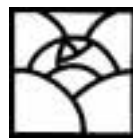


# 労働法学研究会報



最新労働  
法解説

## 専門26業務に関する疑義応答集 の解説

—専門26業務派遣の解釈と適正利用のための重要ポイントとは—

YWOO株式会社代表取締役/特定社会保険労務士：渡辺葉子

**Point 1** 派遣先が専門26業務にこだわる理由

**Point 2** 専門的業務の解釈に拡大や歪曲はないか

**Point 3** 抵触日の告知と直接雇用申し込み義務

最新労働  
法解説

## 過労死・過労自殺における企業の 責任とその対策

—企業の安全配慮義務と経営者の賠償責任—

弁護士：松丸 正

**Point 1** 大企業役員個人の法令順守責任を問う

**Point 2** 労働関係においても経営陣の個人責任を問うことが定着した

**Point 3** 過労死・過労自殺を防ぐために

# CONTENTS

4	最新労働法解説 <b>専門26業務に関する疑義応答 集の解説</b> —専門26業務派遣の解釈と適正利用のための重要ポイントと は— YWO0株式会社代表取締役／特定社会保険労務士：渡辺葉子
6 13	1・労働者派遣法の変遷 2・適正化プラン
22	最新労働法解説 <b>過労死・過労自殺における企業 の責任とその対策</b> —企業の安全配慮義務と経営者の賠償責任— 弁護士：松丸 正
24 26 28 28 29 30 34	1・過労死・過労自殺の投げかける労働現場の問題点 2・日本海庄や事件 3・ふぁみり庵・まどか亭事件 4・九電工事件 5・鳥取大学事件 6・過労死・自殺の労災認定 7・過労死・過労自殺の企業責任

# 専門26業務に関する 疑義応答集の解説

—専門26業務派遣の解釈と適正利用のための重要  
ポイントとは—

講師●YWOO株式会社代表取締役／特定社会保険労務士

渡辺 葉子 (わたなべ ようこ)



## Profile

YWOO株式会社（人事労務コンサルティング）代表取締役。

特定社会保険労務士。日本年金学会正会員。

損保業界で5年、派遣業界で15年勤務の後、2006年起業独立。企業の人事労務コンサルティング、バックオフィスアウトソース業務受託、執筆、実務者向けセミナーの企画・講師、公的機関主催研修及び企業内研修受託、資格取得学校にて社会保険労務士受験講座担当。「派遣先のためのよくわかる労働者派遣Q&A」（労務行政）、「できる！社会保険」（経営書院）、「伸びる会社の人事労務Q&A」（税務研究会出版）その他執筆、「人事実務」、「VISIONと戦略」「介護ビジョン」「労務事情」等、その他連載多数。労働開発研究会HPにて人事労務メルマガを担当。

厚労省は平成22年5月28日付で「専門26業務に関する疑義応答集」を発売しました。2月に関係団体に対して「専門26業務派遣適正化プラン」を出し、4月にかけて専門業務派遣に対する指導監督が集中的に強化され、事務用機器操作やファイリング業務以外にも法違反など是正指導や行政処分が発生しております。厚労省は集中期間終了後も、専門26業務全般に対して引き続き厳正な指

導監督を行うこととしています。そこで本例会では、労働者派遣に関する著書や多数の講演実績をお持ちの特定社会保険労務士 渡辺葉子先生をお招きし、このたびの疑義応答集を中心に、専門26業務の解釈や違法派遣防止の留意点、専門26業務をめぐる今後の指導監督等について解説いただきます。

## 本定例会のポイント

### Point 1 派遣先が専門26業務にこだわる理由

自由化業務の派遣期間は、原則1年、最高3年である。自由化業務で、同じ仕事に抵触日以降もその派遣労働者を受け入れたい場合には、直接雇用しなさいというルールになっている。

専門26業務なら、3年を超えて受け入れていても、派遣労働者自身が派遣のままがよいといえば、ずっと派遣としての受け入れは可能である。派遣先としては、専門26業務として受け入れて、そのままずっと派遣で就業してもらいたいと考えることが多い。専門26業務以外では、非常に制約が厳しいため、派遣先が専門26業務にこだわりを見せるのもやむを得ないと思われる。

### Point 2 専門的業務の解釈に拡大や歪曲はないか

合法的に専門26業務として派遣を受け入れたいのであれば、派遣労働者に就かせる業務は専門的な知識が必要な業務となる。例えば企業はワードの何級以上が必要な業務だから専門的だと主張することがあるが、監督指導例は、単に免許や資格の必要性の有無からただちに専門26業務であると判断するわけではない。業務に必要な専門性等について企業側は拡大解釈や歪曲なく、派遣を受け入れる業務の実態まで詳細に分析した上で、専門26業務として受け入れる必要があると思われる。

### Point 3 抵触日の告知と直接雇用申し込み義務

派遣先にとっては、派遣労働者への雇用契約申し込み義務が問題になるが、その前提になるのは派遣元からの「抵触日の通知」である。この通知を無視することは、派遣先に対して行政監督指導が及ぶ可能性がある。抵触日を知らずに派遣を受け入れていた場合、今の法律では、派遣元の責任になる。しかし派遣先は「だから派遣法を守れなくても仕方ない」というわけでないことは言うまでもない。派遣先にとっては優秀な派遣会社を選んでおくことが、法に抵触するリスクを低くすることにつながる。

## はじめに

本日は、2010年5月に出されました「専門26業務に対する疑義応答集の解説」というテーマでお話いたします。よろしくお願いたします。

はじめに、派遣法に関する簡単な説明をします。そして次に、なぜ応答集が出されたかということについて、また今後、どのように派遣労働と向き合っていくのかという点について、一緒にお考えいただきたいと思います。

私は労働に関して、日頃いろいろなテーマでお話しますが、派遣について申しあげますと、全国の労働局の対応が非常にまちまちで、それが派遣先、派遣元、派遣労働者、つまり当事者の悩みにつながっているのだと感じています。私の経験からしますと、現在までのところは関西から西の労働局では対応が大変厳しくなっているようです。一方、関東以北では、やや緩やかな対応も見られるようです（この講演後、東の方でも強化されています）。

つい最近、労働局へ行って、専門26業務についての解釈が、全国各地の労働局でばらばらなのはおかしいと訴えてきました。全国一律でないとおかしいのです。

私は、派遣という雇用形態は価値のある雇用形態だと思っています。その派遣という形態を健全に存続させようとするならば、専門26業務についても国が一律に解釈を出さなければならないと思います。そうしないと派遣先、派遣元だけでなく、派遣労働者さえも困惑するのではないかと思われるからです。

私はかつて、派遣会社で勤務し、派遣

先、派遣労働者からのクレーム処理をしていました。したがって、派遣労働についてどのような点がトラブルになりやすいのかという点については、よく理解しているつもりです。

それでは本題に入っていきます。

## 1・労働者派遣法の変遷

### 規制の緩和から強化へ

派遣法の変遷を知らないと、なぜ専門26業務が問題になるかが理解できないと思いますので、その点に若干触れたいと思います。

派遣法改正の動きがどうなるかは不透明で、今後、どう規制されていくのかもよく見えてきません。しかし、派遣法がどのような形になろうと、皆様に考えていただきたいのは、「なぜ派遣を受け入れるのか」ということです。

ある専門的な業務に人材を受け入れたいから派遣をとる場合は良いのですが、単に人手が足りないからとりあえず派遣を受け入れようとする派遣先では、非常にトラブルが多いと感じています。

派遣に限った話ではないのですが、派遣という形態は、特に受け入れている期間中よりも派遣契約が終了したときにトラブルが生じがちです。

派遣期間の最中は、派遣就業がなくなったら収入源が途絶えるということで、一般派遣の（登録型派遣）場合には派遣労働者も何かあってもある程度は我慢をします。登録型派遣の場合は、派遣先、派遣元に対して、一般的に帰属意識が低

い傾向があるものです。ですから、何か不満があれば出るところに出て、取れるものは取るという姿勢になるようです。何もこれはいけないことではなく、派遣労働者としては、当然の権利を行使しているまでです。

労働者派遣法が施行されたのは、1986年7月です。派遣が認められていたのは当初は13業務でした。派遣というのは、人を受け入れるのではなくて、人が持っているスキル、経験を受け入れるものです。派遣法で派遣労働者の特定行為が禁じられているのもそのためです。現行法では、紹介予定派遣以外での特定行為は認められていません。派遣労働者を受け入れたときに、「人が一人増えた」と思う派遣先は、トラブルの予備軍だと思います。「『この仕事』に対して派遣労働者を受け入れたのだから、『この仕事』についてはOKだ」という考えならば、トラブルの芽の1つがなくなると思います。

1999年には、当初から現在までも派遣受け入れを禁止されている港湾運送業務、建設業務、警備業務及び医療関係業務（一部を除く）及び物の製造業務等を除いては、受入れ業務を原則自由化として、広く受け入れ可能となりました。

さらに2004年3月には、物の製造業務も自由化され、派遣期間の上限も当初は1年でしたが、3年に延長されています。

今回の改正法案では、製造業への派遣を原則禁止し、登録型派遣についても、専門26業務以外は原則禁止しようとしています。

1986年以降、派遣法は規制緩和の流れにあったのですが、今は規制強化の方向

に行こうとしています。

## なぜ専門26業務が問題になるのか

今日の主題である専門26業務ですが、これは「政令26業務」ともいいます。正式には政令26業務だと思いますが、今日は専門26業務という言葉を使います。

その専門26業務ですが、**図表1**（8ページ）のような業務とされています。

例えば5号業務、つまり事務用機器操作とはどんな仕事を指すのかが頻繁に問題になります。

5号業務をどう捉えるかについては、**図表2**をご覧ください。これは2010年2月に出されたものですが、ベースになっているものは何かと申しますと、それは**図表3**（9ページ）になります。これは労働者派遣事業関係業務取扱要領という通達のようなものです。

事務用機器操作とは何かということを選択する材料はこれしかないのです。

図表3では、5号業務だけを抜粋してありますが、他の専門26業務についても、同様に説明がなされています。

ではなぜ専門26業務が問題になるのでしょうか。

例えば専門26業務の5号業務である事務用機器操作の業務派遣労働者は特別なスキルを持った人の派遣になのだから、もしその派遣受入期間が終わっても次の派遣就業先はすぐに見つかるだろうという建前のもとに制度設計されています。ですから、原則として派遣受入期間そのものは何年でもよいのです。制限はありません。

しかし、一般事務のように、誰でもで

図表 1

2. 専門26業務(政令26業務)とは?	
政令26業務	
1号 情報処理システム開発	16号 案内、受付、駐車場管理等
2号 機械設計	17号 研究開発
3号 放送機器操作	18号 事業の実施体制の企画・立案
4号 放送番組等制作	19号 書籍等の制作、編集
5号 事務用機器操作	20号 広告デザイン
6号 通訳、翻訳、速記	21号 インテリアコーディネーター
7号 秘書	22号 アナウンサー
8号 ファイリング	23号 OAインストラクション
9号 調査	24号 テレマーケティングの営業
10号 財務処理	25号 セールスエンジニアの営業、 金融商品の営業
11号 貿易(取引文書作成)	26号 放送番組等における道具具・ 小道具
12号 デモンストレーション	
13号 添乗	
14号 建築物清冊	
15号 建築設備運転、点検、整備	

