



オフィス・サポートNEWS

第92号 2016年10月

発行責任者
鎌田勝典・見付季代子

〒104-0032東京都中央区八丁堀1-3-2佐藤ビル4F
TEL 03-6280-3925 FAX 03-6280-3926
E-mail info@officesup.com URL http://www.officesup.com

時言

■電通「過労自死」事件と法的規制

1. 電通に入社して1年に満たない女性社員高橋まつりさんが、昨年末に都内の女子寮で自殺し、三田労働基準監督署が9月30日労災認定した。高橋さんの1カ月の時間外労働は約105時間と認定されている。報道されている高橋さんのSNSによるメッセージは、「生きているために働いているのか、働くために生きているのか分からなくなってからが人生」「土日も出勤しなければならないことがまた決定し、本気で死んでしまいたい」と痛々しい。ハラスメントがあった様子もうかがわれる。

東京労働局と三田労基署は電通本社に立ち入り調査に入り、関西、京都、中部の3支社にも各地の労働局が一斉に調査に入るとい異例の動きである。電通は、すでに1991年、2013年に過労死事件を起こしており、今回で3人目。さらに、昨年8月に本社で労働基準法違反の是正勧告、一昨年には関西で同様の是正勧告を受けていたというのだから、あいまいな解決では済まされない。1つの企業で3人も相次ぐ過労死を起こしているわけだから、それなりの罪の償いが必要だ。

2. 問題は電通だけではない。関西電力の男性社員が4月に過労自死している。この男性社員は高浜原発の運転再開を目指すための業務に就き、月200時間を超える時間外労働であった。フィリピンの実習生(27歳)が2014年4月に心疾患のため死亡し、月78~122時間の時間外労働があったとして今年の8月に労災認定された。「過労死白書」が出たばかりの相次ぐ事件は皮肉である。もともと脳心臓疾患と精神障害に伴う労災認定は、平成27年度でそれぞれ100件近くあるわけだ



から、遺族の意向その他の事情で明るみに出ていない事件も数多い。

3. 日本の「カロウシ」が国際的に通用する用語となっている、その汚名の原因は、時間外労働に対する規制がざる抜けになっているためだ。「1ヵ月45時間まで」という時間外労働に対する規制はあくまでも行政通達でしかなく、「特別条項付き36協定」を結ばば上限規制はない。さらに言えば、この間政府は、労働時間に関する規制を緩和する方向を打ち出してきた。厚生労働省は、原発再稼働のための業務については残業規制を撤廃するとの通達を出していたわけだから関連電通過労自死事件に対してどのような責任をとるのだろうか。また、高度プロフェッショナル制度による残業規制廃止制度の案についても、少なくとも電通社員の労働者の一定数は年収要件が該当すると思われる。企画業務型裁量労働制(いわゆるみなし労働時間制度)の対象に営業職なども含めるとしているが、過労自死した高橋さんなどの例はその対象となる案である。

4. やはり、EU並みのインターバル規制(終業時間と始業時間との時間に関する規制)も含めた時間外労働に対する法規制は過労死問題解決の最低限の条件とならざるを得ない。

〇〇〇〇〇 今月号紹介 〇〇〇〇〇

2面 トピックス 「第1回過労死白書」の概要」

3面 労使トラブル110番 「限りなくブラックな犯罪の疑いのある従業員にどう対応する？」

4面 『失敗しない就業規則の作成・改定のポイント』 社会保険労務士・森慎一先生の連載

5面 新シリーズ 会社を強くする『経営の切り口』 経営コンサルタント・野澤周永先生の連載

6面 『司法書士の業務つれづれ帳』 司法書士・飯田茂幸先生の連載
『JAZZでほっと一息』 ジャズ愛好家・小柳忠章さんの連載

7面 『人材不足時代の働き方改革を考える』 特定社会保険労務士・鎌田勝典の連載

8面 職場のQ&A 「給与の過払いは何年まで遡って請求できる？」 『となりの弁護士』 弁護士・原和良先生の連載

職場のQ&A

「給与の過払いは何年まで遡って請求できる？」

Q 「この間、会社側のミスにより、ある労働者に対する給与及び賞与の8年分が過払いとなっていたことがわかりました。合計560万円になるのですが、これはどこまで請求できるものなのでしょうか。」

A 賃金が過払いされていた場合には、従業員に対して不当利得返還請求権が生じます。この場合、会社側のミスであったとしてもかまわないとされています。民法703条では、本人が過払いを受けていた事実を知らなかった場合には、過払い分すべてを請求することができるとしています(知らなかったことについて本人に過失がある場合も含みます)。一方、本人が過払いがあったことを知っていた場合には、過払いの額に利息を付けて返還させることができます(民法704条)。利息は民法上5%とされています。

