

この解決ノート使用上のご注意

# 94%の会社が陥る 思わぬ組織の落とし穴！

## 人事トラブル解決ノート



日本中央社会保険労務士事務所  
(株)日本中央会計事務所 取締役  
社会保険労務士 内海 正人

住所: 東京都港区西新橋 1-16-5 コニシビル 4階

TEL: 03 - 3539 - 3047 FAX: 03 - 3539 - 3048

URL: <http://eroumu.com/> MAIL: [utsumi@j-central.jp](mailto:utsumi@j-central.jp)

本書は労働法の知識が無い方でも理解できるようになるべく平易に書いております。そのため、法律や判例の細かい要件までは敢えて書いておりません。 掲載と同じようなケースがあり、何らかの手立てを実行する場合には必ず、弊社、または専門家にご確認下さい。

本編は労働判例ごとに1つの項目の解説が中心です。また、判例は該当する事件に対しての結果で、同様のケースでも異なった判例が出る場合があります。本書は判例の結果を、人事労務の問題の解決策として考えたものを掲載しております。ご注意ください。

また、本書は一般的な企業活動を前提に作成しております。 そのため、業種、業態の違いにより当てはまらないこともあります。

平成18年10月30日

(株)日本中央会計事務所 取締役  
日本中央社会保険労務士事務所  
社会保険労務士 内海 正人

## 解雇について

(解雇の正当性については?)



常時 10 人以上の従業員を使用する会社は、就業規則を作成しなければなりません。

### 1.作業に対する適性を欠く従業員は解雇してもかまわない?

(弥生工芸地位保全等命令申立事件 大阪地裁:平成 13 年 3 月 10092)

この会社は、自動車のバックミラー等の塗装を行っている会社です。同社の一番の悩みは慢性的な赤字に苦しんでいることでした。赤字の原因を突き止めるため、業務の分析を実施しました。すると、加工製品の不良品率が高いために、二重、三重の一般経費及び人件費を抱えていることが解明できました。更に、不良品発生の原因が工程の最初の段階のゴミの除去を担当する 2 名の従業員にあることが判明しました。(他の従業員に同じ作業をさせたところ、不良品率が 4 分の 1 になりました。)

これにより、同社としてはこの 2 名の従業員を解雇いたしました。当初は配置展開を考えましたが、この 2 名のスキルレベルを考慮すると、技術不足で配置転換先がありませんでした。

納得いかない 2 名は不当解雇ではないかと裁判所に申立を行いました。しかし、「従業員の作業に対する適格性が欠け、整理解雇の条件を満たす」ということで、解雇権の濫用にはならないとの判断がなされました。

(まとめ)

作業に対する従業員の適正をよく考えましょう。もし、適性に合わない配置であれば合致する配置を考えましょう。それでも配置転換させる職場がない場合は解雇という手段は正当と考えられます。このステップを必ず守りましょう。

会社は、就業規則を常時各作業場の見やすい場所へ掲示し、または備え付ける等の方法により、労働者に周知しなければいけません。

## 2. 従業員が犯罪を犯した！解雇してもOK？

(横浜ゴム事件 最高裁第3小:昭和44年 オ204)

一般社員のAさんが、住居侵入罪として罰金2,500円に処されたことを理由に懲戒解雇となりました。しかし、「この処分は重すぎる」として、Aさんは会社を相手取って裁判を起こし「解雇は無効だ！」と訴えました。

この判例のポイントは、会社は、Aさんが従業員賞罰規則にある「不正不義の行為を犯し、会社の体面を著しく汚した者」に該当するとして、Aさんを懲戒解雇にしたことです。

しかし、賞罰規則の規定の趣旨と照らして考えると、Aさんの行為は、「私生活の行なわれたもの」Aさんの刑罰が「罰金2,500円程度であったこと」会社におけるAさんの職務上の地位も工員で指導する立場でないこと」等、事情を勘案すれば、Aさんの行為が、会社の体面を著しく汚したとまで評価するのは、当たらないと考えられました。よって、解雇は無効であるとして、雇用関係の存在確認を求めた判例となりました。

