという言葉は一般に広まっていったが、国が定義つけや対策に本格的に乗り出したのは2012年のこと。厚労省「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議」の提言により、パワハラ概念と行為類型が整理された。提言はまた、職場の一人ひとりにそれぞれの立場からの行動を呼びかけた。た

とえばトップマネジメントに対しては、「パワハラが生じない組織文化を育てるために自ら範を示しながらその姿勢を明確に示す」とした。またマネジャーに対しては、「自らがパワハラをしないことはもちろん、部下にもさせてはならない。ただし、必要な指導を適正に行うことまでためらってはならない」としている。

円卓会議に参加し提言作成にかかわった大久保先生は、呼びかけの趣旨について、こう説明した。「トップマネジメントへの呼びかけは、結局、パワハラを一番やっているのは社長という前提に立っている。社長や役員がパワハラ体質だと、その組織文化は下まで浸透してしまう。だから現場云々の前に、まずトップが変わってほしいということです」。一方、マネジャーへの呼びかけの背景には、円卓会議内で、「パワハラという概念が浸

透することによって、現場のマネジメントが萎縮し、本来やるべき指導ができなくなるのではないか」という懸念があったことを明らかにした。

大久保先生はまた、昔に比べパワハラは劇的に減っているが、近年はパワハラに対するワーカー一般の「感度」が高まり、上司の厳しい指導や言動をパワハラと認識する人が増えているとの見方を示し(図1)、注意を促した。

リーダーシップの誤解と マネジメントの失敗

続いて大久保先生は、パワハラが起きる原因を2点挙げた。

一つは「リーダーシップの誤解」。旧態依然のボス型リーダーシップを發揮する企業トップは依然として多い。しかしこうしたトップは、どうしても部下に厳

しく当たる。これがパワハラと取られてしまう。

もう一つは「マネジメントの失敗」。大久保先生は、上司からの厳しい指導に対し「パワハラもしくはそれに近いものと感じた」人が9割以上に上るという調査結果(図2)を引用。「これは改善指導しても部下に届いていないということ。部下にきちんと届くようなマネジメントスキルを上司は身につける必要がある」と述べた。

先生はさらに、東証一部上場企業を対象とした人事課題に関する調査結果※から、「ミドルマネジャーのマネジメントスキル向上」を課題として挙げている企業が7割以上にも上ることを紹介。「ハラスメントの問題は、マネジメントスキルの不足と結びつけて考えたほうがよい。マネジメントスキルを向上させる好機ととらえるべきではないか」との考えを示した。

マネジメントはハウツー だから学ぶことができる

では、マネジメントスキルはどうすれば向上できるのか? その答えとして先生は、「リーダーシップは教えることはできないが、マネジメントはハウツーであり、その方法には一定の正解がある。だから学習できる」との考えを示した。これまでのマネジャーは、自分の元上

司の方法を再現することで、マネジメントを行ってきた。しかしこれでは、元上司の方法がパワーハラの要素を多く含む場合、それが継承されてしまう。こうした事態を防ぐ意味でも、マネジメントスキルトレーニングが必要という。マネジメントスキルは、パワーハラ問題だけでなく、働き方改革やダイバーシティの実現にも深く関わっている。そうした背景もあり、先生によると、ここ2年ほど、マネジメント研修を新たに導入する企業が増加しているという。

なかでもダイバーシティは、ハラスメント問題とも密接に関わっている。育児と仕事の両立を図ろうとするとマタハ

最後に先生は、企業がパワーハラ問題と向き合うための、5つのスタンスを示した。その要点を以下に示す。

5つのスタンス

①「後追い」ではなく「先取り」で考える
ILO(国際労働機関)が、職場での暴力やハラスメントを全面的に禁止する初の国際条約を採択した。

今後、条約が発効して日本も批准するとみられている。そうすると一定期間内に国内法を整備しなければならない。その際は条約を反映した、現行より厳しい法律となるため、現行法の措置義務だけでは済まなくなる。条約には、暴力やハラスメントが発生した場合は必要に応じて「制裁を設ける」とも明記されているため、刑事罰がつく可能性も高い。