【不当利得返還請求権】
賃金が過払いされていた場合には、従業員に対して不当利得返還請求権が生じます。この場合、会社側のミスであったとしてもかまわないとされています。民法703条では、本人が過払いを受けていた事実を知らなかった場合には、過払い分すべてを請求することができるとしています(知らなかったことについて本人に過失がある場合も含みます)。一方、本人が過払いがあったことを知っていた場合には、過払いの額に利息を付けて返還させることができます(民法704条)。利息は民法上5%とされています。

【消滅時効】
労働者の使用者に対する賃金請求権の消滅時効は、労働基準法115条により2年とされていますが、使用者から労働者に対する過払い部分についての不当利得返還請求権の消滅時効は原則として10年です(民法167条1項)。

【賃金額からの控除の可否】
過払い額の返還を今後毎月支払う給与から控除することはできるのでしょうか。原則として労働基準法に定める賃金全額払いの原則から控除できません。但し、本人の自由な意思による合意がある場合は、不可能とも言えませんが、慎重に対応しなければなりません。また、会社側のミスですから、給与担当者等に故意または過失がある場合には、担当者等に損害賠償させることもあるでしょう。その場合は、賠償された額を本人の返還額から差し引くことになりません。あとは額が多額ですので、どこまで配慮するか判断しなければなりません。

となりの弁護士

「民泊ブームと国際化」



弁護士法人パートナーズ法律事務所長
弁護士 原和良

1 空前の民泊ブーム

今、世間では、「民泊」という言葉がブームとなっている。民泊事業とは、ホテル・旅館以外に、民間の住居を利用した宿泊事業である。ブームの背景には、外国人観光客の増加、東京オリンピックに向けた政府の観光政策、大都市圏を中心としたホテル・宿泊所の不足とそれにもなう宿泊料金の高騰、などがある。また、人口減少と空き家対策・空家利用策の観点や、景気対策・マンション等の有効利用として副業ビジネスとしても注目されている。このようなブームは、エアビアーントビー(Airbnb)等のWEBを通じたマッチングサイトの普及が大きな推進役になっている。しかし、民泊事業は、現行法上は様々な規制があり、どう課題を解決するかが喫緊の課題となっている。

2 法的問題が山積、行政的整備が必要

(1) 旅館業法との関係
一つは、1948年に制定された旅館業法の規制であり、「宿泊料を受けて人を宿泊させる営業」については、都道府県知事の許可が必要で、無許可営業は、処罰の対象となる。公衆衛生や伝染病の予防のために規制が必要とされた立法当時とは、時代が変化しているため、このような規制の合憲性そのものが議論になる余地があり、民泊事業推進に向けては、今後適正な改正や特別立法が必要となる。
なお、現行法上は、旅館業法上の簡易宿泊所を利用するの営業許可が、簡易な営業手段として活用されており、2016年4月からは、客室面積の規制や玄関帳場(いわゆるチェックイン手続)について、大幅な緩和がされている。
(2) 賃貸アパートや賃貸マンションでの民泊
民泊に限らず、近時、外国人の入居者とのトラブルやシェアハウス利用について問題になっている。民泊利用の際には、転賃借ではないか(又貸し)、事業目的利用としての用法違反が問題になってくる。アパートや一棟マンションのオーナーが民泊事業を始めるのであれば問題は少ないが、賃借人が民泊事業を始めるのはハードルが高いといえる。
(3) 区分所有法とマンション管理規約
最近、相談が増えてきているのが、分譲マンションでの民泊をめぐるトラブルや民泊禁止を管理規約に新設したいという相談である。セキュリティの観点からも、見ず知らずの不特定多数の人々が共有財産であるマンションを利用することや住居専有部分を事業目的で利用することは、抵抗が強い。

3 国際化は大きな流れ

民泊をめぐることは、様々な議論があるが、国際化は大きな流れであり、私は、問題点をあぶり出し、新たなルールの策定の議論を深めるべきときだと思ふ。そのうえで一番大事なのは、民泊に限らず、非日本語・非日本文化の外国人を受容する心の国際化が鍵だと思ふ。居住外国人に対する溶解政策、管理規約や賃貸借契約、掲示板などの英語表記、ルールの共有化などが、民泊をめぐる議論の中で深まることを期待したい。

トピックス

■「第1回過労死白書」の概要

今年から「過労死白書」（正式名称：「過労死等防止対策白書」）が毎年発表されることとなり、その第1回目（平成28年版）が10月7日、閣議決定されました。

過労死問題は1980年代後半から社会的に注目され始め、過労死遺族の方や弁護士らを中心として活動が続けられ、2014年に過労死等防止推進法が成立、今回の白書はその法律の中で毎年提出することが定められた報告書として作成されたものです。白書のポイントを紹介します。

