

労働法学研究会報



企業事例
解説

在宅勤務制度の効果と課題

—WLBや震災などで関心を集める制度について日本ユニシス株式会社の事例から学ぶ—

日本ユニシス株式会社：奥田 浩樹

日本ユニシス株式会社：小田村和江

Point1 制度設計のポイント

Point2 業務成果、業務進捗の「見える化」のために

Point3 再確認した在宅勤務の効果

連載1

よくわかる！労働判例ポイント解説

精神患者に対する懲戒処分と健康配慮

日本ヒューレット・パッカーD事件 長谷川聡

連載2

現代組織の人間関係 職場のさざなみ

昇進したくない人たち 金子雅臣

連載3

「事例」で考える労働法

配転を契機としたメンタル不調への対応 北岡大介

連載4

労務相談室 編集部

連載5

春夫と秋子の労働問答

うつ病による休職期間満了時のトラブル 直井春夫

連載6

まこやんが行く

あるある相談事例集（その14） まこやん

紹介

『余震（アフターショック）』

CONTENTS

	企業事例解説
4	在宅勤務制度の効果と課題 —WLBや震災などで関心を集める制度について日本ユニシス株式会社の実例から学ぶ— 日本ユニシス株式会社：奥田 浩樹 日本ユニシス株式会社：小田村和江
6	1・在宅勤務制度導入の経緯
9	2・制度設計のポイント
10	3・“Smart-Work”の運用・管理
12	4・“Smart-Work”浸透に向けて
15	5・東日本大震災発生に際して
17	6・今後の課題
20	連載1 よくわかる！労働判例ポイント解説 精神疾患に対する懲戒処分と健康配慮 日本ヒューレット・パカード事件 長谷川聡
26	連載2 現代組織の人間関係 職場のさざなみ 昇進したくない人たち 金子雅臣
30	連載3 「事例」で考える労働法 配転を契機としたメンタル不調への対応 北岡大介
34	連載4 労務相談室 編集部
38	連載5 春夫と秋子の労働問答 うつ病による休職期間満了時のトラブル 直井春夫
40	連載6 まこやんが行く あるある相談事例集（その14） まこやん
42	紹介 『余震（アフターショック）』

在宅勤務制度の効果と課題

—WLBや震災などで関心を集める制度について日本ユニシス株式会社の実例から学ぶ—

講師 ● 日本ユニシス株式会社人事部人事室勤怠グループリーダー 奥田 浩樹 (おくだ ひろき)
日本ユニシス株式会社CSR推進部ワークライフバランスグループリーダー 小田村和江 (おだむら かずえ)



Profile

1987年 日本ユニシス(株)入社。
人事部にて人事制度、年金制度改定等に取り組み、2007年より在宅勤務を始めとしたワークスタイルの見直しに従事。社会保険労務士。



Profile

1979年 日本ユニシス(株)入社。
システムエンジニアとして言語、データベース管理などの基本ソフトウェアの開発保守、会計情報システムの開発等に携わった後、2006年よりCSR推進部にて女性活躍推進、ワークライフバランス推進に従事。

改正労働基準法および改正育児介護休業法の施行により、ワークライフバランスや勤務多様化推進の観点から在宅勤務制度への関心が高まりを見せておりましたが、このたびの大震災により、あらためて在宅勤務制度の検討を始められたご担当者様も多いのではないのでしょうか。

本例会では、日本ユニシス株式会社の奥田浩樹氏および小田村和江氏を講師にお招きし、導入に当たっての制度作りや環境整備、実施時の労務管理など、在宅勤務制度の取り組みと今後の課題等について具体的にご紹介いただきます。

本定例会のポイント

Point 1 制度設計のポイント

日本ユニシスの在宅勤務制度は、あくまでもワークスタイル選択のひとつである。介護・育児に限定した制度ではない。要するに全社員が在宅勤務制度をワークスタイルの1つとして選択できるということである。在宅勤務制度を導入している企業があるが、その多くは、「週に1日」などという制限がある。日本ユニシスでは、生産性を高めるためにワークスタイルを変革するので、そのような上限は設けていない。

Point 2 業務成果、業務進捗の「見える化」のために

経営層に対しては、在宅勤務制度の導入は、新たなマネジメントスタイルの提案でもあるということを訴えた。会社の使命は組織として利益を出していくことであり、そのためには、業務の進捗状況の管理、問題点の把握が必要である。管理者を助ける仕組みを作る必要性が生じてくる。

在宅勤務実施マニュアルを作成し、実際に在宅勤務を希望する社員はそのマニュアルを参照して、上司と話し合い何を成果とするのか等を決めて申請する。これを経て在宅勤務が実施される。従来から、目標管理制度を導入しているが、これは在宅勤務制度の導入後も変えてない。