今後のハラスメント対策は、こうした将来の法改正も先取りして検討すべきで

図1 ハラスメントに対する「感度」が高まる
ディセントワークに関する経年比較

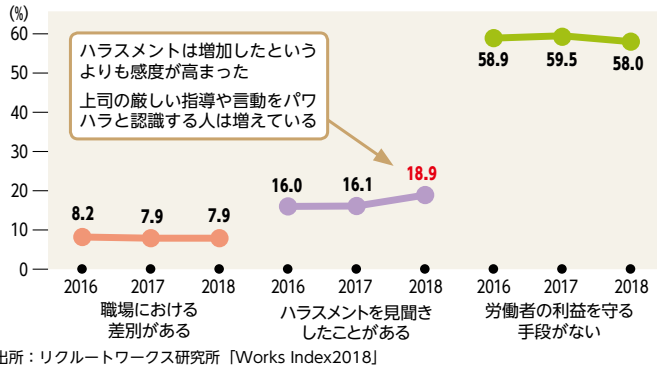


図2 パワーハラは、マネジメントの失敗・リーダーシップの誤解

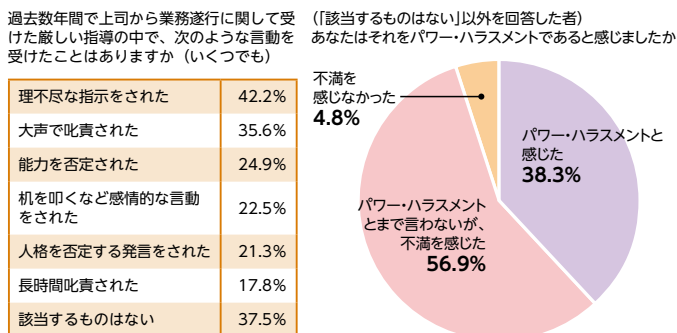
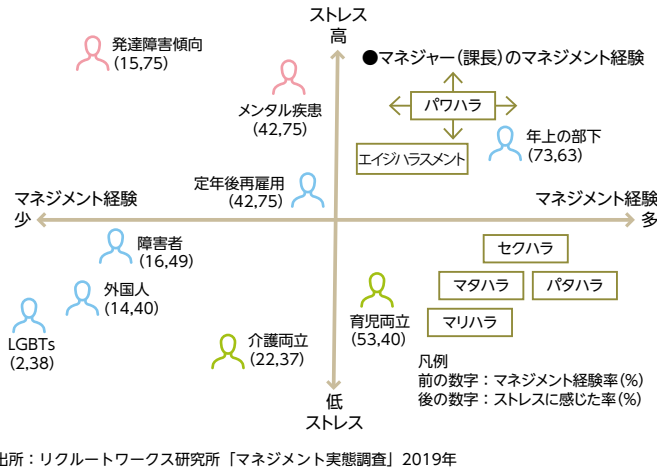


図3 部下の多様化とハラスメントの多様化



② ワークハラスメントを大きく人権問題としてとらえる
海外では日本に比べ、ハラスメントに対する目ははるかに厳しく、問題が起きると大きな社会的制裁を受けることになる。特に海外拠点を持つ企業は、ワークハラスメントを人権問題としてとらえ、対策や対応を図っていくべき。

③ 予防策と解決策の両輪で考える
マネジメントスキルの向上や組織風土の醸成といった予防策とともに、社員からの申告に対していかに適切な処理をしていくかという解決策を、バランスよく考える必要がある。

④ 経営幹部の成功体験や定着した組織風土の問題と考える
組織からパワーハラをなくそうとするならば、パワーハラの環境で育ってきた社長や役員がその成功体験を捨て、行動変容することがまず必要。一方で新任のマネジャーにはマネジメント研修を行い、しっかりとスキルを身につけてもらう。こうした「上と下からの挟み撃ち」の対策が大事。

⑤ 多様化した窓口を整理・統合する
法律ができるたびに窓口を増やしても、結局何も機能しない。さまざまな問題に適切に対応できる統合的な窓口をつくるほうがよい。同時に、外部のプロフェッショナルと連携することも重要。

パワハラ防止法制化を踏まえた ハラスメント対策と企業の責任



本誌・法律相談Q&Aでもお馴染みの小笠原先生。社員のメンタルヘルスから労務管理、人材面を主眼とした豊富な弁護士活動経験を踏まえ、本講演では、パワハラ対策と企業の責任について、法律の側面から詳細な解説を加えていただいた。

現行法が求めるレベル以上の 対策を検討・立案すべき

小笠原先生は冒頭、パワハラ防止の法制化について、第198回国会において男女雇用機会均等法や女性活躍推進法等の一部を改正する形で法制化されたと説明。防止義務の適用は、大企業は公布日から1年以内、中小企業では3年以内であり、「特に大企業は来年4月に向けて、早急な対策が必要」と述べた。

また、日本が今後、ILO・ハラスメント禁止条約に批准し、それに伴いさらなる法改正がある可能性を踏まえ、現行法が求めるレベルを上回る対策を、現時点から検討・立案しておく必要性も強調した。