(まとめ)

社員が犯罪を犯した！「すぐクビだ！」と早合点はいけません！！仮に間違いがあっても、社員を守る姿勢が大切かもしれません！



常時10人以上の従業員を使用する会社は、就業規則を作成しなければなりません。

## 3. 管理ができない管理職はクビ？

(バイオテック解雇無効確認等請求事件 東京地裁:平成13年 ウ24498)

この事件は、会社の女性管理職Bさんが、管理職として部下に対する態度が感情的で一貫性がないという点が問題でした。それが原因で複数の従業員が退職し、または、退職の申し出がありました。同社はこのような状態だと会社にとって悪影響だと考えて調査を行いました。そして、他の従業員からも多くの苦情が寄せられました。営業職員に対し「便宜を図るから。」と言って物品を要求したり、会社の宴会での酒癖が悪く「どうにかして欲しい。」という苦情がありました。同僚が本人のためと思って注意をしても聞き入れませんでした。そして、反発して部下に八つ当たりをするといった状況でした。同社としては降格、配転によっても解決不可能であるとして解雇を行いました。

これに対して、納得のいかないBさんは「この解雇は無効だ！」と訴えて裁判を起こしました。しかし、裁判所の判断としては、「解雇の理由に客観的、合理的なり理由があるので社会通念上相当として、是認することができるので有効である。」という判決が下されました。

(まとめ)

解雇の理由の理由には、客観性と合理性が問われます。また、社会通念上の判断も下されます。



会社は、就業規則を常時各作業場の見やすい場所へ掲示し、または備え付ける等の方法により、労働者に周知しなければなりません。

#### 4.期待された能力がない社員はクビ？

(ヒロセ電機解雇無効確認等請求事件 松山地裁:平成12年ワ120)

この事件は、会社が、取引の拡大により海外担当チームに即戦力となる人材を中途採用することから始まりました。採用されたCさんは海外勤務歴があり、英語学力は問題ないと判断され採用の運びとなりました。しかし、日本語の読み書きがあまり出来ないことは面接時に話していませんでした。

そして、実際の業務になるとCさんは日本語がまったくダメで、業務知識も問題があることがわかりました。さらに、Cさんは自分のミスを指摘されても話をはぐらかし、謙虚な態度を取ることはありませんでした。また、他の人に対して感情的に批判をすることも見受けられました。そして、業務の進め方や技能を自ら学ぶ姿勢もなく、英語力もひどい誤訳が多くあり、同僚にも多大な迷惑をかけていました。

このような状態なのでCさんの上司は、自主退職を勧めましたがCさんはこれを拒否しました。このため会社から解雇が通告されました。

このことに対し、Cさんは解雇の無効を訴えましたが、裁判所としては、「経歴詐称」もあり、「業務遂行に誠意がなく知識・技能・能力が著しく劣り将来の見込みがない」ことから就業規則に定める解雇事由に該当し、社会通念上解雇は相当との判断を下しました。

#### (まとめ)

「経歴詐称」はいけませんが、Cさんが謙虚に学ぶ姿勢をもっていれば、ここまでにはならなかったでしょう。謙虚さと学ぶ姿勢は必要ですね！



常時 10 人以上の従業員を使用する会社は、就業規則を作成しなければなりません。



会社は、就業規則を常時各作業場の見やすい場所へ掲示し、または備え付ける等の方法により、労働者に周知しなければなりません。

## 賃金について

(賃金を下げることは違法？)



✓ 常時 10 人以上の従業員を使用する会社は、就業規則を作成しなければなりません。

## 5. 仕事のできない社員の賃金は下げられる？

(ハクスイテック事件 大阪地裁:平成 12 年 2 月 28 日)

会社の研究所に勤務する従業員 D さんが、

年功序列制から職能制度を中心とした給与規程の変更(年功部分 80%とする旧規定から職能部分 80%とする新規規程へ変更)

退職金規定の変更(算定ベースを勤続年数とする制度から職能制度をベースとしたポイント加算制度への変更)