図表 2

5. 労働者派遣の動き	専門26業務派遣適正化プランの実施
<b>事務用機器操作・ファイリング・複合業務の留意点-1</b>	
<p>■事務用機器操作</p> <p>➢ オフィス用のコンピューター等を用いて、ソフトウェア操作に関する専門的技術を活用して、入力・集計・グラフ化等の作業を一体として行うもの、迅速・的確な操作に習熟を要するものに限られる</p> <p>➢ 単純に数値をキー入力するだけの業務は、該当しない</p> <p>➢ 当該業務に従事する者は、オフィス用のコンピューター等の操作に適した専門的な技能・技術を十分にも持つ者である必要がある(学校等における訓練、一定の実務経験、派遣元が実施する専門的技術・技術を習得している者が行うもの等)</p>	
<p>具体例</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・文書作成ソフトを用い、文字の入力のみならず、編集・加工等を行い、レイアウト等を考えながら文書を作成する業務</li> <li>・表計算ソフトを用い、データの入力のみならず、入力した数値の演算処理やグラフ等に加工する業務</li> <li>・プレゼン用ソフトを用い、図表・文字等のレイアウトを考えながら、プレゼン等に用いる資料を作成する業務</li> </ul>	

図表 3

<p>(5) 機器操作関係（令第4条第5号）</p> <p>電子計算機、タイプライター、テレックス又はこれらに準ずる事務用機器（(23)において「事務用機器」という。）の操作の業務</p> <p>イ (1)の口に掲げる電子計算機、タイプライター、テレックスほか、これらに準ずるワードプロセッサ、テレタイプ等の事務用機器についての操作の業務及びその過程において一体的に行われる準備及び整理の業務をいう。</p> <p>ロ 当該機器は、法第40条の2第1項第1号イの趣旨から迅速かつ確な操作に習熟を必要とするものに限られるものであり、ファクシミリ、シュレッダー、コピー、電話機、バーコード読取器等迅速かつ確な操作に習熟を必要としない機器は含まれない。</p> <p>ハ 機器の保守管理、中継車の運転等は、当該機器の操作でもなく機器の操作の「過程において一体的に行われる準備及び整理」とも解することができないので留意すること。</p> <p>ニ 電子計算機の操作を行う者が行う処理結果が印字された連続紙の切離し、仕分けの業務は、機器の操作の「過程において一体的に行われる準備及び整理」の業務に含まれる。ただし、当該連続紙を梱包し又は発送する業務はこれに含まれない。</p>
---

きるというような場合は、派遣受入期間の制限を設けています。制限期間を超えて受け入れたいのであれば、直接雇用しなさいという建前になっています。

専門26業務というと、専門的な技能、技術を持っていないとできない業務ばかりかと思われるかもしれませんが、清掃、受付などは、それだけともいえません。なぜ清掃や受付が専門26業務になっているかということを考えてみてください。

専門26業務の指標は、専門的な仕事という面と、労務管理が通常と異なるという面、この2つとなります。

受付という仕事はずっと座りっぱなしだと疲れますので、1時間交替で、交替をしたら15分程度休憩をするという形が多いと思います。このような勤務になるのは、労基法で定められているからではありません。職務の特殊性からそうなっているのです。

労務管理が通常と異なる業務も専門26業務のなかに含まれているということ

押さえておいていただきたいと思いません。

それから、専門的な知識や能力を必要とする仕事というのは、なにもこの専門26業務に限られません。もっとたくさん世の中にはあるはずで。どんな専門的な業務であっても、この専門26業務に入っていない業務は、ここでいう専門業務（専門26業務）には含みません。

つまり、専門26業務というのは、限定列挙されているものだけということをご理解いただきたいと思えます。受け入れた業務が、たとえ、専門的な技能がなければできないような仕事であっても、労働者派遣のもとでは、専門26業務と認められません。

## 無関係な業務はまったくさせてはいけない

なぜ専門26業務が問題になるのかが見えてきましたでしょうか。

専門26業務として契約を結べば、原則



として派遣受入期間には制限がありませんので、その業務がある限り、派遣で受け入れることができます。そのため派遣先は専門26業務として派遣労働者を受け入れたいという気持ちはよく理解できます。

ところで複合業務というキーワードがあります。これは、専門26業務と、それ以外の業務を併せて行う業務全体のことを指します。

お配りしたレジюмеに「複合業務に含まれる**専門26業務**に伴って付随的に行う**専門26業務**以外の業務の割合が」という文章を書きました。

これは、行政から示されているものですが、この太字の部分がかつてはなかったのです。太字のフレーズがなかったわけですから、「複合業務に含まれる**専門26業務**以外の業務の割合が」通常の日又は1週間あたりの就業時間数の1割以内である場合は、**専門26業務**の付随的業務とも解され、全体を派遣期間の制限のない業務とも解される傾向があったのです。

ところが、この「複合業務に含まれる**専門26業務**以外の業務の割合が」という表現がいろいろな誤解を招き、**専門26業務**と全く関係のない業務が合わさってもいいのではないかという理解につながってしまっていたのです。そうした誤解が生じるのも、この表現では無理もないと思います。

**専門26業務**と全く無関係な業務を少しでもさせていた場合には、少しでもさせた瞬間に、全体が**専門26業務**ではないと判断されます。このような判断が明確に公に示されるようになったのは、つい1

年前です。

1年前までは、100という割合があって、そのうちの90が**専門26業務**で、10が「それと無関係な業務」でも、それは**専門26業務**とみなしましょうという風潮があったことは否めません。

「それと無関係な業務」が10までは許される傾向があったのですが、今では「**専門26業務**に伴い付随的に行われるものが10であれば、全体を**専門26業務**とみなしましょう」と明確に示されるようになり、全く無関係な業務をやらせてはいけないということになったのです。無関係な業務をやらせた場合には、1割基準には関係なく、**専門26業務**に該当しないということになります。

## 付随業務と付随的業務

付随業務と付随的業務という言葉が出てきますが、やっかいなことに、両者の意味合いは全く異なります。

1割基準と関係があるのが付随的業務です。1割基準と関係ないのが付随業務です。後者はその仕事をするための前段階として必要となる仕事です。その仕事に付随しているから付随業務なのです。

複合業務との関係で問題になるのは、付随的業務です（付随業務はもともとがおおもとの業務に入ってしまうので、初めから問題にはなりません）。

**専門26業務**であれば、ずっとその派遣労働者を受け入れたとしても原則的には問題はありせん。受入れ期間の制限がないから当然です。

**専門26業務**のいわゆる3年超え問題は「派遣先が、同一業務に同一労働者を3年を超えて受け入れている」場合ですの

で、出向受け入れ等で外部から新しく人を採らないということならば、「3年を経過した日以後、派遣先が新たにその業務に外部から労働者を雇入れようとする」ということには該当しません。問題になるのは「新たに外部から採用するとき」だけです。

ですから、派遣先が、同一業務に同一労働者を3年を超えて受け入れている場合で、時給が高くなってしまったなどの理由で、一旦、派遣受入をストップして、新しく人が必要になったら、出向受入等で他から人を異動させて仕事をまかなえば法的には問題はないのです。

しかしながら、外部から新規採用する場合には、まず受け入れていた派遣労働者に声をかける必要があります。3年を超えて同じ仕事をしているのだから、外部から人を入れるよりも、その派遣労働者に声をかけるのが当然であるという考えになるわけです。

専門26業務はこのように雇用調整が法的にやすく、したがって、派遣先は専門26業務にこだわるわけです。

## 派遣先が26業務にこだわる理由

次に自由化業務です。これは簡単にいうと、本来の派遣受け入れ禁止業務を除き専門26業務(及び育児休業等の代替等、専門26業務に準ずる業務を含む)以外の業務のことをいいます。自由化業務の派遣受入れ可能期間は、原則1年、最高3年となっています。製造業派遣も自由化業務に該当します。

自由化業務では、同一の業務に抵触日(それ以後派遣受け入れをできない日)以降も派遣労働者を受け入れたいのな

ら、その派遣労働者を直接雇用してくださいという建前になっています。

また、自由化業務は最高3年までOKなのですが、例えば同じ労働者が同一の業務に1年以上派遣で受け入れられている場合に、新たにそこに人を採用するのであれば、その派遣労働者に派遣先が、直接雇用の希望を聴取する義務があるというルールもあります。最長3年まで派遣受入れはOKとはなっているけども、1年以上同じ労働者がその業務を継続していて、そこに新たに人を採用するのならばまずはその派遣労働者に直接雇用の意向があれば直接に雇用をしてくださいという趣旨です。

専門26業務において同一業務に3年超継続して同じ人を派遣として受け入れていて、そこに新しい人を採用するならその派遣労働者を直接雇用してくださいというのが、前述した3年超え問題です。

専門26業務なら、3年を超えて受け入れていても、派遣労働者本人が派遣のままでもよいといえば、ずっと派遣でOKです。派遣先としては、専門26業務として受け入れて、そのままずっと派遣で就業してもらいたいと考えることが多いと思われます。専門26業務以外では、非常に制約が厳しいのです。ですから、派遣先が専門26業務にこだわりを見せるのもやむをえないと思います。

## 派遣切りをした場合の派遣先責任

次に、平成21年3月31日に施行された派遣先指針について触れておきたいとします。

指針では、派遣期間中途における派遣

先からの一方的な契約打ち切り（いわゆる派遣切り）は望ましくないので、派遣先がもし派遣切りをした場合には、責任を取るように求めています。

具体的な責任の内容は、以下のようになっています。

- ①少なくとも、派遣会社が当該派遣労働者を休業させるときは、休業手当相当額以上の額の賠償
- ②派遣会社がやむを得なく当該派遣労働者を解雇するとき、解雇予告手当相当額の賠償
  - (i) 即日解雇の場合は30日分相当額以上、
  - (ii) 予告が解雇まで30日に満たない場合には、解雇日30日前の日から予告までの日数分相当額以上が必要

## 審議中の改正法の概要

現在審議中の派遣法改正ですが、今日は改正法がメインテーマではありませんので、簡単にだけ触れます。

まず、派遣法の正式名称に「派遣労働者の保護等」という文言が盛り込まれ、法の目的に「派遣労働者の保護等を図り」という言葉が加わりました。また派遣先に関係があるのが、情報の提供義務に関してです。

派遣先が派遣労働者を受け入れる場合に、一番重要なのは、よい派遣会社と取引をすることです。

「よい派遣会社」とは、法令を順守し、よい派遣スタッフを抱え、フットワークの軽い営業社員を抱えていること、これに尽きます。

そのような派遣元と取引するために法

改正後に派遣先が目すべきはマージン率です。派遣会社のマージン率がどの程度か、皆さんご存知でしょうか。一般派遣と特定派遣では、マージン率が異なります。特定派遣は抱えている派遣社員を派遣契約があるときにだけ派遣先に出すということですから、派遣先がないときも派遣元が給与等の支払いをする必要があります。したがって、派遣社員に対する賃金と派遣料金との割合（マージン率）については、ある程度抑制しなければなりません。派遣先がなくても派遣スタッフへの賃金や法定福利厚生費等の負担が必要ですから、そうならざるを得ません。

しかし、一般型、登録型派遣の場合は、派遣契約があるときだけ派遣スタッフに賃金を支払えばいいわけですから、派遣スタッフのマージン率を比較的高くすることができます。

マージン率は派遣元の問題かもしれませんが、マージン率にも注目して、よりよい派遣元を選ぶのは、人事担当者の役割です。このマージン率が非常に低い派遣元は、あまりお勧めできません。

一般派遣の場合は、派遣料金の概ね7割位を派遣労働者への賃金に充てます。特定派遣ではもう少し割合が下がります。しかし、これが5割や4割となりますと、決して健全な派遣元とは言えません。

2010年3月17日に、改正案から削除されたものとして、常用型雇用労働者にかかる特定行為の解禁があります。常用派遣（特定派遣）の場合は、派遣先が受け入れる派遣労働者を決める際に「あの人がいい、この人がいい」といってもいいのではないかと以前は言われていたのですが、そ

れは認められませんでした。

これは民主党が連立を組んでいた相手の意向を汲む形で強引に削除されたものです。今後の成り行きが注目されます。

派遣は派遣先にとって直接雇用ではないので、派遣先に採用権を与えるのはおかしいという考えもあります。一方派遣先にとっては、もちろん派遣労働者のスキルが重要となるのですが、それとは別に、人柄や社風も気になります。この点を解消する可能性を持つのが特定行為なのですが、これを解禁するかどうかは、今後の争点になるでしょう。