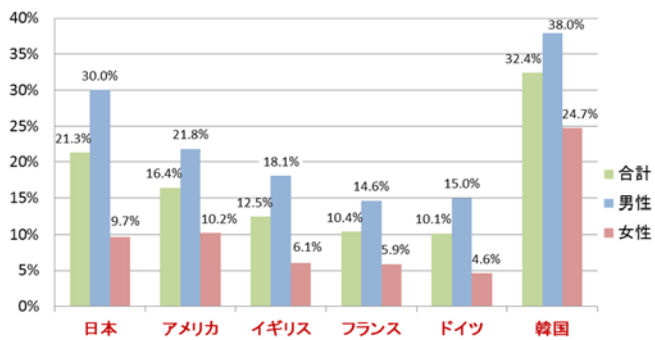
【労働時間の長さ～年間総労働時間は2,000時間で高止まり】

日本の労働者一人当たりの年間総実労働時間は少しずつ減少していますが、これはパートタイム労働者の割合の増加によるもので、一般労働者の年間総実労働時間は2,000時間前後で高止まりしています。

とくに1週間の就業時間が60時間以上の雇用者の割合は、①運輸業、郵便業（18.3%）、②建設業（11.5%）、③教育、学習支援業（11.2%）の順に多く、これらの一部の業種では増加しています。

一方、年次有給休暇の取得率は、平成12年以降5割を割る水準で推移しています（平成26年度で47.6%）。

先進国の中で最悪の数字と言われる異常さがデータ上ははっきり示されています（右表「週49時間以上の労働者割合・国際比較」）。



（資料出所）ILO/STAT Database（2016年3月現在）
（注）2014年における週労働時間が49時間以上の者の割合を示したものである（ただしアメリカは2012年）

【残業が発生する理由】

白書では、残業が発生する理由についての、企業と労働者双方の調査結果が紹介されています。企業が答えた残業が必要な理由は、「顧客（消費者）からの不規則な要望に対応する必要があるため」（44.5%）と、「業務量が多いため」（43.3%）が最も多い。労働者（正社員フルタイム）の答えでも、1位は「人員が足りないため（仕事量が多いため）」（41.3%）、2位は「予定外の仕事が発生的に発生するため」（32.2%）。企業も労働者も、仕事量と人員不足、顧客対応が長時間労働の原因として挙げており、決して「労働生産性が低いため」（4.4%）とか、「自身のスケジュール管理不足のため」（労働者、4.1%）とか、「残業手当を増やしたいため」（2.2%）が主な理由ではないのです。

【勤務中のストレスと過労自死の増加】

労働時間の長さだけでなく、「仕事や職業生活に関する強い不安、悩み、ストレスを感じる労働者の割合」が平成25年度でも52.3%にも及んでいます。

過労死には、過重な労働によって脳・心臓疾患を発症し直接的に死に至るものと、精神疾患などにかかり自死に至るものがあります。こうした勤務に係るストレスは後者の過労自死に影響を与えます。

白書によると、日本全体の自殺者数のうち、勤務問題が原因・動機の一つと推定される数は、平成27年で2,159人にのぼります。原因・動機を詳細別に見ると、勤務問題のうち「仕事の疲れ」が3割を占め、「職場の人間関係」が2割となっています（グラフ参照）。

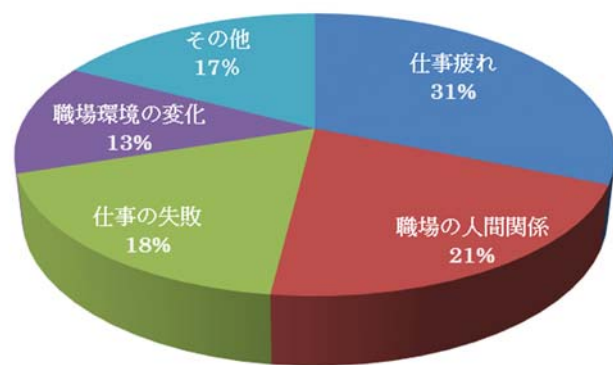
労災申請件数を見ますと、脳・心臓疾患に係る請求件数が800件前後（平成27年度で795件）で推移しているのに対して、精神障害に係る請求件数は年々増加し、平成27年度で1,515件のぼっています。しかし、労災認定件数で見ると、脳・心臓疾患による過労死の認定はわずか96件（平成27年）、過労自死の認定はわずか93件（同年）となっている。過労死・過労自死が労災認定されるためには、遺族が証拠を集め、死亡と会社の働か