以上の点が、「合理性のない不利益変更で無効である」として、「変更前の給与規定及び退職金規定が有効だ!」との確認を請求しました。

については、評価が平均以下であれば、新規規定の適用により賃金は減額となります。よって、新規規程による不利益を認定しました。しかし、評価が低い者は不利益となりますが、賃金減額分の補償措置等の実施や八割程度の従業員の賃金が増額しています。以上のことから不利益の程度は大きくないとなりました。赤字経営のため収支改善すべきという高度の必要性も認められました。労働組合との交渉も合意に至らなかったものの数十回もなされています。よって変更を高度の必要性に基づく合理的なものであったとして請求が棄却されました。 についても、退職金債権は、退職後初めて具体的に発生するものであり、退職前には具体的な債権として存在するものではないとして請求が棄却された事例です。

✓ 会社は、就業規則を常時各作業場の見やすい場所へ掲示し、または備え付ける等の方法により、労働者に周知しなければいけません。

## (まとめ)

賃金制度の改定については

賃金減額分の緩和措置

賃金が減少する人、増える人の割合

会社の経営状況

以上がポイントになります。制度が個人にとっての影響よりも全体に対する影響が考慮されています。



✓ 常時 10 人以上の従業員を使用する会社は、就業規則を作成しなければなりません。

## 6. 年俸制の時間外割増賃金の支払は？

(創栄コンサルタント賃金等請求事件 大阪地裁:平成 13 年ワ 5964)

この事件は、会社が年俸制を正社員に適用し、正社員の賃金の中に「時間外割増賃金が含まれている」と回答した点が問題となりました。つまり、年俸制を採用することにより「ただちに時間外割増賃金を当然に支払わなくてもよい」ということにはならないということです。

年俸制を採用するにあたり、使用者と労働者との間に、「基本給に時間外割増賃金等を含む」との合意があります。しかし、使用者が本来の基本給部分と時間外賃金部分等とを特に区別することなく一体として払っていても、「どの部分が基本給であるか？どの部分が時間外賃金等であるか？」明確に定まっていない場合は労働基準法第 37 条 1 項に違反となります。したがって、この裁判では「会社は、時間外労働時間及び休日労働時間に応じて、時間外割増賃金等を支払う義務がある。」と判断されました。

## (まとめ)

年俸制を導入すれば、「割り増し賃金の支払をしなく良い」というのは違法です。もし、時間外手当が込みの場合は、労働契約等で基本の部分と時間外手当部分の違いを明確に示す必要があります。

入社時の契約等で以上のことを確認すれば、トラブル防止になります。

✓ 会社は、就業規則を常時各作業場の見やすい場所へ掲示し、または備え付ける等の方法により、労働者に周知しなければいけません。

## 7. 外回りの社員の割増賃金の支払は？

(新宿ソフト賃金等請求事件 東京地裁：平成 14 年(ワ)3875)

勤務時間がタイムカードで管理されているこの会社では出勤、退勤の管理は打刻によって行われていました。

Eさんは、外回りの仕事をしていましたが、毎日出社して作業支持を受けて、外出していました。外回り中でも携帯電話で頻繁に上司から支持を受け、報告をしていました。自由に休憩時間さえ取れない状況でした。

会社では、就業規則に「労働時間を算定し難いときは、所定の時間を勤務したものとみなす」という決まりがありました。よって外回りのEさんの給与に残業代がつくことはありませんでした。

このことに疑問を感じた Eさんは裁判所の判断を仰ぐことにしました。

そして、以下のような結果になりました。

「管理するものが、電話等で労働時間の把握をすることが可能な場合は、使用者は時間外労働の実態により割増賃金を支払わなければならない。」



常時 10 人以上の従業員を使用する会社は、就業規則を作成しなければなりません。



## (まとめ)

外回の社員が携帯電話等でいつでも事務所と連絡が取れる状況にあると、時間管理がなされていると判断されます。定時より遅くなって外で働いていたら、残業代の支払が必要になります。