## 2・適正化プラン

### 2010年2月の突然の実施

専門26業務派遣適正化プランが、2010年2月8日に突然実施され、当該プランに沿った厳しい指導がなされました。集中的な指導監督が実施され、大手派遣会社もどんどん指導されました。

大きな派遣受け入れ会社（派遣先）にも労働局が監督に入りました。

その結果、もともとは図表3の解釈しかなかったところに、それを補うものとして図表2の考え方が急に発出されました。

私は、なぜこのような「急変」があったのかを行政に質問してまいりました。対応した担当官によれば2009年の中ごろの、専門26業務労働局内での基準では表やグラフの作成、分析等の応用が自分でできるということが、すでにあったそうなのですが一方で、大量のデータを大量

にこなすということでもよいとの解釈もあったようです。これが1つのポイントです。極端に言えば大量のデータを大量にこなすということであれば、専門26業務としてよいのではないかというガイドラインでした。

しかし、2009年末ごろから、「大量に」ということは主観的なものであるし、大量ということだけでは、誰でもできるのではということ、それだけではダメだとなりました。

そこで出てきたのが、加工という言葉です。

図表2に「入力・集計・グラフ化等の作業を一体として行うもの」と書いてあります。ワードやエクセルなどのソフトがありますが、昔でいえば、ワープロができるというだけで企業に採用されたという時代があったように、10年くらい前もワードやエクセルができれば企業に重宝がられるという時代がありました。もっと遡れば、一太郎や花子というソフトがありましたが、それをちょっとでも知っていればすごいという時代もありました。

それが今では、誰もがワードやエクセルを操ることができる時代になりました。

このように、時代は変わったのに、派遣だけが変わらないので、問題になってまいりました。ですから、今、監督署は、ワードやエクセルをするだけではダメで、いくつものファイルをいっぺんに合体させグラフ化する、集計するということをしなければダメだという姿勢がみられます。グラフ化、集計する、という作業であれば専門26業務に比較的内りやす

いと思われれます。

監督官は、「こうすれば専門26業務に絶対に含まれる」という言い方をすることはありません。「では、どんなケースが専門26業務として認められるのか」とたずねると「1つ1つの会社が1つ1つの派遣契約をするときに、その業務の内容を、所轄の労基署に話してくれればいいのですよ」と監督官はおっしゃいます。私は「全ての契約を労基署に聞きにくる会社は多分ないですよ」と言いました。

例えば、ある派遣先が派遣労働者を受け入れるときに、派遣元から「この業務は専門26業務に入ります」といわれたとします。しかし派遣先はこれだけでは心配なので、その業務が本当に専門26業務に入るかどうかを監督署に質問をしに行くとします。その場合、監督署としては、どこからどうみても専門26業務に当たると言える場合にしかOKは出しません。

派遣元からは専門26業務に該当するといわれ、監督署には専門26業務に該当しない可能性もあるといわれたら、派遣先の担当者は迷ってしまいます。

派遣先の本心は専門26業務として受け入れたいのですから。

## 専門的業務の解釈に拡大や歪曲はないか

労働局の指導官といっても、すべての業務について熟知しているわけではありません。ですから、合法的に専門26業務として派遣を受け入れたいのであれば、派遣先においては、派遣労働者に就かせる業務については専門的な知識が必要であって、その業務の専門性について説明できなければなりません。ただし、企業

側の担当者はワードやエクセルの何級以上を持っているから専門的だと主張することがよくあるようですが、監督署側は、免許や資格を持っているからただちに専門26業務とみるわけではありません。

皆さんの会社で派遣労働者を受け入れる場合には、受け入れる業務について、まず詳細に分析することが大切です。ある資格の何級以上を持っている人でないとその業務の遂行は難しいとして、実際に派遣を受け入れたとしても、実態によっては監督官に立ち入れれば、ダメだという話になることもあると思います。

疑義応答集を見ても、「何級以上でなければならぬ」ということは書いていません。一方、その業種が専門的業務だという定義付けができれば、監督官からNOと言われることは少ないと思います。

図表2の下の方に具体例を書きましたが、まずキーになるのは、加工という言葉です。派遣労働者に就かせる業務において本当に必要とされる専門的技術は何なんだということを明確に説明をすれば、派遣会社に対しても、労働局に対しても、専門26業務の5号業務に該当しないリスクは限りなく低くなるといえます。

実際には3つのケースが考えられます。まずは派遣先、派遣元があって、両者ともに完全に専門26業務だと理解しているケースが1つ。次に派遣元が専門26業務と理解していて、派遣先は疑問を持っているケースが1つ。派遣元は疑問を持っていて、派遣先が専門26業務だと確信しているケースが1つ。この3つのケースです。

一番目のケースは問題が少ないといえます。ところが二番目と三番目は問題となります。例えば派遣元が「これは絶対に専門26業務だ」と明言するケースであれば、派遣元が法違反だと思わない限り、専門26業務で、派遣契約を締結すると思えます。

また、派遣先が疑問を持ったケースはそれこそ労基署に相談の上でということになるでしょう。

専門26業務ではない業務を専門26業務として契約を締結していた場合があって、それが1年半前に締結した派遣契約で実態は一般事務であったならば、原則として1年しか派遣として受け入れることができません。となると、1年はいいとしても、その後の半年は違法状態ということになりその場合には一刻も早く対応を講じなければなりません。

まず労働者代表の意見を聞いて、最長3年まで受入可能とし、1年半前から遡って3年は派遣の受け入れをできるようにします。これが1つの対処方法です。

もう1つの対処方法は、その問題になっている当該派遣をその時点で終了とする方法です。

ところが派遣を終了するといった場合に一番困るのは派遣労働者です。ですから労働局はこの場合には「直接雇用しては」といってきます。もう1つは、1年を超えているのだから直接雇用しなさいという指導も考えられます。

悪意でなかったことを証明できれば、言葉は悪いのですがそれ以上のお咎めはないと思います。

やや横道に話が逸れましたが、元に戻りますと、とにかく一番大事なのは、何

故その業務に派遣を受け入れるのかということの明確な基準と、皆さんに派遣法をよく知っていただくということです。派遣法を知っていれば、合法的に、それを運用することができます。

ある監督官との話の中で分りましたが、派遣先の担当者が派遣法をよく理解し勉強していて、なおかつ、故意的に違法派遣のような形にしたという場合でないというケースでは、比較的、指導がない(軽い)ということになるそうです。

## 警告を無視しなければOK

派遣先にとっては、派遣労働者への雇用契約申し込み義務が問題だと思いますが、その前提になるのは「抵触日」です。抵触日1か月前～前日までに、派遣元から派遣先へ抵触日の通知をしなければなりません。派遣元が派遣先に通告するのです。この通知を無視すれば派遣先に対しても指導が及ぶかもしれませんが、警告を無視しなければ現行法においてはよほどのことがない限り、大きな指導は入りません。

直接雇用申し込み義務が生じるのは、派遣元が皆さんの会社(派遣先)に「派遣を受け入れてはダメですよ」という通知をしていくことが前提なので、それを知らずに派遣を受け入れていたとしても、今の法律では、派遣元の責任になります。しかし「だから派遣法を守らなくてもよい」といっているわけではありません。

ですから、派遣先は優秀な派遣元を選んでおけば、格段と労働局からお咎めを受けるリスクは低くなるのではないかと思います。

図表 4

5.労働者派遣の動き	専門26業務派遣適正化プランの実施
<b>事務用機器操作・ファイリング・複合業務の留意点-2</b>	
<p><b>■ファイリング</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶高度な専門的な知識、技術又は経験を利用して、分類基準を作成した上で当該分類基準に沿って整理保管を行うもの等に限られる</li> <li>▶既にある管理基準に基づき、書類の整理を機械的に行っているだけの場合や、単に文書を通し番号順に並び替え、それをファイルに綴じるだけの場合、管理者の指示により、背表紙を作成しファイルに綴じるだけの場合は該当しない</li> </ul>	
<p><b>具体例</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・書類が大量に発生する事務所において、書類の内容、整理の方法についての専門的な知識・技術をもとに、書類の重要度、内容等に応じた保存期間・方法を定めた文書管理規程を作成し、この文書管理規程に基づいて、書類を分類・整理・保存・破棄することにより、事務所内職員が書類の所在を把握できる仕組みを維持する業務等</li> </ul>	

図表 5

<p>(8) ファイリング関係（令第4条第8号）</p> <p>文書、磁気テープ等のファイリング（能率的な事務処理を図るために総合的かつ系統的な分類に従ってする文書、磁気テープ等の整理（保管を含む。）をいう。以下(8)において同じ。）に係る分類の作成又はファイリング（高度の専門的な知識、技術又は経験を必要とするものに限る。）の業務</p> <p>イ 文書、図書、新聞、雑誌、帳簿、伝票、カード、ディスク、カタログ、地図、図面、フィルム、磁気テープ、写真、カルテ等についてファイリングの分類の作成又はファイリングを行う業務をいう。</p> <p>この場合において、「ファイリング」とは、事務の能率化を図るために、文書等の分類基準を作成した上で当該分類基準に従って文書等の整理保管を行う、文書等の整理、保管の組織化、能率化の意であり、例えば、全社的に統一された文書整理規定を作成し、キャビネット等の整理用の器具を配置し、この文書整理規定に基づいて文書等の整理、保管を行うことをいう。</p> <p>また、「高度の専門的な知識、技術又は経験を必要とするものに限る。」とは、文書等の整理のために当該文書等の内容又は整理の方法等について相当程度の知識、技術又は経験を必要とするものに限られ、単に機械的な仕分けを行うものではないことをいう。</p> <p>ロ 個人の機の周囲の片付けや文書等の番号順の並べ換えの業務はもとより、郵便物を発信元あるいは受信先別に仕分けする業務や売上、経理伝票等を取引先別に仕分けする業務等文書等の内容や整理の方法等について専門的な知識等を用いることのない業務は含まれない。</p>
--

## ファイリングの定義

ファイリングについては、図表4が専門26業務適正化プランでなされた定義に

なります。

図表5が令4条のファイリングです。

そして疑義応答集では、以下のように書かれています。

「ファイリング」は、高度の専門的な知識、技術又は経験を利用して、分類基準を作成した上で当該分類基準に沿って整理保管を行うもの等に限られる。

具体的には、例えば、書類が大量に発生する事務所において、書類の内容、整理の方法についての専門的な知識・技術をもとに、書類の重要度、内容等に応じた保存期間・方法を定めた文書管理規程を作成し、この文書管理規程に基づいて、書類を分類・整理・保存・廃棄することにより、事務所内職員が書類の所在を把握できる仕組みを維持する業務等が、「ファイリング」に該当する。

一方で、例えば、既にある管理基準に基づき、書類の整理を機械的に行っているだけの場合や、単に文書を通し番号順に並び替え、それをファイルに綴じるだけの場合、管理者の指示により、背表紙を作成しファイルに綴じるだけの場合は、「ファイリング」に該当しない。

その派遣労働者の裁量に応じて文書管理規定を作成することで、その派遣先で働く人たちが働きやすくなるためのファイリングというものが確立できれば、それをファイリングとして認めてもよい、というようなニュアンスです。

ですから単に、書類があるからどこにファイリングするというのではなく、ある程度の知識をもとに、文書管理規定を作成しそれに則りファイリングするというものでなければいけません。一般事務においてファイリングと称しているようなものは、ここに該当するファイリングではありません。

それぞれの企業の業種や業務に関する

知識がなければファイリングができないというものであれば、その派遣労働者が来て、その人が文書管理規定を作って、よりよい方法でファイリングをするならば、ここでいうファイリングに含まれません。

また、次の派遣労働者が来たときに、元々あった管理規定を使うのではなく、よりよいものにすることができる、その人の力量で変えることができるというような知識があれば、それはファイリングとして認められるということになります。