ところで対策立案の「出発点」となるパワハラ の定義については、改正労働施

策総合推進法第30条2で以下のように定義されている。

- 優越的な関係を背景とした言動であること
- 業務上必要かつ相当な範囲を超えたものであること

この定義について小笠原先生は、「これだけでは、どこまでの行為がパワハラなのか明確ではない。判例を集積し分析したうえで適法・違法の判断基準を明らかにしていくしかない」としたうえで、これまでのパワハラをめぐる判例を列挙した。

判例から分析する パワハラ の判断基準

先生は、適法(正当な業務命令・指導)とされた判例、違法(パワハラ認定)とされた判例双方を挙げ個々に解説を加えた

うえで、裁判所がパワハラか否かを判断する際、「目的」と「態様」の2つの要素に着目していると指摘した(資料1)。

目的については、すべての判例で必ずチェックされており、業務上の必要性がある言動ならば、適法とみなされる傾向があることを指摘。態様については、「結局『度を越すと違法』ということですよ」と述べた。たとえば当日示された判例の一つである資料2では、目的の正当性は認められるものの、態様は不適切とされパワハラ認定された。この判例について先生は「(判例Aでは)メールの文面がいちじるしく名誉を傷つける表現であるだけでなく、十数人に送付した点が良くない。本人にだけ送付すればまだ、良かった」と指摘した。

一方で厳しい言葉による叱責にもかかわらず、パワハラには該当しないと判断

された資料3のような判例もある。そのポイントは、業務上の必要性があり、叱責は短時間で、全員に公平に叱責しているという点にある。

そのほか、生命・身体に直結する業務・業種では、多少厳しい叱責でも適法とされる(業務上の適正の範囲が拡大される)ことも指摘し、使用者側が勝訴(または一部勝訴)した、医療機関や自衛隊における判例も紹介された。

会社だけでなく上司や役員 の責任が問われることも

小笠原先生はさらに、社内のハラスメントを放置する、十分な調査をしない、隠蔽するといった場合、以下のように、会社のみならず、被害者の上司、経営者・役員が問われることも指摘した。

- 被害者の上司/不法行為に基づく損害賠償(民法第709条)
- 会社/パワハラをした従業員の使用者責任(民法第715条)、および安全配慮義務違反による債務不履行(労働契約法第5条)

■経営者・役員/第三者に対する損害賠償責任(会社法第429条第1項)

小笠原先生は、このなかで労働契約法と会社法の該当条文に言及。労働契約法については「労働契約を結ばば自動的に使用者が安全配慮義務を負う」と規定していること。また不法行為と異なり原告側

に立証責任が課されていないこともあって、この論法による訴訟が増えている」として注意を促した。

会社法については、「悪意又は重大な過失があったとき」と、損害賠償責任の発生条件を絞り込んでいることから、「ハラスメントにまつたく対応しないといった極端なことがない限り大丈夫ではある」としながらも、実際にこの条文が適

用された判例も紹介した。さらに被害者が死亡した場合、近年は慰謝料と遺失利益の合計で数千万〜億単位の賠償額にもなることを示した。

**就業規則に「パワハラ禁止」
懲戒事由にも加えること**

改正労働施策総合推進法第30条の2では、「当該労働者からの相談に応じ、適

切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならぬ」とされている。

これを踏まえ小笠原先生は、今後、企業がとるべき対応について、事前の予防策と事後の解決策に分けて示した(資料4)。(予防策に関しては、特に(大企業は)来々年4月までにパワハラ禁止の規定を就業規則に盛り込むこと、懲戒事由として

資料1 判例で考慮されるパワハラの判断要素

「パワハラ」は「正当な業務命令・指導」との区別が難しい。
*裁判例にみられる判断要素

【目的】	
①業務上の必要がある言動	業務上の必要性がない言動 or 業務上の必要があっても不適切
【態様】	
②少数回、短時間	多数回(反復継続)、長時間
③態様が協調的	威圧的、攻撃的(大声で怒鳴る等)
④個人的	大勢のいる場所、大勢に向けて
⑤人間関係が良好	人間関係が悪い、希薄
⑥組織にも被害者にも利益あり	組織や行為者の利益優先
⑦好意的、穏やか	いらいら、怒り、嘲笑等

業務命令・指導 ← 適法 パワハラ 違法 →

資料2 判例A

- 保険会社に勤務する課長代理Xは、担当案件の処理状況が芳しい成果を挙げられずにいた。
- 上司Yは、同じユニットの従業員十数名に、「(Xに)意欲がない、やる気がないなら、会社を辞めるべきだと思えます」「会社にとって損失そのものです。あなたの給料で何人雇えると思いますか」「これ以上、迷惑をかけないでください」といった内容のメールを送信した。