皆様の会社では大丈夫ですか？



会社は、就業規則を常時各作業場の見やすい場所へ掲示し、または備え付ける等の方法により、労働者に周知しなければなりません。



## 8. 定年延長と賃金減額の関係は？

(第四銀行事件 最高裁小:平成4年 オ 2122)

この銀行は55歳定年制で、58歳まで55歳時賃金による定年後在職が認められていました。就業規則でも、このことは明記されておりました。それから、賃金の減額を伴う60歳への定年延長を定めた変更(55歳から60歳時までの賃金総額が従来の55歳から58歳時までの賃金総額にほぼ等しくなる変更)が行われました。

このことに不満な人が、「これは不公平な改定だ！」と銀行を訴えました。しかし、それは認められませんでした。

この判例は、新たな就業規則の作成または改定によって労働者の既得権を奪ってはいけません。労働者に不利益な労働条件を一方向的に課することは原則として許されません。しかし、規則条項が合理的なものであれが、個人の労働者が同意しないことを理由として、その適用を拒むことは許されないとされた判例です。本件では組合と合意が行われ協定が締結されています。そして、合理的なものと推測されます。本件を訴えた人は、部長補佐で労働協約により非組合員です。しかし、本件変更は非組合員である役職者についてのみ著しい不利益を課すものではありません。非組合員にとって、不合理とはいえません。よって、この訴えは認められませんでした。

## (まとめ)

この事件は、「他の労働組合または他の従業員の対応、同種事項に関する我が国社会における一般的状況等を総合考慮して判断すべきであるとするもの。」と結んでいます。合理性が追求された事件といえます。



常時 10 人以上の従業員を使用する会社は、就業規則を作成しなければなりません。



会社は、就業規則を常時各作業場の見やすい場所へ掲示し、または備え付ける等の方法により、労働者に周知しなければなりません。

## 退職金の支払について

(退職金規程の変更は勝手にできる？)



✓ 常時 10 人以上の従業員を使用する会社は、就業規則を作成しなければなりません。

## 9. 退職金規程は勝手に変更できる？

(御国ハイヤー事件 最高裁第2小:昭和56年 オ 1173)

この事件は、会社が退職金規程を従業員の同意なしに変更したことが問題になった事件です。それは、退職金規程変更後の就労期間について、退職金の算定基礎となる勤続年数に算入しないことと定義しました。規定変更後に退職された従業員が「この規定の変更は有効ではない。」として変更前の退職金規程の効力をもとめたものです。判決は従業員の勝訴でした。

この判例のポイントは、退職金規程は就業規則としての性格を有するという事です。従業員に対して「退職金算定の基礎となる勤続年数が規定変更後算入されなくなる。」という不利益変更を会社が一方的に課するものでした。それにもかかわらず、その代償となる労働条件を何も提供していませんでした。また、このような不利益変更を是認させるような特別の事情も会社には起こっていません。このような状況でしたので最高裁は「退職金規程の変更は合理的なものではない。」と判断しました。

(まとめ)

「退職金の規程なんて。」と思われるかもしれませんがこのような判例が出ていますのでご注意ください。変更をする場合は支給水準が従業員にとって不利になるときは要注意です！皆様の会社ももう一度規程を見直しましょう。

✓ 会社は、就業規則を常時各作業場の見やすい場所へ掲示し、または備え付ける等の方法により、労働者に周知しなければいけません。

## 10. 退職金の支給を取締役会で決定？

(ドラール退職金等請求事件 札幌地裁 平成 12 年 札幌地裁 ワ 1951)

この会社は、就業規則の第 4 章に退職金規程を置いており、この規程に基づいて退職金を支給していました。そして、平成 11 年 4 月に退職金規程に「周囲の情勢および会社の経営状態に著しい変化が生じたときは別途取締役会において個別決定するものとする。」と条文を付け加える改正を行いました。

平成 12 年 3 月に F さんが同社を退職しました。取締役会は同年決算期に無配となるなどして厳しい情勢と判断しました。そして F さんに退職金を支給しないことを決めました。