せ方の因果関係を証明するという高いカベが存在するのです。

【仕事でのストレスの相談相手は誰か？】

白書では、こうした仕事上のストレスを相談できる人がいるとする労働者の割合は90.8%いるとしています。相談できる人がいることが過労死防止のうえでは大事なことであることは言うまでもありません。しかし、問題は相談相手のほとんどは、上司と同僚（75.8%）、家族や友人（83.2%）となっており、専門的に解決できる機関（労働基準監督署、弁護士、社労士、労働組合）ではないのです。この辺りも解決の糸口として考えてみる必要があるでしょう。

自殺の原因・動機



連載「人材不足時代の働き方改革」その2

特定社会保険労務士 鎌田勝典

～採用活動～

「働き方改革」の本論に入る前段階として、今回は、企業の採用活動に関する留意点について取り上げます。

（1）どうい方法で採用活動を行うか

採用活動には、①ハローワークに求人票を出す、②有料職業紹介事業者その他の人材企業を活用する、③自社の独自の取り組みを行うなどが考えられます。そのそれぞれの優位性や留意点は下記のとおりです。

【ハローワークの求人票】

ハローワークの求人票は、3ヵ月間の公開期間となっています。これは月単位で更新されますので、月初めに提出すればその分公開期間が長くなることに留意してください（月末に提出すれば2ヵ月余の公開期間となります）。

求人票に記載する情報で肝心なことは、事務的・実務的な記載としないことです。よくあるのは次のような書き方です。

- 募集職種 一般事務
- 仕事の内容 パソコンでデータ入力、その他総務・雑務
- 経歴 不問

きわめて味気ない求人票です。これを次のような書き方にするだけでも大きく違ってきます。

- 募集職種 経理事務
- 仕事の内容 入出金・振替伝票の起票・売掛金管理、各帳簿への記載と集計、試算表の作成、決算事務、資料作成、電話対応など
- 経歴 ワード・エクセルの操作、経理実務経験3年以上、日商簿記3級以上

よく企業の担当者には、「あまり募集人材を絞ると応募者が来なくなる」と言いますが、求職者に与える仕事のイメージに具体性がなく、ある程度のスキルを持っている方は、むしろ「自分のスキルほどは求めていない会社だな」と思われかねない。「誰でもできますよ」というメッセージは採用後にミスマッチを起こす可能性も高く、企業が欲しい人材を結局採用できないということになりかねません。

【人材企業の活用】

多くある人材企業の中のどれを選ぶのか、その選定に苦労するところです。良い企業と巡り合えば採用活動にプラスとなることはいうまでもありません。ただ最近では人材不足時代ということもあり、料金がかかなり跳ね上がっています。保育士など不足が深刻な業界では年収の3割の紹介料、看護師は時給3,000円の派遣料などが相場になってきています。そのため年々募集費用が跳ね上げてしまい、経営を圧迫している例もありますので、人材企業にあまり頼りきりになるのはお勧めできません。

【自社でできること】

自社独自にできる採用活動についても知恵を絞る必要があります。列挙してみましょう。

- 公的機関や各種団体が主催する採用活動への参加
- 職員の紹介による採用
- 自社での入社説明会の開催
- 優秀なパート職員等の正社員への採用

これらの取り組みを行ううえでも、自社のホームページのリニューアルが大事です。ホームページに「採用」に関するページは必ず作ります。また、最近の若者はスマホによって企業をチェックするのが当たり前になっていますから、ホームページのスマホ対応も欠かせません。ホームページをリニューアルした保育園が、「ホームページを拝見した」と保育士さんの採用に結びついた例があります。

（2）採用活動に共通する観点

採用活動には上記のような手段があるわけですが、そのすべてにおいて共通する観点があります。

第一に、前述したように、どういう人材が欲しいかを明確にしておかなければ、うまくいかないということです。

第二に、そのためにも、企業の強み、特徴、経営方針等アピールすることです。飲食店で働く従業員さんたちとの面談で、私が「ここで働いて一番働きがいを感じる時はどんなときですか」と聞いたところ、一様に「メニューについて聞かれ、それについて答えられ、美味しいといわれたときです」と話されていたのは大変印象的です。「塚田農場」という居酒屋チェーンの会社は、入社してしばらくして地鶏生産者や漁師などに必ず会って話を聞く機会を設けるそうです。飲食店の強み、特徴は、やはり食材やメニューの特徴、工夫している点だと思います。製造業の場合、中小企業はよく「うちみたいな工場と本社が一緒の小さい会社にはいい人材は来ないよ。いい人材は大手にみんな取られちゃって」と言われます。しかし、池井戸潤の「下町ロケット」で描かれた佃制作所のようなところに本当のモノづくりの喜びがあり、大企業はどうしても部分労働しか味わえない弱みがあると思うのです。