【判断】

- 本件メールの内容は、上司Yがエリア総合職で課長代理の地位にあるXに対し、その地位に見合った処理案件に到達するよう叱咤督促する趣旨であることがうかがえないわけではなく、その目的は是認することができる。
- しかし、本件メールの中には退職勧告とも、会社にとって不必要な人間であるとも受け取られるおそれがある表現が盛り込まれており、これがXのみならず同じ職場の従業員十数名にも送信されている。この表現は、Xの名誉感情をいたずらに毀損するものであることは明らかであり、送信目的が正当であったとしても、その表現において許容限度を超え、著しく正当性を欠くものである。

→ **パワハラに該当する**(業務上の必要があるものの、不適切)(大勢に向けて)
請求額100万円に対して5万円を認めた
(東京高判 平成17年4月20日)

資料3 判例B

- Xは、運送業者に新人として勤務していたところ、伝票入力の間違いを繰り返す、荷物をぶつけたり傷つけるなど、仕事上のミスが少なくなかった。
- もっとも、ミスは新人社員としてよくあるような範囲内のものであった。
- 上司Yは、「何もできないんだ」「何度も同じことを言わせるな」「そんなこともわからないのか」などという言葉を怒鳴ったり、まれに「馬鹿」「馬鹿野郎」「帰れ」などのより厳しい言葉を怒鳴ることもあった。

【判断】

- 上司YがXに対して叱責していたのは、Xがなんらかの業務上のミスをしたときであり、理由なく叱責することはなく、叱責する時間も5分ないし10分程度であった。
- 上司Yは全ての従業員に対して同様に業務上のミスがあれば叱責しており、Xに対してのみ特に厳しく叱責していたものではなかった。
- 上司YのXに対する叱責は、必ずしも適切であったとはいえないまでも、業務上の指導として許容される範囲を逸脱し、違法なものであったと評価することはできない。

→ **パワハラに該当しない**(業務上の必要あり)(短時間)(Xのみ狙い撃ちではない)
(仙台地裁 平成25年6月25日)

資料4 パワハラ法制化を踏まえて企業がとるべき対応

<事前の予防策>

- 事業主における、職場のパワーハラスメントがあってはならない旨の方針の明確化
- パワーハラスメントが確認された場合には厳正に対処する旨の方針やその対処の内容についての就業規則、ガイドライン等への規定
- それらの周知・啓発・教育研修等の実施
- 相談や苦情に適切に対応するために必要な体制の整備

<事後の解決策>

- 迅速な解決策
- 外部の専門家の活用(調査手続等)
- 就業規則に基づき、行為者への適切な懲戒処分を検討
- 行為者と被害者の職場を離すなど職場環境の正常化
- 被害者への配慮措置(休職・復職支援等)
- 行為者に対する再発防止の研修

パワハラを加えておくことなどを強調。また相談や苦情への対処として、内部だけでなく、弁護士など外部の専門家による相談窓口の必要性や相談に際してのプライバシー保護への留意などを指摘。解決策については、「何よりもまず、被害者側と加害者側、双方の言い分をよく聞き、適正な事実認定をすることが重要」と述べた。

労働問題の範疇にとどまらず 会社経営や会社法の観点を

企業の役員が、適切な情報収集・意思決定プロセスを経て経営判断を下したとみなされる場合、結果として会社に損害が発生したとしても、役員が善管注意義務違反や忠実義務違反に問われないとする原則を、「ビジネス・ジャッジメントルール(経営判断の原則)」という。

小笠原先生は、パワハラ問題に関しても、上記のような一連の対策を履践することが、役員の善管注意義務や忠実義務等の履行となり、ビジネス・ジャッジメントルールにも適合するとしつつうえで、「ハラスメント問題」というのは、労働問題という範疇にとどまらず、広く企業経営や会社法の観点からとらえていく必要がある」との考えを示し、講演を締めくくった。

厚労省、中企庁、公取委の三者が連携 働き方改革での中小企業への 「しわ寄せ」防止へ

働き方改革関連法の施行に伴い、大企業による中小企業へのしわ寄せが問題となっている。昨年、公取委が発表した2017年度の下請法違反の指導件数は6,752件と過去最高を更新している。こうした事態を重くみた厚労省、中企庁、公取委の三者はこのほど、連携して「しわ寄せ」を防止する総合対策を発表した。

働き方改革の諸政策と 取引公正化の実現へ

厚生労働省、中小企業庁および公正取引委員会は6月26日、「大企業・親事業者の働き方改革に伴う下請等中小事業者への『しわ寄せ』防止のための総合対策」(以下、総合対策)を発表した。