このことに疑問を感じた F さんは裁判所に申し立て、司法の判断を仰ぐことを望みました。そして裁判所は以下のように判断しました。

この問題のポイントは就業規則の改定の効力についてです。前の退職金規程によれば勤続年数と支給率に応じて一定の金額が決められていました。しかし、退職金の金額を取締役会の個別決定によって減額し、場合によっては、支給しないこともありうることから、就業規則の不利益変更に当たると判断がくだされました。改正前の退職金規程により、F さんに対し所定の退職金を支給しなければならないとなりました。



## (まとめ)

就業規則や諸規程に書いてあれば何でも許されると思ったら大間違いです。皆様の会社の規則が本当に今の法律に適合するかどうかもう一度見直しされることをお勧めします！



常時 10 人以上の従業員を使用する会社は、就業規則を作成しなければなりません。



会社は、就業規則を常時各作業場の見やすい場所へ掲示し、または備え付ける等の方法により、労働者に周知しなければいけません。

## 11. 懲戒解雇は退職金不支給？

(小田急電鉄退職金請求事件 平成 14 年 11 月 15 日)

本件は、鉄道会社職員 G さんが 2 回にわたり痴漢行為を行って、その度に罰金刑に処せられていました。3 回目の痴漢行為でついに車中で逮捕されました。鉄道会社の従業員でありながら、乗客に犯罪行為を行うとは会社の名誉、信用等を著しく傷つけたとして、懲戒解雇の処分を行いました。

つかまった G さんは、懲戒の原因は私生活上の行為であり、また、「長年の功労を帳消しにする様なものではない。」と主張しました。そして、「退職金の不払いは無効である。」と訴えました。

しかし、会社としては信用が大きく損なわれたと主張しました。判決では退職金を支給しないのは有効であると判断しました。

この判決に納得のいかない G さんは控訴しました。そして、次のような判決がでました。

「本来支給されるべき退職金のうち、一定割合での支給が認められるべきである。その具体的割合については、上述のような本件行為の性格、内容や、本件懲戒解雇に至った経緯、または、G さんの過去の勤務態度等の諸事情に加え、とりわけ、過去の会社における割合的な支給事情等をも考慮すれば、本来の退職金の支給額の 3 割であるとするのが相当である。」

これにより退職金の 3 割が支給されました。



常時 10 人以上の従業員を使用する会社は、就業規則を作成しなければなりません。

## (まとめ)

従業員として、会社の信用が損なわれる行為は退職金の減額という状況になっても仕方ないと考えられます。ただ、何が起こったら対応するというのではなく、予防も含めて、指導を行うのが勤めです。また、懲戒事由等については、就業規則などに明確に記載しましょう。



会社は、就業規則を常時各作業場の見やすい場所へ掲示し、または備え付ける等の方法により、労働者に周知しなければなりません。

## 12. 会社が倒産しても、退職金は従業員に支払う？

(八王子商工会議所事件 東京地裁 平成 16 年 8 月 30 日)

Hさんが勤めていた空調会社は商工会議所と特定退職金共済契約を締結していました。この契約は、会社が商工会議所と退職金共済契約を結んでいて、会社が毎月掛金を支払い掛け金を損金計上できるというものです。そして、社員の退職時に会社に代わって特定退職金共済団体から従業員に直接退職金の支給を行うという制度です。

Hさんが勤めていた空調会社は残念ながら倒産してしまいました。そして、商工会議所がお金の運用を委託していた保険会社は、会社に退職金の元となるお金を支払いました。会社はそのお金で退職金を支払わず、債権者に返済をしました。

Hさん達はこのことはおかしいと考えました。本来は「自分たちに支払われるべきものではないか」と思い裁判所に訴えました。そして、裁判所は次のような判断を下しました。

「商工会議所が支払った退職金は、Hさん達に支払った退職金と認めることは出来ません！」つまり退職金の予定のお金を流用下に過ぎないとの判断でした。そして、Hさん達が訴えていた商工会議所に対する退職金の請求を認容いたしました。