そう考えますと、一般的な会社の中でファイリング業務というのは、非常に少ないのではないかと思います。その業種に特化したもの（例えば製薬の知識がなければこのファイリングはできない）ということであれば、よいと思います。一般的なサービス業などで、ファイリングについては、今後、ますます規制が厳しくなるといえます。

## 機器操作関係の定義

機器操作関係については、さきほども触れましたが、疑義応答集でどのように書かれているかを飛ばしてしまいましたので、ここで触れておきたいと思います。

疑義応答集では、以下のように書かれています。

Q：「事務用機器操作」とは、具体的にはどのようなものが該当するのか。

A：「事務用機器操作」とは、「電子計算機、タイプライター、テレックス又はこれに準ずる事務用機器の操作」とされているが、現在の実情に



沿って解釈すると、「オフィス用のコンピュータ等を用いて、ソフトウェア操作に関する専門的技術を活用して、入力・集計・グラフ化等の作業を一体として行うもの」と解されるところであり、「迅速・的確な操作に習熟を要するもの」に限られる。具体的には、例えば、

- ・ 文書作成ソフトを用い、文字の入力のみならず、編集・加工等を行い、レイアウト等を考えながら文書を作成する業務
  - ・ 表計算ソフトを用い、データの入力のみならず、入力した数値の演算処理やグラフ等に加工する業務
  - ・ プレゼンテーション用ソフトを用い、図表・文字等のレイアウトを考えながらプレゼンテーション等に用いる資料を作成する業務
- は、「事務用機器操作」に該当する。

これは、単なる入力ではダメだということをいっているわけです。

いちいち派遣先が指示をせずに自分で考えながら文書を作成するようなものが事務用機器操作に該当するのであるということです。

実際にはそれぞれの業務を遂行する場合にはある程度高度な技術を活用して編集・加工でなければならないということを確認に説明できることが求められます。

## 主従関係が問われる

また、疑義応答集では、「どのような者が「事務用機器操作」に従事する者に該当するのか」という問いに対して、

「オフィス用のコンピュータ等の操作に適した専門的な技能・技術を十分に持つ者であることが必要である」という答えが書いてあります。

資格の有無を問わないことはすでに申しましたが、では具体的にはどのような技術を持っているれば、疑義応答集のいう要件に合致するのでしょうか。

この証明はとても難しいのですが、これは派遣先が「この業務にはこの技術が必要だ」ということを証明するしかないのです。

資格や免許を持つものが技能・技術を持っていることの証明になる、というのであれば、一般的には分かりやすいのですが、疑義応答集では、そうは言っていないのです。

ですからやはり、その業種に合わせた専門的な知識が必要だということを、派遣先が証明する必要があるのです。派遣先側が、その証明ができれば、専門26業務の事務用機器操作に該当する可能性が格段に高まります。

疑義応答集では、スキャナーを利用した読み取り業務は事務用機器操作に該当しないということも書いてあります。

事務用機器操作に限らず、すべての業務に言えるのは、疑義応答集等において専門的な技能・技術を持つ者と明示しておきながら、資格の有無は関係ないと言っていることをどう理解し、派遣先がそれをどう解釈し位置付けるかということです。

また、疑義応答集では、受付とイベントの業務について、そして秘書とお茶くみの業務について、それぞれどちらが主でどちらが従かということを問うていま

す。主と従が入れ替わっているような場合は専門26業務に該当しないということも明確にしています。

## 疑義応答集のポイント

疑義応答集のポイントは2つです。

専門26業務として限定列挙されているもの以外の業務は、専門26業務には原則認められないという事実です。これがポイントの1つ目です。

主と従があった場合、その割合がどうなっているか。これがポイントの2つ目です。

こうしたポイントを押さえておくと、疑義応答集が読みやすくなると思います。

また、疑義応答集の「調査関係」の項が特徴的ですが、キーワードを見つけることも重要です。そこでは「新商品」がキーワードになっています。市場調査をするにしても何の調査をするにしても、「新商品」に関わるものでなければなりません。

それから、「デモンストレーション」の項では、携帯電話は一般的に広く普及していることから、高度な専門的知識を要する機器には該当しないとされています。令4条では、携帯電話のようなものを民生用商品と表わして、民生用商品についてはデモンストレーションの対象にはならないと断言しています。民生用商品とは、簡単にいいますと、量販店で売っている誰でも使える商品のことで

パソコンも民生用商品に近いのですが、専門的知識が求められるのであれば、デモンストレーションに該当するとされ

ています。

デモンストレーションに関しては、まずその商品が民生用商品に該当するかどうかを考えることが必要になります。

「研究開発」関係では、「新製品」がキーワードになっています。

「インテリアコーディネータ」関係では、無資格者でもインテリアコーディネータの業務をしていれば、専門26業務に該当するとされています。この点は、専門的か否かは資格の有無を問わない、ということの典型例です。

疑義応答集では、付随的な業務についても言及されています。

付随的な業務は、1割基準が関係ある、付随業務は1割基準関係なく主のほうに入ってしまうということを念頭に置いていただければよいと思います。そうすれば疑義応答集のその該当部分をおのずからご理解いただけるとと思います。

疑義応答集には、

なお、専門26業務に含まれず、付随的な業務にも当たらない業務は、専門26業務に併せて行う場合であっても、就業時間数にかかわらず、全体として派遣可能期間の制限を受ける。

と書いてあります。

この点で指導が厳しくなったことは是非ご理解ください。

## まとめにかえて

専門26業務の理解の仕方については、**図表6（20ページ）**にまとめておきましたので、そちらをご参照ください。

厚生労働省は平成22年8月5日、職業

図表 6

6. 専門26業務への理解
<p style="text-align: center;"><b>専門26業務そのものへの理解の問題</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>▶ 派遣法施行令第4条において記されている「業務」と「行政解釈」との乖離</li><li>例) 第5号業務「事務用機器操作」<ul style="list-style-type: none"><li>→ 実際の行政解釈では、普通の労働者では操作できないスキルの高い業務であり、通常のパソコン操作は該当しない。</li></ul></li><li>例) 第8号業務「ファイリング」<ul style="list-style-type: none"><li>→ 「高度な専門的知識、技術又は経験を必要とする者に限る」とされているが、それらの程度が不明確である</li></ul></li><li>▶ 派遣元である派遣会社(又は担当者)によって、対応や解釈が異なることがある</li><li>▶ 派遣法の知識が乏しい派遣先担当者がある</li><li>▶ 派遣法の知識が心許ない派遣元(派遣会社)の担当者もいる</li></ul>
<p>疑義応答集や別添資料(令4条で定める業務)を参考にする 派遣先は、コンプライアンスを守る派遣元(派遣会社)を選ぶ 派遣受入れの際には、派遣先責任をきちんと理解する 派遣先は派遣元に、派遣労働者に求めるスキルを正確に伝え、業務内容を明確にする</p>

安定局内に「派遣・有期労働対策部」を新設しました。パート、アルバイト、派遣、若年未就労者等を含み、有期雇用者全体の施策をたて支援していこうとするものです。更に派遣のみならず有期雇用者への規制も厳しくなる方向に動いています。皆様の会社においては、その業務にふさわしいのは派遣労働者なのか、有期雇用者なのか、正社員なのかを再度検討していただく必要があると思います。

ずいぶんかけ足になりましたが、本日はこれで話を終わりといたします。ご清聴ありがとうございました。

(本稿は平成22年8月4日(水)に開催しました第2527回労働法学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)

●ご担当者またはご関係者にお返し下さい。

労働開発セミナー

# 有期労働契約に関する実務Q&A

～契約解消、雇止め等、今求められる法的知識と紛争予防に向けて知っておきたい法律知識～

雇用者全体に占める非正規社員の割合は年々増加を続け、またそれに伴うトラブル事例も増えてきております。改正派遣法の規制強化へ向けた動向等により派遣社員を有期雇用に切り替える動きも見える中、今秋には有期労働契約研究会の最終報告書が取りまとめられ、「有期雇用契約管理」の重要性・注目度も現在では非常に高まっております。特に近年トラブルが多い契約の更新や雇止め、社会保険等の適用問題、さらに最近は少ない更新回数であっても合理的期待を肯定する判例が増えるなど、ますます雇止めが容易ではなくなっているなどの問題もあります。

現下の厳しい状況により、短時間労働者の雇用悪化が予想される中、有期雇用に関する正しい理解と実務対応についての知識は必須となります。今回は経営法曹としてご活躍中の加茂弁護士が、事例や判例、規定例等を用い、分かりやすく解説いたします。人事・労務ご担当者様のご参加をお待ちしております。

講師:加茂善仁 氏 加茂法律事務所 弁護士

## 1. 有期労働契約に関する基本知識

- ・改正パート労働法の均等待遇及び正社員転換措置とは
- ・「疑似パート」「フルタイムパート」をめぐる留意点
- ・契約社員の労働法上の取扱いと賃金待遇や労働時間とは

## 2. 有期労働契約をめぐる実務Q & A

- ・契約の見直しに際しての留意点
- ・契約更新を忘れていた場合は
- ・更新条件の低下（賃金減額等労働条件の変更）は可能か
- ・最後の更新を告げる場合は
- ・期間途中の解雇は可能か
- ・雇止め等をめぐる判例・個別紛争からみる実務対策とは
- ・メンタル面に問題を抱える契約社員の解雇は
- ・「有期労働契約研究会報告」の概要
- ・その他近年トラブルの多い事例について解説

## 3. 質疑応答

◆会期/12月10日(金) 13:15～16:45

◆会場/東京文化会館4F 中1会議室

東京都台東区上野公園5-45

「上野」駅公園口改札より徒歩1分(会場へは楽屋口よりお入り下さい。)

◆聴講料/会員様:15,750円(税抜15,000円)

一般様:26,250円(税抜25,000円)

(1名様についての料金です。テキスト、消費税込。)

■聴講料には消費税・テキスト・資料を含みます。

■会場内での録音、配布した資料の複製・頒布は禁止させていただきます。

■聴講料の払戻しは原則として致しません。

ご都合の悪い方は、代理の方がご出席下さい。

■お申し込みの際、ご提供いただく個人情報は厳重に管理し、ご同意なしに第三者に開示・提供いたしません。

またセミナー等のご案内や連絡・訪問等の営業活動に際して利用させていただきます。

◆主催・お問い合わせ/株式会社労働開発研究会

〒162-0812 東京都新宿区西五軒町8-10

TEL 03-3235-1861 MAIL rkk@roudou-kk.co.jp

※必要事項をご記入の上、FAXまたはHPよりお申込み下さい。

◆FAX03-3235-1865◆

◆<http://www.roudou-kk.co.jp/>◆

有期労働契約に関する実務 Q&A	
会社・団体名	
所在地 〒	
所属・役職	氏名
Eメール	@
所属・役職	氏名
Eメール	@
TEL	( )
FAX	( )
会員 ・ 一般 ・ 不明	

# 過労死・過労自殺における 企業の責任とその対策

—企業の安全配慮義務と経営者の賠償責任—

講師●弁護士／過労死弁護団全国連絡会議代表幹事

松丸 正 (まつまる ただし)



## Profile

1946年 9月25日生  
東京大学経済学部卒  
出身地 東京都新宿区  
過労死弁護団全国連絡会議代表幹事 (現)  
前納入学金・授業料返還弁護団団長 (前)  
株主オンブズマン事務局長 (現)

平成22年5月25日、全国チェーンの居酒屋「日本海庄や」で働いていた男性社員が急死したのは、長時間労働を強いられたことが原因として、経営会社と役員を訴えていた訴訟の判決が京都地裁であり、「労働時間への配慮が認められず、社員の生命・健康を損なわないよう配慮すべき義務を怠った」として会社と役員に約7,800万円の賠償を命じました。