その骨子は、以下の4点となっている(資料参照)。

- ① 関係法令等の周知広報
 - ② 労働局・労基署等の窓口等における「しわ寄せ」情報の提供
 - ③ 労働局・労基署による「しわ寄せ」防止に向けた要請等・通報
 - ④ 公取委・中企庁による指導及び不当な行為事例の周知・広報
- ①に関しては、今後、リーフレットなどを活用し、労働時間等設定改

善法に加え、下請中小企業振興法に基づく「振興基準」などの周知が行われる。

この「振興基準」は本年1月の改正で、親事業者に対し以下の2点を求める項目が新たに盛り込まれている。

◆ 自らの取引に起因して、下請事業者が労働基準関連法令に違反することのないよう配慮すること

◆ やむを得ず、短納期又は追加の発注、急な仕様変更などを行う場合には下請事業者が支払うこととなる残業代等の増大コストを負担すること

「総合対策」は、このような取引適正化と働き方改革の諸政策の実現が、「大企業、中小企業双方の『成長

と配分の好循環』を実現するうえで共通の課題」との認識に立ち、厚労省、中企庁、公取委も含めた三者の緊密な連携を図ることで「しわ寄せ」を防止していくとしている。

また新たに11月を「しわ寄せ」防止キャンペーン月間」と位置づけ、「過重労働解消キャンペーン」(厚生労働省)、「下請取引適正化推進月間」(公正取引委員会・中小企業庁)の各種取り組みが連携する。具体的には、経営トップセミナーの開催など、大企業等の働き方改革に伴う「しわ寄せ」防止に向けた集中的・効果的な取り組みを実施するという。

さらに中企庁と公取委は、不当行為の事例(べからず集)を用いて、大企業等を対象とした各種説

明会で啓発する。

労 基法/下請法違反に 厳正に対処する方針

②については、「しわ寄せ」に関する情報が寄せられた場合や、下請等中小企業に対する監督指導時において「しわ寄せ」に関する情報を把握した場合、労働局・労基署が経産局に情報提供するというもの。③④については、三者が連携を密にし、労基法違反と下請法等違反事例の関係を精査し、厳正に対処する方針を打ち出している。

そのほか、所管業界団体への指導、周知啓発のなかでも、以下の3

点を「確実に実施されるよう働きかけを行う」としている。

- 「しわ寄せ」防止・改善事例を取りまとめ、業界団体へ周知徹底
- 全国的・地域単位の主要な合会等で大企業等の経営トップに対し、「しわ寄せ」が起こらないよう直接要請

● 「しわ寄せ」事案に対し、「振興基準」等を活用した行政指導を活性化

これら一連の施策が、声を上げにくい中小企業の働き方改革の進展に寄与することを期待したいところだ。

資料 総合対策の4つの骨子

① 関係法令等の周知広報

- 都道府県労働局・労働基準監督署が、あらゆる機会を通じて、労働時間等設定改善法に加え、下請中小企業振興法に基づく「振興基準」等についてもリーフレット等を活用して周知
- 「しわ寄せ防止キャンペーン月間」の設定による経営トップセミナーの開催等の集中的な取組
- 地域の労使の代表が参加した協議会等における課題の共有と地域での取組の推進

② 労働局・労基署等の窓口等における「しわ寄せ」情報の提供

- 下請等中小事業者から、大企業・親事業者の働き方改革に伴う「しわ寄せ」に関する相談が寄せられた場合には、相談情報を地方経産局に情報提供

③ 労働局・労基署による「しわ寄せ」防止に向けた要請等・通報

- 労働局から管内の大企業・親事業者に対し、「しわ寄せ」防止に向けた要請等を実施
- 下請事業者に対する監督指導において、労働基準関係法令違反が認められ、背景に親事業者による下請法等違反行為の存在が疑われる場合には、公取委・中企庁に通報

④ 公取委・中企庁による指導及び不当な行為事例の周知・広報

- 下請法等違反の疑いのある「しわ寄せ」事案の情報に接した場合には、公取委・中企庁が厳正に対応
- 実際に行った指導事例や不当な行為の事例(べからず集)の周知・広報の徹底

スポーツエールカンパニー

「働き盛り世代」のスポーツの実施を促進する認定制度

1日の大半を過ごす職場でスポーツに親しむきっかけを

スポーツ庁によると、成人の週1回以上のスポーツ実施率は現在55.2%。以前と比べると増加傾向にあるものの、働き盛り世代である20～50代のスポーツ実施率は平均を下回った状態が続いている。その理由としてこの世代は、仕事や家事・育児によりスポーツを実施する時間がないことを挙げている人が多い。