### (まとめ)

退職金は、倒産しても支払う義務が会社に残ります。一般の債権者よりも優先して従業員に支払う義務があります。

「退職金なんてまだ先のこと！」とお考えの社長が多いのですが、準備は怠らないようにしてください。



常時 10 人以上の従業員を使用する会社は、就業規則を作成しなければなりません。

## その他

### (労災、労働時間等)



会社は、就業規則を常時各作業場の見やすい場所へ掲示し、または備え付ける等の方法により、労働者に周知しなければいけません。

### 1.3. 帰宅途中の飲食後の負傷は労災？

(エムシー・エレクトロニクス労災保険給付不支給処分取消事件  
東京地裁 平成12年 ウ 228)

Iさんは、残業後に会社の同僚とともに最寄り駅に向かっていました。途中で自動販売機があって、「ちょっと一杯！」ということになり、アルコール飲料を買って飲みながら駅に向かいました。それから、電車に乗って、自宅の最寄り駅に着き、いつもと同じように自転車で家に向かいました。いつも通る土手道を走っていたら、転落してしまい頭を打って気を失ってしまいました。

翌朝に発見され救出されました。Iさんは「この災害は通勤災害である。」として、休業給付、療養給付の支給申請を労働基準監督署に行いました。しかし、監督署は「本件災害は通勤の経路を中断した後で負傷したので通勤災害と認められない。」という判断をしました。

これに納得いかないIさんは、裁判所に判断してもらおうとして本訴を提起いたしました。その結果はIさんの主張は通りませんでした。その理由は、「Iさんは、通勤の経路上で通勤とは関係ない飲酒行為を行ったもので、これにより往復を中断し、その後に災害に遭ったものである。」と判断されました。

### (まとめ)

通勤経路をはずれてしまえば、その後に事故等があっても通勤災害とはみなされません！

「ちょっと一杯！」と思っても、通勤災害になるかならないかの判断は「ちょっと！」というようにはいきません。皆さんも気をつけてください！！



常時 10 人以上の従業員を使用する会社は、就業規則を作成しなければなりません。



会社は、就業規則を常時各作業場の見やすい場所へ掲示し、または備え付ける等の方法により、労働者に周知しなければいけません。

#### 14. 喫煙放置で損害賠償？

(江戸川事件 東京地裁 平成16年7月12日)

江戸川区職員Jさんが事務所内での喫煙について、上司である係長に相談しました。「私は気管支が弱く、タバコの煙がダメなんです。なんらかの措置をとってほしいのですが、どうぞよろしくをお願いします。」

Jさんは係長だけではなく、課長にも分煙対策を要望しました。しかし、課長は「本庁舎内において分煙が行われつつあり、庁舎を全面的に禁煙するのは今は無理だよ。」とのことでした。

それからJさんは喉の痛みと頭痛がひどくて医者にかかりました。すると主治医は受動喫煙による急性障害の疑いと診断下しました。

Jさんは、この診断の翌日に課長に診断書を提示して、「何とかして欲しい。」と申し出ました。しかし、課長は特段の措置は講じませんでした。その後Jさんは3ヵ月後に別の部署に移動となりましたがその間は何の配慮もありませんでした。

以上のことから、Jさんは区に対して「受動喫煙で健康を害したものがいるのにそれを放置した」として安全配慮義務ではないかと慰謝料の請求をしました。

裁判所は、区が安全配慮義務を怠っていたとしてJさんに対して慰謝料の支払を命じました。

#### (まとめ)

この裁判のポイントは受動喫煙の損賠償がはじめて認められた例です。そして、分煙・禁煙の流れを法的に大きく加速させるものだといえます。あなたの職場はいかがですか？「たかがタバコの煙くらいで！」とっておられる経営者の方は要注意ですよ！分煙・禁煙対策をきちんといたしましょう！



常時 10 人以上の従業員を使用する会社は、就業規則を作成しなければなりません。



会社は、就業規則を常時各作業場の見やすい場所へ掲示し、または備え付ける等の方法により、労働者に周知しなければいけません。

## 15. 身元保証書は必要ですか？

(シティズ事件 東京地裁 平成11年12月16日)