第三に、労働条件、いわゆる働きやすさの問題です。基本給が同業他社や世間水準からみて安すぎないか、休日は週休2日の水準が保障されているかなど、最近の若者が受け入れられる条件に留意する必要があります。

（3）どうい体制で臨むか

最後に、採用活動の位置付けと体制です。やはり、担当する責任者は企業のナンバー1ないしナンバー2ぐらいで臨まないと今日の採用活動はできないと考えてほしいと思います。

司法書士の業務つれづれ帳 第5回

URL: <http://shirokane-legal.com/>

司法書士事務所 リーガルオフィス白金 代表司法書士 飯田 茂幸



「共有者の権利」

Hさんは10年前に父親を亡くし、実家の不動産を相続した。その不動産（以下「甲不動産」）は2階建てのアパート併用住宅と底地で、建物の1階はHさんが住み、2階は賃貸に出している。HさんにはKさんという弟がいて、Kさんは賃貸マンションで一人暮らしをしている。父親の遺産の大半を甲不動産が占めていたこともあり、甲不動産は姉弟で2分の1ずつ共有で相続した。

弟のKさんはフリーランスで自営業をしていたが病気になると思うように仕事が出来なくなってしまった。必然的に収入も減り、不自由な生活となった。困ったKさんは、Hさんにある要求をしてきた。「俺には2分の1の権利がある。だから、俺も甲不動産に住むか、俺の賃貸マンションの家賃を補助しろ」と。

Hさんは父親が亡くなった当時、Kさんに「甲不動産に戻ってこないか」と言ったことがある。ただその当時Kさんは元気で自由に暮らしたかったから、甲不動産には戻らなかった。それ以降、姉弟の仲は悪くなった。なのでHさんはKさんの要求を拒否した。

「共有物分割請求」という民法上の権利がある（民法第

256条）。共有者はいつでも他の共有者に「共有物を分割しろ」と言うことができる。

共有物分割の方法は3つ。例えば、HさんとKさんとで50円ずつ出して100円のリンゴを買ったとする。①このリンゴを二人で半分に分けて食べる方法（現物分割）。②リンゴ半分をHさんがKさんから50円で買い取る方法（価格賠償）。③リンゴを第三者に100円で売って二人で50円ずつ分ける方法（代金分割）。

話を甲不動産に戻す。甲不動産は8千万円程の価値があった。①の方法は建物があるので現実的ではない。②の方法はHさんがKさんに甲不動産の半分の価格（4千万円）を払う必要がある。②がダメなら③の方法だが、③は甲不動産を売却することになるので、Hさんは自宅を手放すことになる。

Hさんは買い取るお金もないし、自宅を手放す気もないので、Kさんに若干の家賃補助を提案した。Kさんは共有物分割請求の知識がないようで冷戦状態が続いているようだが、安易に共有状態を作ると兄弟姉妹の仲も完全に分割することになる。



JAZZでほっと一息

「イパネマの娘 The Girl From Ipanema」

アドバンスト・ソフト 小柳忠章

ボサノヴァで一番有名な曲と言えば、この曲です。アントニオ・カルロス・ジョビンが作曲、ヴィニシウス・チ・モライスが作詞、1962年です。モライスはブラジル政府の外交官でもあり、ジャーナリストでもあり、詩人もあったという才能の持ち主。ジョビンは作曲家であると同時にピアノ、ギター、フルート、ボーカルをこなすミュージシャンです。サンバのリズムから派生したボサノヴァを一つの音楽ジャンルとして確立し、さらにジャズの世界にまで広げたジョビンの功績は大きいと思います。

この曲はアメリカに渡り、ノーマン・ギンベルが歌詞を英訳した。ギンベルは著作権の仲介者も兼ねていたため、アメリカでの著作権料の相当部分を独り占めした。ジョビンはこれに懲りて、以後極力自力で英語詩を書いたと伝えられています。

YouTubeでもAmazonでもイパネマの娘と言えば、アストラッド・ジゼルベルトが歌う白人テナー・サクソ奏者スタンゲッツが共演したアルバム「ゲッツ/ジゼルベルト」がトップに出てくると思います。しかし、ここでも問題が発生しています。アストラッドはブラジルでは少し歌手の経験があったようですが、アメリカへは夫ジョアン・ジゼルベルトに付き添って来ただけだった。英語を話せないジョアンに対して、英語が話せて歌が歌えるアストラッドにプロデューサーのクリード・テイラーが目を付け「飛び入り参加のハプニング」という筋書きを描いた。さらにポルトガル語で歌ったジョアンの歌唱部分をカットして、英語版だけのシングル・カット「イパネマの娘」を作る。これがヒットしてビルボードで5位を記録し、グラミー賞最優秀レコード賞を受賞してしまう。これを機にアストラッド・ジゼルベルトはアメリカで人気歌手の道を昇りつめ「ボサノヴァの女王」と呼ばれるようになりました。最初の録音では、ゲッツはアストラッドを評価せず、「アストラッドにはギャラを出さな」とプロデューサーに言ったと伝えられています。一般的な話として、アメリカのジャズ・プレイヤーは外国人の演奏家を認めたがりません。日本に来たときは高いギャラを要求するプレイヤーも本国ではそんなに稼いでいる訳ではないから、自