そこでスポーツ庁は、健康的なライフスタイルを定着させるためには、一日の大半を過ごす職場に

において、スポーツに親しむきっかけづくりを進めていくことが重要であるとして、社員の健康増進のためスポーツの実施に向けた積極的な取り組みを行っている企業（社団法人、財団法人、特定非営利活動法人等も含む）を「スポーツエールカンパニー」として認定する制度を2017年から実施している。2017年には217社、2018年には347社が認定されている。ちなみに今年度も7月22日～10月21日まで申請を受け付けている※。

スポーツ競技に限らず社員の健康増進のための積極的な取り組みを推奨

スポーツエールカンパニー認定のために想定される取り組みとしてスポーツ庁は、スポーツ競技に限らず、社員の健康増進につながるような、以下の例を挙げている。

- 朝や就業中の体操・ストレッチ時間の設定など従業員への運動機会の提供

従業員への運動機会の提供

- 階段利用の推進や徒歩通勤、自転車通勤の推奨など通勤時の奨励策
- スタンディングミーティング、スタンディングワークの実施
- 終業後、休日などの地元のスポーツイベントや企業運動会への参加
- その他、従業員自身のスポーツ活動実践に資する取り組み
ただし、あくまでも従業員自身のスポーツ活動実践に資する取り組みが対象であり、従業員のスポーツ観戦を支援したり、スポーツ団体やアスリート大会を支援したりしている等の取り組みは対象とはならない。

スポーツ庁は、本制度により、社員がスポーツに親しめる環境づくりを進める企業の社会的評価が向上することで、「働き盛り世代」をはじめとして、国民全体のスポーツ実施率の向上につなげていきたいとしている。

2020年東京オリンピック・パラリンピックの開催が間近に迫り、スポーツへの機運が高まっている今、社員の健康増進、健康経営の一環として、本制度の認定をめざしてみたいだろうか。

※本制度は東京都が実施する「東京都スポーツ推進企業認定制度」と連動して実施されており、東京都内に事業所が所在する企業は「東京都スポーツ推進企業認定制度」への申請が必要になる。



東京都スポーツ推進企業募集ポスター



スポーツ庁 令和元年度「スポーツエールカンパニー」の申請受付ページ

参考URL

- スポーツ庁スポーツエールカンパニー制度 http://www.mext.go.jp/sports/b_menu/sports/mcatetop05/list/1399048.htm
- 令和元年度「スポーツエールカンパニー」の申請受付について http://www.mext.go.jp/sports/b_menu/boshu/detail/1419327.htm
- 東京都スポーツ推進企業認定制度(令和元年度) <https://www.sports-tokyo.info/company/>



Question

自宅でのeラーニングは「労働時間」になるのでしょうか？

当社では、業務に必要な知識を社員がeラーニングで受講できるように、財務会計などさまざまな講座を用意しています。とはいつても強制ではなく、あくまで「自己研さんとして受講してほしい」というスタンスです。

ところが、ある社員が、「自宅での受講時間は業務に係る学習であるから労働時間であり、残業代が発生するのではないか」と言ってきました。しかし繰り返し「受講を強制していません。この社員の言い分は通るのでしょうか。会社としてどのように対応すればいいのでしょうか。」と教示ください。

Answer

原則として、「労働時間」に該当しないが、「持ち帰り」での受講指示などと評価されれば、労働時間に該当する可能性も

「労働時間」とは

いわゆる残業代も含む賃金算定の基礎となる「労働時間」について、判例は、「労働者が使用者の指揮命令下に置かれている時間」と定義しています。**※1**

そして、同判例は、労働時間に当たるか否かは、「労働者の行為が使用者の指揮命令下に置かれたものと評価できるか否かにより客観的に定まるもの」とし、「労働者が、就業を命じられた業務の準備行為等を事業所内で行うことを使用者から義務付けられ、又はこれを余儀なくされたとき」は、「当該行為に要し

自己研さんにかかる作業の労働時間性

た時間は、それが社会通念上必要と認められるものである限り、労働基準法上の労働時間に該当する」としました。

◆行政解釈

使用者が実施する教育等に関して、「労働者が使用者の実施する教育に参加することに ついて、就業規則上の制裁等の不利益取扱による出席の強制がなく自由参加のものであれば、時間外労働にはならない」**※2**、「参加することが業務上義務付けられている研修・

教育訓練の受講や、使用者の指示により業務に必要な学習等を行っていた時間」は労働時間に該当する**※3**としています。

◆裁判例

WEB学習の実施時間の労働時間性が争われた事件で、裁判所は、WEB学習の教材が一般的な知識に加えて会社の固有の設備に関するものも含まれており、業務との関連性が密接であること、上司がWEB学習による技術習得を明示的に求めていたこと、WEB学習の状況が社内システムで把握されていたこと、当該WEB学習は、会社の業務上の指示によるものであって、労働時間性が認められるとしました。**※4・5**