この事案は月80時間の時間外労働を

こなさなければ賃金が減額されるという制度の違法性と役員の賠償責任を認めた画期的判決となり、今後の企業に与える影響は大きいものとなりそうです。

今回は事件を担当された松丸正弁護士に事案の概要と、過労死・過労自殺における企業の責任とその対策、今後の影響等について解説をいただきます。

## 本定例会のポイント

### Point 1 大企業役員個人の法令順守責任を問う

日本海庄や事件で、原告の過労状態を生み出したのは、月80時間残業が前提の給与体系や、月100時間の残業を恒常的にさせる仕組みを作っていた経営層だったと思われる。同社のコンプライアンス体制の構築こそが必要であろう。同事件では、会社を相手取ったあとに、社長と、専務取締役のトップ個人の責任追及をした。個人経営のような小規模会社ではなくて、一部上場企業における役員のコンプライアンス体制構築義務違反を訴えて、それが初めて認められた事案だと思われる。

### Point 2 労働関係においても経営陣の個人責任を問うことが定着した

日本海庄や事件では、社長と専務取締役を被告にしたが、会社法429条1項では、役員等がその職務を行うについて悪意又は重大な過失があったときは、当該役員等はこれによって第三者に生じた損害を賠償する責任を負うとされている。例えば、役員が不渡りになるような小切手を発行して、それで債権者に損害が生じた場合には、会社側としてはもちろん、役員個人の責任も問われることになる。対外的な取引関係でこの規定が持ち出されることはあったが、この10年程度では、労働関係においてもこうした事件が相次いでいる。このように労働関係において社長や幹部の個人責任が問われることは、ほぼ定着したといえる。

### Point 3 過労死・過労自殺を防ぐために

過労死、過労自殺を予防するためには、まずは、労基法を順守することである。これが企業のコンプライアンスの根本である。そして、そのためには、労働時間の適正な把握が必要になる。36協定を適正なものにする必要性も高い。

過労死ラインを超えた特別条項付協定を持つ企業が多い。協定には労働者側も関与するはずなのに、そうした協定を持つ企業がこれだけ多いという点は、重く受け止めなければならない。

弁護士の松丸と申します。本日は「過労死・過労自殺における企業の責任とその対策」というテーマでお話したいと思います。よろしくお願ひいたします。

## 1. 過労死・過労自殺の投げかける労働現場の問題点

### 1981年「『急性死』等労災認定連絡会」発足

1981年に大阪で「『急性死』等労災認定連絡会」が結成されました。この会の結成は、私が過労死問題にのめりこむようになった1つきっかけです。日本で初めての、医師、弁護士、労働組合、遺族を中心となった組織が、大阪で誕生しました。当時は過労死という言葉がなく、急性死という言葉になり、そして、損害賠償は視野に入っていませんでしたので、労災認定という言葉を取り入れることにしました。

会を組織してから、なかなか相談は来ませんでした。労働組合が急性死の問題を中心に据えることもありませんでしたので、私たちが問題視していることはごく限られたことなのではないかと、会自体のやめてしまおうと思ったこともあります。

### 1987年・労災認定基準の改正

1987年に労災認定基準が改正されました。

従来は、発症直前の災害的な出来事が必要ならば労災にならないという基準でした。これが「直前」から「1週間」に改

善されました。

翌年4月に、大阪で、全国に先駆けて過労死110番を開催しました。この日だけで、18件の電話相談が寄せられました。相談のすべては当事者の妻からで、40代、50代の方の相談ばかりでした。相談を受ける中で、この問題はもっと一般的、普遍的なもので労働者全体に関係のあるものであり、きわめて過酷な労働現場に限られた問題ではないということがわかってきました。

過労死については、今までの企業の責任を認めてきた判例の、集積があります。その集積の中で作られてきた安全配慮義務の内容と、実際に企業の門を入ったときの実態に齟齬が生じてしまっています。労基法、安衛法が定めた安全の基準と職場の実態も乖離しています。これほどまでに法規制と実態が乖離してしまっている分野は、労働関係に限定せずとも、皆無だと断言できます。労基法、安衛法は企業の門をくぐるべからずという前提が出来あがってしまっていると思います。

使用者からすれば、今の安全配慮義務の範囲はとても広くてかなわない、ということかもしれません。しかし、現在の労働現場での規範は労基法であり、安衛法です。裁判所はそれに基づいて判断をします。企業内での労働時間管理なり、安全衛生管理の問題点は、労基法違反、安衛法違反ということで明らかになってくるといふ面があります。

### 椿本精工・平岡事件

私が、過労死問題にのめりこむきっかけとなった事件が2件あります。

1つ目は、椿本精工という奈良県下では有名な企業において、その班長だった平岡悟氏（48歳）が心筋梗塞で死亡したという事件です。

1988年4月に初めて過労死110番を実施し、その日の10時に、最初の相談者として電話をしてきたのが彼の奥さんでした。

平岡悟さんの勤めていた椿本精工は、ボールベアリング用の鋼球などを製造する会社で、悟さんは被災当時同社の葛城工場のS2工場の班長（班員約30名）として勤務していました。同社は当時、昼夜勤一週間交替の「2直2交替制」（朝8時から夜8時）の勤務体制を取っており、1988年3月1日からの株式一部上場に向けてフル稼働し、恒常的な「引き継ぎ残業」、休日出勤が行われていました。

奥さんに土日のことを聞きますと、土曜は休めておらず、16時間、19時間勤務の場合もあるとっていました。このくらい働かないと、24時間連続操業をする工場の班長は務まらないために、そうせざるを得ないということでした。

直前の1年でどのくらい休日があったのかと聞くと、正月の三が日に休んだのと、鹿児島で結婚式があったため4月に2日、お盆に3日、12月の30、31日の2日だけだそうです。タイムカードによると、年間4085時間の拘束、実働3708時間という状況でした。

こうした状況で、奥さんは何度か工場の門前まで行ったことがあったそうです。会社に直訴しようと思ったのですが、そのようにしたら夫はどのような立場に立たされるだろうかと考えて、それを躊躇ったそうです。

管轄は、奈良の葛城労基署でした。労基署に申請にいったとき、高2の息子さんは、「死んだ労働組合」が悔しい」といいました。同社には組合があり、奈良県下では、少なくとも人員の面では最有力といえるものでした。彼も組合員でした。組合は上記のような労働条件を放置していました。私はそれ以前に労働組合側の立場で事件を担当していましたが、労働者の遺族から労働組合がこのような言われ方をしてしまうことに、ものすごくショックを受けました。やはり、労働組合は実質的に労働者の命と安全を守ってこそ、存在意義があることを再確認させられました。

この事件は、1987年に改正された労災認定基準の下で、初めて認められた事件でした。そして、全国で初めて過労死損害賠償の勝利的和解となりました（5500万円の請求をし、5000万円で和解）。

過労死遺族には、その当初、民事損害賠償をするという意識がありませんでした。

会社側は、平岡さんを過労死は会社が強いたものではなく、自分からしたものだと言主張するのですが、奥さんはこれに対して怒りをもちました。

## カルビー事件

同じく110番に相談をしてきたのが、カルビーの技術者K氏（34歳）です。彼は急性心不全死に至りました。1988年4月10日が命日です。

包装開発主任だった彼は、多くの資格を取得し、社長大賞という表彰を何度も受けています。

死後、遺書ではないのですが、メモが



見つかっています。

「私自身、毎日仕事に追われています。日直のときは朝の2時40分起床。帰りが夕方4時、5時になります。2直のときは、昼12時ころに出勤し、帰りが夜中の12時を回ります。世の中の厳しい風を受けて、カルビーもそれにどのように対応していくか、試行錯誤の連続です。上司から多くの課題を受けて、私自身、仕事を家に持ち帰ってもなかなかノルマ達成に至りません。会社だけではありません。会社指示の通信教育を受けなければなりません。今回私は実践管理者コースを受講しました。修了までに6か月かかります。最近は、2か月分のレポート提出が遅れていました。私は、自分は頭が悪いのだから、人の2倍も3倍もかけて学習しないと人並みにはなれないことはよくわかっているつもりです。だから2直のときは朝早く起きて、学習に励みます。日曜日も時間が許せば学習するように努力しています。しかし、ここで1つ大きな問題が発生しました。家庭にだんらの時間がないということです。私は私に与えられた時間を最大限に利用して、会社に、家庭にと努力しているつもりです。しかしシノブ（注：奥さん）には私の2人のぼわっとした時間をもっとたくさん必要なのでしょう。ぼわっとした時間、何もしない時間、ゆとりがほしいのだと思いますが、私にはその時間をもったいなくてしかたありません。私はもっとたくさんさんの時間がほしい。」

彼はトップを目指すような人間だと客観的には見られていました。しかし彼の中では、競争の中で落ちこぼれないために、仕事の時間以外にも勉強をしていま

した。

この件についても労災が認められ、損害賠償についても和解で解決できました。

以上のように、過労死は特定の労働者、職場だけの問題ではなくて、普遍的、一般的な問題です。さらにいえば、過労死問題は、労働という分野の問題ということに止まりません。すべてを仕事にささげた男の家庭がどのようになってしまいかという、家庭の問題でもあります。労働者としても、そうした働き方でよいかという生き方の問題にもなってきます。

労災の認定訴訟は国の優秀な役人を相手にするわけです。ですから、労災関係以外の事件を抱えながら片手間に取り組むわけにはいきません。過労死問題を専門にしたわけにはそうした事情があります。

## 2・日本海庄や事件

### 最賃並みの基本給

以下では、最近の判決から特徴的なものを紹介したいと思います。

まず、日本海庄や事件は、新入社員の吹上元康氏が24歳で急性心臓死をしたという事案です。平成19年に入社し、その年の8月11日に死亡しました。

吹上さんの初任給は約19万円です。これは就職前の情報誌に載っていたものです。しかし、実際の基本給は約12万円でした。これは立派な職安法違反です。実はこの12万円を所定労働時間で割ると、712円になるのです。この額は関西圏の最低賃金に基づいています。ようするに、

最賃が基本給なのです。

初任給19万円という数字がどうやって出てくるのでしょうか。

同社の給与体系一覧表には、「一般職の最低支給額については役割給に設定された時間外80時間に満たない場合、不足分を控除する為本来の最低支給額は12万3200円」という注意書きがあります。

役割給は7万1300円でした。ようするに、時間外を80時間やったら最低支給額の19万4500円に届くということなのです。この19万4500円が就職情報誌に載っているのです。月に80時間の時間外労働をするのが当たり前になっているのです。

彼が入社後の研修に出て、そのときに取ったノートがあります。それには、1日12時間労働、月25日出勤という例が書かれており、月に300時間の勤務をすることが前提となっていたことがわかります。

## コンプライアンス体制構築義務違反を問う

私たちは大阪のほうで、36協定の情報公開訴訟をしており、その成果として、一定程度の36協定は情報公開のもとで閲覧することができます。どの事業所でも、情報公開がOKということになれば、見ることができます。

庄やの36協定を見ますと、1ヶ月の延長時間は45時間、1年360時間と書かれています。これを見ると厚労省のガイドラインどおりだと思いがちですが、欄外に「ただし、特別の場合には、従業員代表との協議の上、1か月100時間（回数6回）1年については750時間を限度と

して延長することができる」という特別条項があります。

この店では月に残業が100時間を超えることが常態化してしまっていて、特別条項が一般条項化する典型例のような気がします。

労災認定されましたので、次いで損害賠償を請求しました。初めは会社だけを相手にしました。ほとんどの同種事件では、会社だけを相手にします。ですが、本件では経営を牛耳っていた社長など経営層も相手にしました。会社だけを相手にした場合、会社がつぶれてしまうと、それ以上の責任追及ができなくなります。小規模企業を被告にした場合は、その支払いを確実にするために、会社法に基づいてその個人を相手取る必要があります。

本件の場合、何が彼を過労死に追い詰めてしまったのでしょうか。それは、月80時間残業が前提の給与体系や、月100時間の残業を恒常的にさせる仕組みを作っていた経営層だったのではないのでしょうか。となると同社のコンプライアンス体制の構築こそが必要なのではないかという考えに至ります。