Kさんは、金銭の貸付等を業とする会社に内定が決まりました。そして採用の運びとなり、同社の就業規則に定められている採用時の際の身元保証書を提出するように求められました。しかし、Kさんは全然提出してくれませんでした。同社としても定められている事なので、再三に渡り提出を迫りました。しかし、Kさんは身元保証書の提出について「拒否」の意思表示をしてきました。同社としてはこのような状況では今後雇用を継続できないと判断し、Kさんを同年8月3日に即日解雇いたしました。それに対し、納得のいかないKさんは解雇予告手当などの支払を求め、訴えを起しました。裁判所の判断はKさんの敗訴という結果になりました。

それは、同社は金銭を取り扱うことが多く、横領等の事故を未然に防ぐために、また、本人に自覚を促す効果も含めて就業規則に身元保証書の提出を条件としてきました。Kさんが身元保証書を提出拒否したということは「従業員としての適格性に重大な懐疑を抱かせる重大な服務規律違反または背信行為である。」として、身元保証書の不提出を理由とした同社のKさんの解雇は労基法20条1項但し書にいう「労働者の責に帰すべき事由」に基づく解雇にあたるということです。

## (まとめ)

身元保証書は、就業規則等で必要の有無を定めることができます。本件のように金融機関であれば身元保証書の重要性は問われますが、一般企業であればこれほど厳しくはありません。



常時 10 人以上の従業員を使用する会社は、就業規則を作成しなければなりません。



会社は、就業規則を常時各作業場の見やすい場所へ掲示し、または備え付ける等の方法により、労働者に周知しなければいけません。

## 16. セクハラの噂をたてたら損害賠償？

(福岡セクハラ事件 平成4年4月6日)

この事件は、会社の専務が、部下の女性の異性関係等について、職場内や外で悪評(個人的な性生活や性向を窺わせる事項について発言を行った)を流していました。部下の女性の人格権を侵害すると訴えて、不法行為が成立するとして慰謝料の支払いが命ぜられた事例です。

使用者は、労働者の人格的尊厳を侵し、その労務提供に重大な支障を来す事由が発生することを防がなければなりません。また、これに適切に対処して、職場が労働者にとって働きやすい環境を保つよう配慮する注意義務があります。労働者を監督する地位にある専務がこの義務を怠ったときは、使用者責任が発生するとまりました。会社に対し慰謝料の支払いが命ぜられた事例です。

### (まとめ)

会社はセクシャルハラスメントを防止する義務があります。規程等に防止を訴える言葉を入れて、社員にその旨を示す必要があります。会社全体の取り組みとしてセクハラ防止に努めましょう。



常時 10 人以上の従業員を使用する会社は、就業規則を作成しなければなりません。

## 17. 拘束時間中の休憩時間は労働時間？

(関西警備保障事件 平成16年3月31日)

この会社は、警備員の拘束時間 15 時間のうち休憩時間を 5 時間と定めていました。ただし、実際の食事時間等で考えるとせいぜい 2 時間程度が本当の休憩時間と考えられます。

この仕組みに疑問を感じた社員の L さんは、時間外手当の請求を行いました。しかし、会社はそれに応じてはくれませんでした。状況が変わらないので、司法に判断してもらおうと、裁判所に申立をしました。

すると、会社は拘束手当 1 万 2 千円を支給して、休憩時間に対応する手当という認識でした。また、出勤がないかぎり、警備員の待機時間は比較的自由に時間が使えます。よって、労働時間ではないと主張しました。

しかし、裁判所の判断は、「拘束手当だけの支払で、賃金が払い済みとは考えられない！この休憩時間の取扱について、会社労働組合との間でこの時間に割増賃金を支払う旨の合意もない！」となりました。よって L さんの時間外手当の請求を認めました。

### (まとめ)

まず、休憩時間の定義をきちんとしましょう。それと拘束していることと、仕事の待機の時間との考え方も明確にしましょう。手当と割増賃金の関係をきちんと区分けを行い、上記の件を考えてきちんとしましょう。



会社は、就業規則を常時各作業場の見やすい場所へ掲示し、または備え付ける等の方法により、労働者に周知しなければいけません。