分たちの営業権を守らなくてはいけないという力が働くのかもしれない。ジョアンとアストラッドは程なく離婚してしまいます。

英語版とポルトガル語版では歌詞のニュアンスが多少異なるそうです。ポルトガル語は分かりませんので、インターネットから引用します。（<http://arinkurin.pokebras.jp/e39267.html>）

なんてきれいな娘なんだろう
 スイングしながら海辺を歩いてゆくよ
 イパネマの太陽のように黄金色の肌
 彼女の歩く姿は一編の詩のよう
 ここを通り過ぎる誰よりも美しい
 なぜ僕はひとりぼっちなんだろう
 なぜこんなに悲しいんだろう
 あの美しい娘は僕のものじゃない
 ただ通り過ぎていってしまうんだ
 彼女は知っているのだろうか
 彼女が通り過ぎると世界中が微笑み
 愛の力で輝くということを

イパネマ海岸はリオデジャネイロにあるそうです。ここに「ヴェローゾ」というバーがあって、ジョビンとモライスはよく酒を飲んでいました。ここにエロイーザという少女が母親のタバコを買いに来ることがよくあった。この娘がすごい美人、10代後半、身長170センチで金髪。酔っ払いの二人はインスピレーションが湧き、曲を書いたということです。話はここで終わらず、曲のヒットでお店は「ガロータ・チ・イパネマ」と名前を改称。曲のモデルとなったエロイーザも「ガロータ・チ・イパネマ」という名のブティックを開き、この曲の楽譜と歌詞を印刷したTシャツを販売したから、大変。著作権裁判に発展しました。まー、色々問題のある楽曲となりました。でも美しい曲なんですよ。



労使トラブル110番



労働相談メール roudou@officesup.com

■限りなくブラックな犯罪の疑いのある従業員にどう対応する？



弊社のアルバイト従業員が、更衣室で他の従業員の衣服からお金を盗んでいるのではないかという訴えが複数の従業員からありました。それは、そのアルバイト従業員が一人きりで更衣室にいるときに金銭が紛失しているというものです。盗られたとされる金額は数千円から2万円程度です。決定的証拠があるわけではありません。どのように対応したらいいのでしょうか？



【警察に届け出るか、社内調査にとどめるか】

被害を主張されている方たちが警察に被害届を出して、警察による調査を要望している場合は司直の調査に委ねるというのも一つの考え方です。被害を主張されている方たちがそこまでやる程の意思はなく、あくまでも会社内での調査と再発防止を望まれている場合もあります。まずその判断をしてください。社内調査で対応する場合、いくつか留意すべきことがあります。

【将棋ソフト不正疑惑と「疑わしきは罰せず」】

最近似たような事件が将棋界でも起きています。三浦九段が対局中に将棋ソフトを不正に使っているのではないかという疑惑をもたれ、年内出場停止処分とされている事件です。ご承知のように将棋ソフトはかなり高度なものとなってきて、プロ棋士たちも相次いで将棋ソフトに負けているという状況です。三浦九段が一局ごとに別室に籠っていたのは将棋ソフトを使用していたのではないかという疑惑をもたれているのです。

棋士たちは「徹底的調査」を要望し、三浦九段は「濡れ衣だ」と反論、なかなか泥試合の様相を呈しています。そうした中、羽生善治三冠が、徹底した調査を要望しつつも「疑わしきは罰せずが大原則だ」という立場を表明して話題になっています。「疑わしきは罰せず」とは刑事裁判の原則で、「疑わしきは被告人の利益に」とも言います。

ご相談のケースも、犯罪行為を推測されるにしても証拠がない以上、訴えが出されたことを理由に懲戒等の不利益な処分をすることはできません。

【調査のための自宅待機命令】

社内調査をするために本人に自宅待機を命令する場合があります。自宅待機命令には2種類あります。1つは、懲戒的性質を有さない、一種の職務命令としての自宅待機です。この場合は当然のことながら賃金支払義務があります。いま1つは、実質的な出勤停止処分に転化させる懲戒規定上の自宅待機です。就労させると不正再発や証拠隠滅のおそれがあるような場合に