自宅での作業の労働時間性

一般的に、上司の明示の指示がない限り、自宅での持ち帰り残業が使用者の指揮命令の下における労務の提供であると評価することは困難です。なぜならば、自宅作業は、通常、現実の作業内容に関して把握及び指示する術がなく、当該作業に専念していたかも明らかではありません。

裁判例でも、一般論として持ち帰り残業が使用者の指揮監督下における労務の提供でないとした例**※6**、具体的な労働時間の認定において、労働者の自宅でのWEBブラウザの閲覧履歴等の業務関連性が疑問であり、連続した就労を認められないとして労働時間性を否定した例**※7**があります。

Respondent

小笠原耕司 弁護士
小笠原六川国際総合法律事務所代表



1984年、一橋大学法学部卒業。現在、小笠原六川国際総合法律事務所の代表弁護士を務める。講演やセミナー等でも活躍し、内容は企業・金融法務の実務に即したものである。社内メンタルヘルスや労務管理、人材面を主眼とした法律問題まで幅広い。著書は『安全配慮義務違反を防ぐためのEAP(従業員支援プログラム)導入のすすめ』(清文社)ほか多数。

※1 最一小判平成12年3月9日民集54巻3頁601頁(三菱重工長崎造船所事件)

※2 昭和26年1月20日基収(労働基準局長が質疑に答えて発する通達)287号、平成11年3月31日基発(労働基準局長通達)168号、昭和33年10月10日基収6358号等

※3 厚生労働省平成29年1月20日策定「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」
https://www.rmlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudokujun/roudouzikan/070614-2.html

しかしながら、近時の通信機器等の発達やテレワークの普及が推進されていること、残業時間の規制により、自宅での業務や残業の例が増えていくと考えられます。そのとき、自宅での作業について上司の明示の指示がない限り、労働時間に該当しないと杓子定規に考えるのは危険です。

より一般的に、当該作業の業務上の必要性、(黙示的にせよ) 上司からの指示の強度、なすべき作業の具体性によっては、上司の明示の指示がない場合であっても、その作業が使用者の指揮命令下に置かれたものと評価されうる应考虑すべきです。

自宅における

自己研さんの着眼点

自己研さんという要素に関しては、上司からの作業の促しの具体性や強制性を第一の要素としつつ、業務関連性、場所的拘束性及び義務付けの程度(不利益取扱の有無)などを考慮して、上司の(黙示の)指示又は「余儀なくされた」といえる場合には、指揮命令下に置かれていると評価でき、「労働時間」に該当する可能性があります。

また、自宅という要素に関しては、暗に「持ち帰り残業」を指示するものである場合のほか、当該作業の業務上の必要性があり、なすべき作業が具体的で、使用者及び上司からの一定の強度の指示がある場合には、「労働時間」に該当する可能性があります。なお、eラーニングの講座の受講時間自体は、社会

通念上必要と認められる時間として、通常要する時間の設定が容易です。

本件についての検討

以上の着眼点に鑑み、本件では次の要素が重要になってきます。

- eラーニングの講座の内容が、業務に必要な知識にかかるとあり、特に貴社の業務上必要な知識の習得にかかるとも含んでいるか
- 講座を受講しないことで不利益に取り扱われる可能性があるか
- 講座の受講状況を貴社が把握していたか否か
- 当該社員の上司からの受講の促しの具体性、

程度及び頻度

- 貴社の就業時間内での受講を禁止していたか否か

- 実際に当該社員が受講した講座が同人の業務に必要なものか否か

以上の事情を総合勘案し、当該受講が黙示の指示によるもの又は「余儀なくされた」と言える場合には、受講時間が労働時間と評価される可能性があります。

翻って、eラーニングの受講時間が労働時間と評価されないためには、受講の強制をしないことのほか、受講の促しの態様及び程度に注意し、講座を受講しないことが就業規則上又は事実上の不利益に取り扱われる可能性がないことを明示するのがよいと考えられます。

S U M M A R Y

- ◆ 残業代の算定根拠となる「労働時間」とは、「労働者が使用者の指揮命令下に置かれている時間」をいう。
- ◆ 「労働時間」に該当するかは、
 - 労働者の行為が使用者の指揮命令下に置かれたものと評価できるか
 - 当該行為が社会通念上必要と認められるかによって判断され、具体的な残業代の請求には、当該行為にかかる時間が特定される必要がある。
- ◆ 「自己研さん」に関しては、上司からの作業の促しの具体性や強制性の程度を第一の要素としつつ、業務との関連性、場所的拘束性及び事実上の義務付けの程度(不利益取扱の有無)が、労働時間性の判断において重要な事情となる。
- ◆ 「自宅」に関しては、上司からの作業の促しの態様の他、当該作業の業務上の必要性、なすべき作業の具体性、使用者及び上司からの指示の強度が労働時間性の判断において重要な事情となる。