そこで、会社を相手取ったあとに、社長と、専務取締役のトップ個人の会社法にもとづく責任追及をしました。

個人経営のような小規模会社ではなくて、一部上場企業における役員のコンプライアンス体制構築義務違反を訴えて、それが初めて認められた事案だと思います。

会社は控訴しています。その中で会社の責任だけではなく、社長以下役員ら個人の責任もなかったと主張しています。

この事件は大阪高裁でさらに争われていくこととなります。

地裁では、約8000万円の賠償を会社と社長らに認めました。

どのような計算からこの額が出てくるのでしょうか。全産業の労働者の平均年収を見てみると、554万円です。単身者の場合、亡くなったため、生活費はかからないということで、そのなかから半分が引かれます。引くと270万円程度です。67歳まで働けるとして、さらに中間利息を考慮すると、約5000万円となります。医師などの特別な場合を除けば、20～30歳くらいで亡くなった場合、だいたいこの程度の額が損害額となります。

慰謝料についても、単身者は2300万から2500万円の間でだいたいの損害額は決まっています。個人個人で悲しみの度合いは異なるといっても、これは一律に算定されます。

### 3. ふあみり庵・まどか亭事件

同事件は、その鹿屋市レストランで働く支配人松元洋人氏（29歳）が心室細動を発症したという事案です。今もご両親による懸命な介護が続いています。

家族が、労災の認定はされたけども、損害賠償をしたいと鹿児島への弁護士に相談をしたそうなのですが、3人の弁護士に断られてしまいました。市の法律相談をしていた弁護士を通じて、私に相談がやって来ました。

働いていたそのお店は回転寿司とファミリーレストランが一体となったような

お店でした。休日のない9時から24時ごろまでの勤務でした。月200時間前後の時間外労働が続いていました。当然、労災認定はされました。

約3億円の損害賠償請求を提訴しました。本人は植物状態に近いのですが、両親は必ず回復すると思って、介護を続けています。過労死の場合が8000万円であるのに対し、なぜこのように高い賠償額になったかという、介護費用が含まれているからなのです。

判決は母が67歳になるまで1日1万2000円、それ以降46年間については、プロの介護職に依頼しなければなりませんから、1日2万5000円の介護料を認定しました。介護料だけで1億2000万円の賠償を認めています。

## 4. 九電工事件

これは、九電工のA氏（34歳）が自殺した事案です。鹿島の下請としての空調・衛生工事の現場施工管理をしていました。建設関係、工事関係一般にいえるとは思いますが、この関係では労働時間管理がかなり疎かになっています。彼は、自己申告では、月24～28時間の残業となっていました。過去にさかのぼっても、ほかの社員を見てみても、だいたいこのくらいの時間数になっています。会社全体の予算のうち、残業代の割合が決まっています、その範囲でしか残業代を請求しない、させないという不文律のようなところがあるところは少なくないと思います。彼は実態として月120時間を超える残業をしていました。亡くなる直前には

176時間の残業をしていました。なぜこの時間がわかったかという、警備記録にデータが残っていたからです。福岡地裁では、約6800万円の認容判決がありました。

控訴されたのですが、高裁で和解成立（平成22年8月9日）となりました。和解額は約8000万円でした。

彼と一緒に現場の工事に携わっていた方が労組の書記長でした。しかも毎日顔を合わせていたらしいのです。その書記長が高裁の段階で「彼は毎日一番遅くまで残っていなかった。それほど遅くなる仕事ではなかった」という陳述書を出しました。これは会社側の立場から出されたものです。これに、私はショックを受けました。この言い分は労基署段階と異なるものだったのです。この会社の36協定は月120時間の時間外活動を認めるものになっていました。書記長は労働者側に立って、過労死ラインを超えた特別条項付協定の締結を拒む立場にあるはずで

す。和解の中には、会社は労働時間管理に問題があったことを認めて、哀悼の意を表し、今後は全力で再発防止に取り組む、という文言が盛り込まれました。

判決や和解がいくら再発防止に取り組む旨を述べたとしても、現実的に職場から過労死のリスクを除去していくのは、経営陣であり、残された労働者なのです。私は過労死裁判が積み重なることで、その除去が十分になされたかという、まだ道半ばであるというもどかしさを感じてしまいます。

## 5・鳥取大学事件

次の事件はやや変わった事件です。鳥取大学大学院生の医師前田伴幸氏(33歳)が交通事故死したという事案です。この相談を受けたとき、「えっ、これが労災とどう関係あるの？だれに責任があるというの」と思いました。

大学院生の演習ということで、実際の医師と同じように、医療行為に従事していました。

ある日の昼の勤務に引き続き、徹夜での心筋梗塞の患者への緊急手術につきました。翌朝、1時間ほど休み、アルバイト先病院への出勤途上、センターラインを超えて正面衝突事故で死亡してしまいました。センターラインを超えているんですから、事故としては一方的な過失でした。

国立大学大学院（医学部）の過重な業務により、注意力が散漫になって生じた事故であるから、国家公務員の補償制度の対象となるのか、次の民間の病院に行くときの災害だから、労災の通勤災害となるのか。これについては、後者の考えで、労基署に遺族補償の請求をし認められています。

病院では、月130時間くらいの残業がずっと続いていました。大学院生ですから、授業料を払って医療行為を行っています。無給です。ですからアルバイトをしなければ生計が立ちません。鳥取大学側の安全配慮義務違反ということで裁判をしました。

こうした事案については、貨物自動車運転手の過労運転に関する判例がありま

す。大学としては、次の病院へ行くときの事故だから、指揮命令関係から外れているのではないかと主張します。50%の過失相殺はありましたが、病院の責任が認められています。

ある研究では、24時間断眠は0.1%の血中アルコール濃度のパフォーマンスレベルになる、つまり活動が落ちると指摘しています。道交法の酒気帯び運転の基準は呼気アルコール0.15mg/ℓで、血中アルコール換算0.03%となります。24時間断眠するとその3倍、パフォーマンスレベルが低下するという事です。

## 6. 過労死・自殺の労災認定

### 過労死の認定基準

過労死の認定基準については、すでに皆さん詳しいと思います。

基準では、発症前2～6ヵ月80時間、発症前100時間の時間外労働（週40時間基準）があれば労災と認定されます。地公災の認定基準もほぼ同一です。

発症前1ヵ月で100時間を超えていれば、それだけでOKです。もし60時間しなくても、発症前2ヵ月が100時間であれば、平均して80時間になりますので、それでOKです。

基準が示す過労死ラインを超えて働いている労働者というのはどれくらいいるのでしょうか。

月に80時間以上残業している30代、40代の労働者は、20～25%程度に及ぶそうです。この時間数には持ち帰り残業も含

まれていません。持ち帰り残業のような見えない残業も長時間労働のリスクとなります。

あるゼネコンで、会社から指示された資格取得のための勉強時間をどうみるかということが問題になりました（国・さいたま労基署長（鉄建建設）事件・大阪地裁平成21.4.20判決）。会社での月の残業時間は60時間、会社指示の技術士試験のための勉強時間は帰宅後の2時間、土日も勉強するという状態でした。裁判所はこうした事情を考慮して、労災と認めました。

トヨタでの話ですが、自主的なQC活動も労働時間だと判断されています。

一口に労働時間といいましても、見えない労働時間がたくさんあることにぜひ注意してください。持ち帰り残業を労基法上の労働時間というのは難しいかもしれませんが、過重性の判断においては、労働時間だと認められています。

業務の質は基本的に考えません。監視断続的労働に該当する軽易な労働の場合には、必ずしも上記の基準によらないとされています。

### 立証の壁をどう破るか

過労死をめぐって、労働側が気をつけるべきは、見えない時間をどうやって主張していくかということです。その意味ではご家族の証言は非常に重要です。それからパソコンの記録も大事です。親切なことにパソコンは電源を入れた、切ったということをしっかり記憶しています。パソコン上の文書の更新日時も立派な証拠になります。会社のほうで労働時間管理をきちんとしていなくても、機械

のほうがしてくれます。

労働時間を立証できれば監督署でも裁判所でも、労災だと認めてくれるはずなのです。被害者、遺族側が力を入れるのは、この労働時間数の立証なのです。

## 新基準を乗り越えて

では、労働時間数が基準未満の場合は労災と認められないのでしょうか。

国・国立循環器病センター（看護師・くも膜下出血死）事件（大阪高裁平成20.10.30判決）では、月50、60時間の残業と基準未満でしたが、公務災害であることが認められました。看護師は夜勤もある不規則な働き方を強いられます。日勤と深夜勤の勤務間隔は4、5時間しかありません。勤務間隔が短いことによって十分な休養が取れないことを質的な過重性と評価して、認めています。

交替勤務の看護師の場合は50、60時間が基準となり、それに質的な過重性を加味するということになります。

京都上労基署長（大日本京都物流システム）事件（大阪高裁平成18.4.28判決）も夜勤・交替制勤務の事案でした。

この事件の労働者も残業は月50時間程度でした。約1週間で昼勤と夜勤が代わるのですが、このケースでは交替制そのものに質的な過重性を認めています。質的な過重性が加わった場合には、80時間未満でも労災認定されますし、企業の責任も問われてくると考えておいたほうがよいでしょう。

## その他の過労死

過労死とは脳・心臓疾患だけではなくありません。端的なのが呼吸器系疾患喘息死

です。「喘息は私傷病でしょ」と医師の中にもそう考える人がいますが、判例で認められています。判例は4つ集積されています（国・小樽労基署長（小樽中央自動車学校）事件 札幌高裁平成21.1.30判決、自動車教習員の事案。中央労基署長（新太平洋建設）事件 東京高裁平成15.9.30判決、建設会社現場監督の事案。名古屋東労基署長（住友電設）事件 名古屋高裁平成14.3.15判決、電設会社社員の事案）。

喘息死も過労死と認める判例が集積されていることにもご注意ください。

消化器系疾患の十二指腸かいよう穿孔も最高裁判決（神戸労基署長（ゴールドリングジャパン）事件 最高裁平成16.9.7判決、貿易バイヤーの事案）で認められていますし、警備員のでんかん発作死も労災保険審査会の裁決で認められています。

過労死の幅が広がってきますので、職場での在職死の背後に業務の過重性が潜んでいるのではないかとということで、再点検をしてください。

## 救命機会の喪失

過労死と労災をめぐって、1つ忘れられがちな視点は、救命機会の喪失という点です。

くも膜下出血の前兆として、ひどい頭痛が起こります。本人は「ちょっと体調が悪いだけで、すぐによくなるだろう。忙しくて病院にも行けないし」と思っているのでしょう。仕事が忙しかったため、病院に行けなかったことを理由に労災とされることがあります。

これは救命機会あるいは治療機会の喪

失といわれます。

尼崎労基署長（森永塚口工場）事件（大阪高裁平成12・11・21判決）は、工場の食堂で働いていた人が肺炎を患ったにもかかわらず、医者にも行かずにいました。誰かに代役をしてもらいたかったのですが、交代人員が用意されていませんでした。こうした状況で無理して仕事を続けた結果、肺炎で亡くなってしまいました。

発病後、治療や安静が困難だったために、引き続き業務をせざるを得なかったとして、業務上、すなわち労災として認められたケースであり、最高裁判決を含め、この点についての判決は集積されています。

## 認定の状況

認定の状況を示した2つの図を見てください（資料1）。

認定基準を境に、過労死の労災認定件数は急増しています。一方、公務災害の認定件数は半減しています。認定基準が労働者に対して有利に変更されたのに、公務員ではなぜ減っているのでしょうか。私はこれは公務員バッシングの一環なのではないかと考えています。

認定基準の変更（過労死については平成13年12月。精神障害・自殺は、平成11年9月）以降、判決では、被災者側から見た場合、過労死は24勝35敗（勝訴率40%）、精神障害・自殺は14勝8敗（勝訴率63%）となっています。均せば勝率5割です。監督署、審査官、審査会というように、3連敗して訴訟になるわけです。行政の判断で3連敗したのに、裁判で5割の勝訴というのは、行政訴訟とし