とる緊急かつ合理的な理由がある場合にとる措置です。この場合は賃金支払義務は免れます。

ご相談のケースの場合、関係者からの聞き取り等をするうえで、本人を自宅待機させた方が調査しやすいという事情がある一方、証拠として確定できそうもない事情もあるわけですから、賃金を支払っての職務命令としての自宅待機措置をとるべきでしょう。

【再発防止のために】

被害を申し立てている方たちが一番望まれていることは、再発防止、安心して業務ができる環境を作ってほしいということのようです。具体的に検討すべき事項を列挙しておきます。

(1) 徹底した調査

まずなぜ本人が犯人とみんなが確信したのか、事実関係を克明に聞き取り、聞き取った内容に基づき本人からもきちんと弁明させ、疑いがないようにしなければなりません。そして、弁明に疑いが残らないように究明し尽くすことです。

(2) 物理的防止措置の検討

更衣室での出来事ですから、個人ロッカーに鍵を付けるとか、監視カメラを設置するなど、物理的に再発を防止する措置をとります。

(3) 配置転換等の検討

調査の結果、疑惑が残り、本人と他の従業員との信頼関係を作ることが困難であると判断した場合は、配置転換等の措置も検討します。

【ブラック従業員の可能性も再確認する】

もし疑われた従業員がいわゆるブラック従業員であった場合、単にこの事件だけでなく、業務上さまざまな問題点がある可能性があります。改めて、経歴詐称の有無、住民票記載事項証明書の提出、身元保証人の確認など提出すべき書類が提出されているのかどうかの確認をすべきでしょう。

また、業務命令違反がないのかどうか、日常的な労務管理上の体制も含めた再検討を行った方がいいかもしれません。

失敗しない就業規則の作成・改定のポイント ⑥

MOR | 社会保険労務士・行政書士事務所
代表 森 慎一 (<http://office-mori.biz/>)



1. マタハラ等防止措置の義務化

今回は、来年1月1日に施行される改正育児介護休業法、および改正均等法により義務付けられることになる、いわゆるマタハラ等の防止措置についてみていきます。

ここで、マタハラ等とは、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント¹⁾のことをいい、指針²⁾は、マタハラ等について、次の2つのタイプに分類していません。

- ① 産前産後休業等の制度等の利用に関する言動により就業環境が害されるもの（制度等への利用いやがらせ型）
- ② 女性労働者が妊娠・出産したこと等に関する言動により就業環境が害されるもの（状態への嫌がらせ型）

そして、マタハラ等に係る言動を行った者については、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定することなど、具体的に求められる措置の内容が定められています。

指針では、就業規則に規定すること以外に、社内報の配布等による方法も認められていますが、一般的には、ハラスメントの禁止は就業規則に盛り込むケースが多いでしょう。そこで、従来からあるセクハラ等に関する規定に準じて、服務規律に禁止規定を定めず。たとえば、「従業員は、職場において、次に掲げる言動（マタニティハラスメント等）をしてはならない。」と柱書きし、前述の①と②を規定することが考えられます³⁾。

また、指針では、マタハラ等に関し相談をしたこと等を理由として、労働者が解雇等の不利益な取扱いをしない旨を就業規則や社内報等で周知・啓発することも求めています。

2. 他のハラスメントと一元的対応も

マタハラ等は、実際にはセクハラやパワハラといった他のハラスメントと一体的に行われることが考えられますので⁴⁾、指針でも「望ましい」とされているように、これらのハラスメントを一元的に対応できるような体制を整備することが効率的であり有効だと考えます（すでにそうしている会社も多いとは思いますが、）。

また、セクハラ、パワハラ、マタハラ等の防止措置を「ハラスメント防止規程」のように別規程にまとめ

ることで、会社としての姿勢を示すことができ、労働者への周知もしやすくなります。

3. セクハラ防止措置との違い

指針におけるその他のマタハラ等防止措置の内容は、セクハラのとほぼ同様ですので、これに準じて措置を講じればよいでしょう。ただし、指針では、1点付け加えられた事項があります。すなわち、職場における妊娠、出産、育児休業等に関する「ハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための措置」です。具体例として、「妊娠等した労働者の周囲の労働者への業務の偏りを軽減するよう、適切に業務分担の見直しを行うこと」等が挙げられています。

休業者の業務を担当することになり、「とばっちりを受けた」と思ってしまうようでは、ハラスメント防止はうまくいきません。普段から「お互い様」という意識の醸成、定期的な業務負担感のサーベイ、労働者が妊娠等した場合には代替要員の確保等の対応が必要になります。

また、セクハラの場合には、現実にはその行為者は男性であることがほとんどですが、マタハラの場合は女性が行う者となることも少なくありません⁵⁾。したがって、周知・啓発（研修等）を行うに当たっては、この点をふまえて、女性に対しても、その意義について理解を深められるようにすることが必要です。