※4 大阪地判平成22年4月23日労判1009号3頁NTT西日本ほか(全社員販売等)事件。なお、同事件は高等裁判所において、WEB学習の作業自体が会社の利潤のための業務ではないため、労務の提供にあたらず、労働時間に当たらないとしました(大阪高判平成22年11月19日労判11608号105頁)。しかしながら、その後、前掲の「ガイドライン」において自己研さん型の研修時間が労働時間であると述べられており、自己研さんという性質のみに着目して労働時間性が否定されることにはならない可能性が高いと考えられます。

※5 その他参考判例として、京都地判平成27年7月31日労働判例1128号52頁類設計室取締役塾職員・残業代事件など。

※6 東京地判平成28年2月24日TKCローライブラリー(文献番号:25542367)

※7 東京地判平成27年11月17日TKCローライブラリー(文献番号:25541684)

労災等法律の専門家への質問を募集中

このコーナーでは、読者の皆さんからの質問を募集しています。労災についての疑問など、小笠原弁護士に聞いてみたいことがあります。したら、お気軽に左記までメールをお寄せください。

mreport@t-pec.co.jp

「安心」をお届けする各種サービス

ハロー健康相談24[®]

医療の専門家が24時間・年中無休体制で健康・医療・介護・育児・メンタルヘルスのご相談に専用ダイヤルで対応しております。サービス提供開始から1,800万件を超えるご相談をいただいております。

ドクターオブドクターズネットワーク[®]

日本の医学界を代表する各専門分野の総合相談医によるセカンドオピニオンサービスと、国内有数の医療機関との提携による、受診手配・紹介サービスをご提供しております。

こころのサポートシステム[®]

全国約230ヶ所のカウンセリングネットワークによる面談カウンセリングサービスです。メンタルヘルス対策事業をより一層充実し、従業員の方々がこころの問題を早期に解決するお手伝いをいたします。

T-PECストレスチェック

労働安全衛生法の改正により義務化されたストレスチェックに対応したサービスです。57問や80問のストレスチェックの実施から医師面接までワンストップで対応いたします。

からだの健康チェック

国立研究開発法人国立がん研究センターが、日本人男女10万人を対象として20年にわたり行った追跡調査により得られた科学的根拠に基づき、がん罹患リスクや脳卒中発症リスクを診断します。個人への生活習慣改善の動機付けや集団ごとのリスク分析により、健康経営に活用できます。

メンタルヘルス研修サービス

組織の生産性向上やメンタルヘルス対策を推進する上で、「研修」は重要な取り組みのひとつです。企業や団体ごと、職種や職場ごとに抱えている課題や問題点に合わせたプログラムを実施いたします。

集団禁煙プログラム[®]

健康経営の一環として、自発的に禁煙を目指す職場環境を構築する新しい禁煙方法です。従来の個別支援型禁煙プログラムと比較して、高い禁煙目標の達成を可能とし、社員の生産性向上と健康度向上に貢献します。

簡易認知機能確認スケール 「あたまの健康チェック」

発見が早期であればあるほど、予防治療効果、遅延効果が高いとされている認知症。ティーペックは、微細な認知機能の変化を高精度で客観的に確認できる簡易チェックテストをより多くの方に受けていただけるよう、幅広く支援いたします。

ティーペックの YouTubeチャンネル

ティーペックのサービス紹介や利用イメージなどの動画をYouTubeで公開しております。



https://www.youtube.com/channel/UC_TELUWyDpv7tVkejYXlwUA

T-PEC医療機関検索

日本全国(約16万件)の「専門病院」「大学病院」「地域の病院」「クリニック(開業医)」等を無償で検索できます。また、夜間・休日に受診できる医療機関も検索できます。



<http://t-pec.jp/>

ティーペック株式会社



● 本 社

〒110-0005 東京都台東区上野5丁目6番10号 HF上野ビルディング
TEL. 03-3839-1100(代) FAX. 03-3839-1101

● 新宿支店

〒151-0053 東京都渋谷区代々木2丁目2番13号 新宿TRビル
TEL. 03-3839-1130(代) FAX. 03-5371-0831

● 名古屋支店

〒450-0002 愛知県名古屋市中村区名駅3-24-14 LCビルディング
TEL. 052-446-6795(代) FAX. 052-446-6796

● 大阪支店

〒541-0048 大阪府大阪市中央区瓦町2丁目6番6号 ミラータワービル
TEL. 06-6226-5611(代) FAX. 06-6233-8758

<http://www.t-pec.co.jp/>