ては相当高い勝率です。本来、お上の判断などは覆らないというのが大勢です。

私は被災者やその遺族の方に、「行政で負けても裁判がある。裁判で負けても最高裁でひっくり返ることがある。希望を捨てないで」と言っています。

## 労災認定はなぜ重要か

労災と認められた場合の補償は、認定されない場合と雲泥の差があります。

同一生計の妻と小学生と中学生2人の子が遺族として残された場合、厚生年金・国民年金が併給されます。これに労災のほうから給付があります。その労働者が月給与額45万円（給付基礎日額15,000円）、年賞与145万円（算定日額4,000円）だったと仮定します。

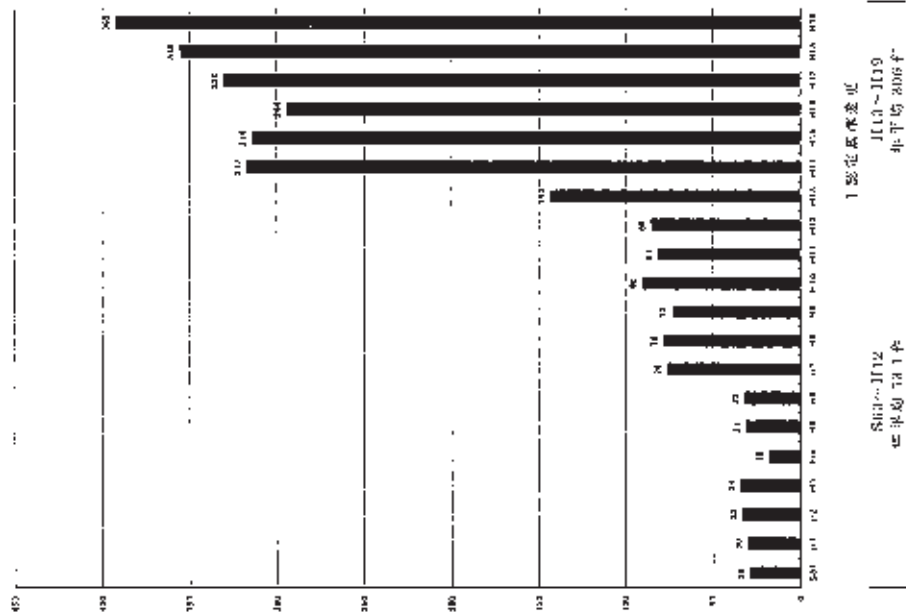
遺族補償年金は、2,676,000円（15,000円×223（日）×0.8（年金調整率））、遺族補償特別年金は、892,000円（4,000円×223（日））です。この2つで350万円近くなります。以上の給付でご主人が生きていた場合に得られる給与が確保されるのです。

その他、遺族特別一時金は300万円、葬祭料は、90万円（31.5万＋給付基礎日額の30日分か給付基礎日額の60日分の多い方の額）、就学援護費は、月額；小学生12,000円、中学生16,000円、高校生18,000円となります。

ですから、労災が認められるかどうかは、遺族等の将来の生活維持にとって、非常に重要なのです。

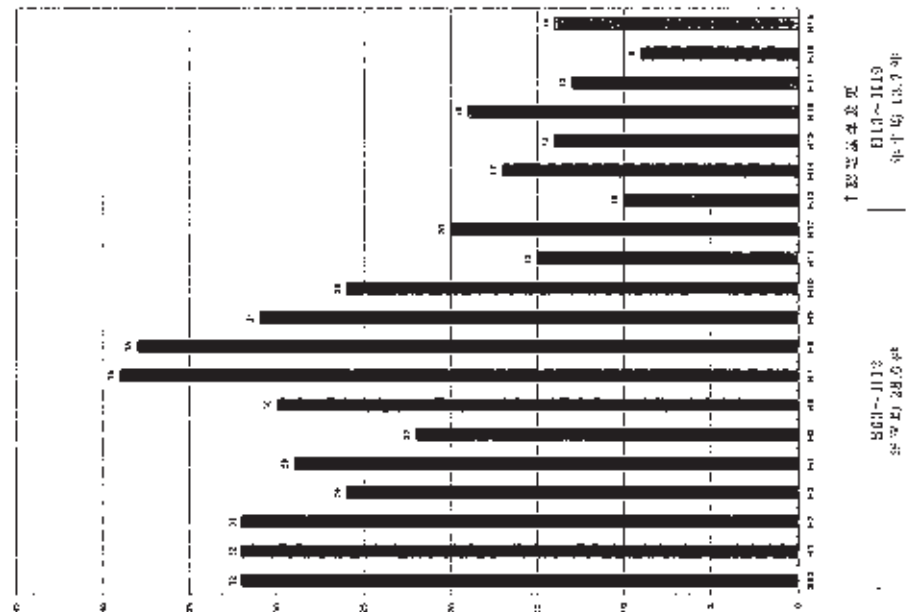
資料1

労災認定件数（脳・心疾患）



労災認定件数の増加と労災認定率の向上

労災認定率（脳・心疾患）



労災認定率の向上と労災認定件数の増加



## 7. 過労死・過労自殺の企業責任

### 電通事件判決

過労死・過労自殺の企業責任について、判例のベースになっているのは、最高裁電通過過労自殺判決（平成12.3.24）です。

この最高裁判決が出たときに過労死弁護団もかなり驚きました。それは、以下のような判決が出たからです。

「労働者が労働日に長時間にわたり業務に従事する状況が継続するなどして、疲労や心理的負荷等が過度に蓄積すると、労働者の心身の健康を損なう危険のあることは、周知のところである。労働基準法は、労働時間に関する制限を定め、労働安全衛生法65条の3は、作業の内容等を特に限定することなく、同法所定の事業者は労働者の健康に配慮して労働者の従事する作業を適切に管理するように努めるべき旨を定めているが、それは、右のような危険が発生するのを防止することをも目的とするものと解される。これらのことからすれば、使用者は、その雇用する労働者に従事させる業務を定めてこれを管理するに際し、業務の遂行に伴う疲労や心理的負荷等が過度に蓄積して労働者の心身の健康を損なうことがないよう注意する義務を負うと解するのが相当であり、使用者に代わって労働者に対し業務上の指揮監督を行う権限を有する者は、使用者の右注意義務の内容に従って、その権限を行使すべきである」

なぜこうした判決が出たのでしょうか

か。裁判所の判断は、法律判断ではありませんが、とくに最高裁は社会的な情勢をよく見えています。電通という日本を代表する企業の1つで、そこまでひどい残業があった、そこまで労働者の労働条件を守る労基法、安衛法が壊れてしまっていた、こうしたことへ、最高裁が警鐘を鳴らしたという面もあったと思います。

社会政策というのは、一定の量と質を持った労働力を確保するための総資本としての政策であると、大学時代に勉強しました。資本の側に立っても労働者の心身の健康が損なわれているような状況というのは、望ましくないわけです。

誰かが、というよりはきっと労組が適正な36協定を締結して長時間労働に歯止めをかけるべきだと思います。しかしその歯止めがないことについて、最高裁が危機感を抱いたのです。そのために、安全配慮義務をきちんと確立して、労働現場を規律していこうということだったのだと思います。

### 企業責任の内容

企業責任といった場合、2つの面を検討しなければなりません。

1つは不法行為（民法709条、715条）です。会社自ら並びに会社の代理監督者（被災者の上司）の注意義務違反がそれにあたります。時効は3年です。不法行為による遅延損害金は5分の利息を請求できます。これは被災者が亡くなったときから請求ができます。普通の裁判では不法行為ということで請求をします。ただ、3年を経過してしまうとダメなので、その場合には安全配慮義務違反ということで裁判をすることになります。

安全配慮義務（民法415条）とは、労働契約に基づき、会社が労働者に対し負担している信義則上の義務違反（債務不履行責任）です。これは労働契約法の中でもきちんと書かれています。時効は10年です。

## 争点としての予見可能性

企業が「彼はピンピンしていたので、急に脳内出血で亡くなるとは思っていませんでした」と主張しても通用しません。

なぜなら、長時間労働等の過重な業務にはそういった危険があることを国が認めているからです。それを知らないほうが軽率なのだということになります。

問題になるのは、精神障害、自殺の場合です。

交通事故の場合「そんな細い道から急に子どもが飛び出してくるなんて、予見できなかった」ということで、過失がなく責任はないとされることがあります。

精神障害、自殺の場合も予見可能性が必要になり、予見すべき対象について、多くの裁判で争われています。

精神障害・自殺の場合、長時間労働型と、いわゆる出来事型の2タイプがあります。

例えば月に100時間を超える残業があるような場合は、最高裁が言うように、長時間残業によって、過労やストレスが蓄積すると、心身の健康が損なわれることは周知の事実なので、長時間労働をさせていることについての認識があれば、予見可能性はあったということになります。

「体調の悪化についての認識がないと、予見可能性があったとはいえないとする

判例もある」と使用者側の弁護士が主張しますが、それは、長時間労働という背景がない事件に限ってのことです。

出来事型というのは、配置転換や、転勤命令をしたところ、その直後に自殺をしてしまったというような事案のことをいいます。こうした長時間労働の事実がない事案では、健康状態の悪化の認識が必要であるとして、使用者の責任が認められていない事案もあります。

予見可能性の求められる度合いは事件によって異なります。2つのタイプについて、事例を離れて議論されることがありますが、事例を離れてする議論には意味がないと思います。

## 安全配慮義務の内容

労働時間の把握ということが、過労死でも過労自殺でも、また監督署でも裁判所でも、非常に重視されます。換言すれば、使用者としては労働時間を適正に把握するということが非常に重要だということになります。

「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基準」という通達が平成13年4月6日に出ています。これに沿った指導が何度も行われていますが、実情はあまり変わっていません。

「この通達によれば管理監督者についても労働時間の把握をしなければならないのかどうか」ということが、よく議論されます。

健康管理という面から把握義務を検討した場合、管理監督者についても労働時間についての管理義務があります。管理監督者になったとたん健康を害しても仕方がないという考えが通らないのは当

たり前の話です。また賃金との関連でも深夜業については割増賃金が必要なので、労基法上、把握義務があると考えるのが普通です。

「名ばかり管理職問題」がありますが、私は中でも問題なのは「名ばかり課長」だと思います。一般企業の課長は、私は管理監督者ではないと思います。私だけでなく、厚労省の委託研究（「管理監督者の範囲についての実態調査研究報告書」）でもそうした見解を出しています。

経営者と一体となっているかどうか、十分な報酬が支払われているか、自由裁量を持って出勤できるか。このいずれの点も、通常の会社の課長であれば、ノーでしょう。

となれば、課長は労働時間管理の対象となりますし、残業手当なども平の社員と同様に必要になります。

## 過労死・過労自殺の取締役等役員個人の個人責任

日本海庄や事件では、社長と専務取締役を被告にしましたが、この訴えの法的根拠は会社法429条1項です。

役員等がその職務を行うについて悪意又は重大な過失があったときは、当該役員等はこれによって第三者に生じた損害を賠償する責任を負うという規定が、同条にはあります。

例えば、役員が不渡りになるような小切手を発行して、それで債権者に損害が生じた場合には、会社側としてはもちろん、役員個人の責任も問われることになります。対外的な取引関係でこの規定が持ち出されることがありましたが、この10年程度の間では、労働関係においても

こうした事件が相次いでいます。このように労働関係において社長や幹部の個人責任が問われることは、ほぼ定着したといえます。

平成10年10月30日に盛岡地裁から出た判決でヒノヤタクシー事件という裁判例があります。これは不当労働行為について組合員が個人として、会社幹部に損害賠償請求をしたという事案です。当時の根拠法は改正前の商法266条の3でした（内容は会社法429条1項と同じものです）。