最後に、マタハラ等の防止措置では、苦情相談窓口とは別に、「マタニティ・メンター」のような、妊娠経験のある女性に相談できる体制を導入することも有効です。

- 1) 均等法12条の2、育児介護休業法25条。わかりやすさと字数の都合で「マタハラ」という語を使ったが、もちろん男性労働者も対象であるし、介護休業等も対象である。
- 2) H28年厚労告615、H21年厚労告509
- 3) 誤解のないよう、「客観的に見て、業務上の必要性に基づく言動によるものについては、…ハラスメントには該当しない」（指針）ことを補足的に規定することも考えられる。
- 4) ツクイほか事件（H28.4.19福岡地小倉支判）では、妊婦である労働者が軽易業務への転換を求めたことに対して、マタハラ・パワハラを受けたことを理由に損害賠償が請求された（一部認容）。
- 5) JILPT「妊娠等を理由とする不利益取扱い及びセクシュアルハラスメントに関する実態調査結果」

新シリーズ 会社を強くする『経営の切り口』

<http://www.vcon.jp>

経営コンサルタント 野澤 周永（株式会社Vコンサル）



第42回 「情報共有」

企業は、基本的に自社のおかれた状況や社風しか見えません。もちろん、そこに働く社員も同じです。ですから自社の文化が「当たり前」になります。その意味では、自社の進化のレベルを図ることは通常では困難で、外部コンサルタント等からの意見や情報を元に自己評価しているというのが実情です。今回企業文化としての「情報共有」を取り上げます。

【書類による稟議主義の文化】

A社は技術的に極めて高い建設会社です。多くのビルや住宅建設を手掛け、高い評価を得ています。この会社には70台後半で未だ顕在であるカリスマ社長がいらっしゃる。極めて厳格な方で現場現物を見ないと決して納得しない方ですが、高い技術を確立し、設計事務所等からの絶大な信頼を得ています。書類は必ずきちんと目を通す。担当から5名の上司をへて稟議で書類があがってきたものを最終的にチェックしてOKを出すのです。しかし、途中の上司が外出や出張で不在のために稟議に1週間以上かかることもあり、情報の停滞が懸念される状況にあります。稟議についても一から十までのべつまくなしで、お金の決済にとどまらず、あえて非承認ということもほとんどない検査記録の回覧までが稟議に回っています。ですから、すぐに対応が必要なことで、稟議に回っているうちに時間が過ぎ、即応が困難になってしまうことがあります。

もう一つは、ISOです。昨年、品質ISOは2015年版に改訂になり、2008年版までの書類重視の考え方は排除されましたが、これまでは書類中心でした。すべて記録を残すことを基本としていました。それをさらに紙に印刷して稟議するのです。ですから、社員は書類の作成とその稟議・回収に追われま。形式重視になり、中身は二の次になり、とにかくルールとなっている書類の提出に追われることになりました。

【バーチャル文化への転換】

この状況を何とか改善し、中身重視として、とにかく情報共有を早めることを考えました。行ったのは次の事です。

- (1) 本当に稟議な書類かのすみ分け
- (2) 稟議までいらないが、意見を集め、よりよいものにする必要のある文書・社内パソコン上の掲示板に文書を投げ込み、気になる人だけが修正意見を出すという形とする。稟議の形はとらず、関係者は3日以内に必ずチェックするルールにする
- (3) お金の判断など稟議の必要なものも、書類にする回覧に時間がかかるので電子決済としてパソコン上で行う。
- (4) 社長にパソコン使用を強制できないので、専務が実務責任者としてパソコン上の決済の割り振りをを行い、社長には必要なものを判断して、紙ベースで報告や承認をとる。
- (5) 50才後半以上を中心としたパソコンをあまり見ない、使わない人達には「パソコン・インターネット教室」を出来るまで繰り返して行う。
- (6) パソコンにはスケジュール共有や掲示板の機能をもったグループウェアがクラウドで使えるようにして、社内「情報共有」の文化を定着させる。（スモールスタートで出来る範囲で慣れていく）

これらにより、秘密主義を排除し、良い情報は早速共有、悪い情報は早速再発防止が図れるような、ネットワークのいい情報管理を行う体制ができました。大変いいことに聞こえますが、これまでの紙文化をPC中心のバーチャル文化に変え、情報共有を進めるのは現実には容易ではありません。これにはトップダウンでスタートすることと、スモールスタートで小さく開始し、負担感がなくなったら他の機能を増やしていく、そんな「カルチャー」を変える働きかけが必須となります。あなたの会社もこれまでの稟議・紙ありきの「カルチャー」を変え、「情報共有」に向けた改革を断行しませんか？同業他企業より一歩先んじるために。