判決では、当該役員の主たる業務が労務対策ではなかったとしても、労務対策の協議に実質的に参加していたこと、そして、他の役員が行った不当労働行為への監視を怠ったこと、こうしたことから、常務取締役の個人責任が認められています。

これが労働事件について旧商法に基づく役員第三者に対する責任を認めた初めての判決だと思います。

## 昭和観光事件

次に、労働事件につき会社法429条1項責任を認めた判決として、昭和観光事件（大阪地裁平成18.10.6）があります。これは未払い賃金に関するものですが、「商法266条の3（280条1項）にいう取締役及び監査役の善管注意義務ないし忠実義務は、会社資産の横領、背任、取引行為など財産的範疇に属する任務懈怠だけでなく、会社の使用者としての立場から遵守されるべき労働基準法上の履行に関する任務懈怠も包含すると解すべき」と判断しています。

つまり、会社幹部は、労働者との関係

で労働関係法令順守の任務懈怠をしてはならないということが、ここでは指摘されているわけです。

## おかざき事件

おかざき事件（大阪高裁平成19.1.18）も同じようなケースですが、これは過労死が問題になりました。私が担当した事件です。一審は被災者側敗訴でしたが、二審で逆転しました。

「取締役の会社に対する善管注意義務は、ただちに、会社資産の横領、背任、取引行為という財産的範疇に属する任務懈怠ばかりでなく、会社の使用者としての立場から遵守されるべき被用者の安全配慮義務の履行に関する任務懈怠をも包含すると解するのが相当である」

昭和観光事件と同じような判断になっています。

こうした判例の蓄積の中で、大庄・日本海庄やの事件が起きたということになります。

日本海庄や事件のどこが画期的かといいますと、この前に触れた同種の事件と比べ、圧倒的に大きな企業なのです。前記の各事件は、会社がつぶれたら賠償責任を問う相手がいなくなるから個人を訴えるわけです。

これに対し、日本海庄やの場合は企業としてコンプライアンス確保体制がないということで、責任を追及した初めての判決だといえます。

この判決は、今までの判例を踏まえたうえで一步踏み込んだ判決を出したのだと思います。

〔2〕 被告取締役らの責任

会社法429条1項は、株式会社内の取

締役の地位の重要性にかんがみ、取締役の職務懈怠によって当該株式会社が第三者に損害を与えた場合には、第三者を保護するために、法律上特別に取締役に課した責任であるところ、労使関係は企業経営について不可欠なものであり、取締役は、会社に対する善管注意義務として、会社の使用者としての立場から労働者の安全に配慮すべき義務を負い、それを懈怠して労働者に損害を与えた場合には同条項の責任を負うと解するのが相当である。

被告会社においては、前記認定の被告会社の組織体制からすると、勤務時間を管理すべき部署は、管理本部の人事管理部及び店舗本部であったということができ、石山駅店については、そのほか、店舗本部の第一支社及びその下部の組織もそれにあたるといえる。

したがって、人事管理部の上部組織である管理本部長であった被告Mや、店舗本部長であった被告I、店舗本部の下部組織である第一支社長であった被告Hも、労働者の生命・健康を損なうことがないような体制を構築すべき義務を負っていたといえる。また、被告Tは、被告会社の代表取締役であり、経営者として、労働者の生命・健康を損なうことがないような体制を構築すべき義務を負っていたといえることができる。」

コンプライアンスの構築義務は、株主代表訴訟などで問題になっていたものですが、労務関係においても同様の構築義務が問われることになってきたということだと思います。

そのうえで、36協定が特別条項で1ヵ月100時間となっていたこと、時間外労

働80時間分が組み込まれた給与体系だったこと、これらが放置されており、恒常的に長時間労働をする者が多数出現することを前提としていたことが指摘されました。

役員個人だけでなく、会社が賠償したときもちろん会社との連帯責任になります。役員個人の責任を追及するには、やはり代表訴訟ということになります。

役員にはコンプライアンス構築義務があるにもかかわらず、それを作っていなかったとすると、それにより、会社が賠償金を支払わなければならない立場になってしまったのです。ですから、会社としては、任務を怠った社長なり、専務個人に対し損害賠償を請求しなければいけないのです。となると代表訴訟だということになります。株主が社長に代わって役員に請求するという問題もこうした事案から生じてくると思います。

私は株主オンブズマンという株主の立場から企業を監視する団体の事務局長もやっているのですが、労務コンプライアンスというのは、企業として真っ先に着手すべきコンプライアンスの分野だと思います。そういった意味においても、この地裁判決は重大な意味を持っています。控訴審でもがんばりたいと思います。

## 過労死・自殺の予防と対策

過労死、過労自殺を予防するために、企業は何をしたらよいのでしょうか。

実は簡単なことで、まずは、労基法を順守することです。これが企業のコンプライアンスの根本といえます。そして、それには、労働時間の適正な把握が必要になります。

36協定を適正なものにする必要性も高いと思います。大阪の弁護士たちと情報公開の手続きに則って、関西の大手企業の36協定の中身を調べてみました。その一覧が資料2になります。

過労死ラインを超えた特別条項付協定を持つ企業は、この中の半分程度にもなっています。協定には労働者側も関与するはずですが、それなのに、過労死ラインを超える協定を持つ企業がこれだけ多いという点は、重く受け止めなければならないでしょう。

それから、在職死亡、長期休職者の一斉調査をやってほしいと思います。在職死亡等の背後にある過重労働が浮かび上がってくることが多いと思います。

過労死・過労自殺は「炭坑のカナリア」だと思います。昔、ヨーロッパで坑夫は鳥かごに入れたカナリアを連れて坑に入り、そのさえずりが止んだとき、わが身の危険を知って坑から退避したとの逸話があります。過労死・過労自殺が発生しないよう、なによりも過重労働の解消に努めていただきたいと思います。

私からの話は以上です。ご清聴ありがとうございました。

(本稿は平成22年9月2日(木)に開催しました第2529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)



・ パナソニック	45	540	月4日	1:50~20:00
・ タカギ工業㈱	13*	540	全て	8:30~17:15 0:30~12:30
・ パナソニック情報システム	45	360	月4日	7:00~21:00
・ タカギ電機	75 3ヶ月120 3ヶ月240	360 360 720	月8日 月8日	8:15~8:30
・ パナソニック 東日本	30ヶ月120	360	1週1日	8:30~17:30 15
・ パナソニック 西日本	45	360	日曜	8:00~18:45 17:15
・ パナソニック	120	720	(注)3ヶ月・0日	8:30~13:00
・ コーセイ	40	360	(注)月2日	9:00~13:30
・ 九州銀行 本行	70	700	月4日	0:30~17:30 10:00
・ フジテレビ	70	420	月2日	8:40~17:00 前
・ 東洋銀行	40	360	月4日	1:45~16:20 午
・ 三菱電機	40	360	月4日	8h
・ パナソニックシステムズ	40	360	月4日	
・ ニコト	40	360	月2日	17:20~17:30
・ ラウンドワン 本社	42	420	月1日	16:00~19:00
・ 株式会社 東	45	360	月4日	9:00~17:00
・ カルビー株式会社	75	630	(注)2週1日	8h
・ 松屋建設	40	360	月2日	
・ シマノ	40	360	月1日	夜更替
・ クレディット・シオン	40	360	月4日	9:00~18:30
・ アーバンコーポレーション	45	360	月5日	10:30~14:45
・ 協賛事業	40	400	全て	9:30~17:45
・ パナソニック モーター	40	360	(注)月4日	8:50~17:20
・ 三洋電機	70	700(540) 150(360)	月4日	9:00~17:30
・ 松下電器産業 技術開発センター	100	840		7:15h
・ パナソニックコミュニケーションズ	40	360		
・ エリクソン	45	360	月4日	夕方
・ ホンダシステム	30	300	三連休	3:30~16:45
・ パナソニック 人間開発センター	40	360	日曜	
・ 松下電工 本社工事	40	360	月2日	9:50~17:15
・ 松下システムソリューションズ	40	360	月4日	
・ パナソニック A/Vネットワーク	170	280	月6日	8:30~17:15
・ 公社 門真地区	40	360	月6日	

3

・ パナソニック A/Vネットワーク	47	360	1週1日	8:30~11:15
・ パナソニック フォトリソ	45	360		
・ リューテックス 応用開発課	50	360	(注)月5日	
・ 松下電器産業 技術開発センター	130	700		
・ パナソニック エレクトロニクス	100	840		1:15h
・ パナソニック エレクトロニクス	40	360	全て	0:00~15:00
・ パナソニック エレクトロニクス	37ヶ月120	720		
・ パナソニック エレクトロニクス	37ヶ月120	720		
・ パナソニック エレクトロニクス	37ヶ月120	720		
・ パナソニック 生産基幹本部	45	360	月4日	9:30~17:00
・ パナソニック	120	720	1週1日	9:00~18:30
・ パナソニック	8ヶ月150	360	1週1日	9:30~17:30
・ パナソニック	45	360	月4日	9:30~17:30
・ パナソニック	45	360	月2日	9:30~17:30
・ パナソニック	47	375	月4日	9:30~17:30
・ パナソニック	45	360	月4日	9:30~17:30
・ パナソニック	45	360	全て	9:00~17:30
・ パナソニック	40	360	(注)月2日	9:00~17:30

・ 大黒川に本社のある施設。他、大黒川町に留まる企業内ビル、パナソニックの事務所

・ H20.4.11~H21.3.31の間に大阪府下の各事業所に異出されたもの。大阪府内・大阪府外を区別

(注)：二日単位

・ ※ 注：海外勤務ラインは省略

# 季刊労働法

アップデートな労働法、  
労働問題の争点を探る！



## 230号 特集 「パワハラの実地的解決に向けて」

- 鼎談・パワハラと職場のいま 金子雅臣 中野麻美 龍井葉二
- パワハラ裁判の動向と問題点 加城千波
- パワー・ハラスメント自治労10万人調査の実施にあたって 西田一美
- 相談活動から見てくる最近の“いじめ”の状況 千葉 茂
- 職場におけるパワー・ハラスメントとメンタルケア 武藤清栄
- 第2特集 公務における自律的労使関係
- 公務労使関係システムの構築に関する議論の現在と問題点 毛塚勝利
- 対談・公務員制度改革と公務関係の法的性格 島田陽一 下井康史
- ドイツに学ぶべきこと 大塚 実
- 「アメリカにおける公務労使関係」再訪 高柳英喜



## 229号 特集 「民法改正議論と労働法」

- 民法改正と労働法の現代化 山口浩一郎
- 民法改正と労働法制 加藤雅信
- 労働法から見た民法(債権関係)改正について 水口洋介
- 使用者側から見た民法改正と労働法 和田一郎
- 第2特集 5年目を迎えた労働審判の課題
- 現場裁判官から見た労働審判の現状と改善点 多見谷寿郎
- 労働審判の現状と問題点 後藤潤一郎
- 使用者側代理人からみた労働審判 峰 隆之



## 228号 特集 「介護労働と法の現在」

- 介護事業の規制緩和と介護労働の法的課題 林 和彦
- 派遣労働者・有償ボランティアと介護労働 大場敏彦
- 介護労働者の雇用と能力開発をめぐる課題 皆川宏之
- 介護事故と介護事業者の法的責任 阿部未央
- 第2特集 注目分野別の判例動向
- 配転・降格をめぐる最近の判例動向 新谷真人
- 近年における男女差別賃金に関する注目判例の動向 山田省三
- 期間途中の労働契約の解除と賃金 坂本宏志



〒162-0812 東京都新宿区西五軒町8-10

年間購読料：9,240円(税込・送料当社負担)  
当社までTEL・FAXにてお申込みください。

TEL:03-3235-1861 FAX:03-3235-1865

労働法学会報 No.2490 半年間購読料56,700円(税・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5F TEL 03-3235-1861 FAX 03-3235-1865

ISSN 1342-5064

禁  
転  
載