Point 3 再確認した在宅勤務の効果

東日本大震災では、在宅勤務の効果が再確認できた。在宅勤務は、揺れが収まり、被害対応ができた後は通常通りに仕事ができる体制。精神的にも安心でき、体力的負担も時間のロスもない制度である。また生活の安定（住区域の状況把握、食糧、生活必需品の調達）にも資し、緊急対応作業なども引き受けることが可能である。在宅勤務の備えがあれば、どの部署の仕事も壊滅状態にならず、仕事できる状況の社員がいる（拠点となる）ということがいえる。誰が、いつ、被災（業務不能）状態になるかわからないので、誰でもが、在宅勤務の備え（できる状態にしておくこと）が必要である。組織としての連携がないと、いざというときに機能しない。

日本ユニシス株式会社人事部の奥田と申します。本日は弊社の在宅勤務制度を紹介する機会を頂き、誠にありがとうございます。弊社の取り組みの実際や、東日本大震災後の運用などについて、お話ししていきたいと思っております。前半が私、奥田がお話しし、後半は弊社CSR推進部の小田村からお話いたします。

として、ワークスタイルの見直しも4年くらい前から進めております。今の部署に来る前は人事企画という部署で人事制度、年金制度の改革を行ってございました。こうした経験を生かしたお話ができればなと思っております。

会社概要につきましては、細かくお話ししませんが、**図表1**をご覧くださいければと思います。

SEやプログラマーが社内におりますが、その職務には女性が多く、比較的早い時期から女性の戦力化が進んでおりました。ITの会社ですので、ITのリテラシーが高かったことも在宅勤務を進める上ではアドバンテージになったと思います。

1. 在宅勤務制度導入の経緯

会社概要など

私は人事部で労務問題、勤怠管理を担当しておりまして、例えば労基署が来たときの対応、コンプライアンスの推進なども守備範囲になっています。その一環

育児支援関連制度拡充

在宅勤務制度導入の検討が始まった経

図表 1

UNISYS	
会社概要	
● 社名	日本ユニシス株式会社(Nihon Unisys, Ltd.)
● 設立	1958年(昭和33年)3月
● 代表者	代表取締役社長 黒川 茂
● 資本金	54億8,317万円
● 連結売上高	2,529億89百万円(2011年3月期)
● 従業員数	4,539名(グループ9,417名 2011年3月31日現在)
● 主要株主	三井物産株式会社
● 本社所在地	東京都江東区豊洲1-1-1
● 事業内容	クラウドやアウトソーシングなどのサービス ビジネス、コンピュータシステムやネットワーク システムの販売・賃貸、ソフトウェアの開発・ 販売および各種システム関連サービス



緯ですが、当初は両立支援を目的としていました。現在は在宅勤務をする条件として育児、介護というものを設けていません。あくまでもワークスタイルの見直しという面から在宅勤務制度を取り入れています。しかしもともとは両立支援を目的にして検討を始めたものです。

2006年9月、両立支援を目的に育児・介護関連の人事制度を大幅に拡充しました。

2006年の年頭あいさつで、当時の粕井勝人社長が突然、「当社では女性の活用が進んでいるが、まだまだ足りない部分がある」といいました。これはまさに突然のあいさつで、私たちはそうしたあいさつになると事前に知りませんでした。これを受けて足りない部分を埋めるには何が必要かということで、9月に制度を拡充したのです。

この制度拡充までに「女性いきいきプロジェクト」を発足させて（事務局はCSR推進部）、人事部門、経営企画部門に加え労働組合も含めて、働きやすい会社とは何かということを検討しました。この検討にあたり、女性社員全員にアンケートを取りました。金銭的な支援がいいのか、時間的な支援がいいのかなどと何を求めているかを聞いたのですが、ここでは、金銭よりも、勤務時間、勤務場所について自由を求めているということがわかりました。

拡充内容を簡単に申します。

休職期間を延長しました。産休を9ヶ月にして、これは分割可としました。育児も2歳までにしました。配偶者が休職していれば、当人が育児を取れないという制限はありません。

育児時間は小学校卒業まで取得期間を延長しました。

短時間勤務制度を新設しました。これは、育児時間のように、所定労働時間を2時間だけ短縮できるという制度なのですが、利用するための事由として、介護、養育、私傷病をあげています。養育は育児とイコールですが、子どもが高校を卒業するまで育児時間を取れるようになっています。新設当初は他社の人事担当者に画期的だと評価されました。それほど多くはありませんが、実際に取得している人もいます。

私傷病ということでは、病気で休職した人が復帰してフルタイムに慣れるまでの期間に短時間勤務が可能です。

介護休暇の延長、対象範囲の拡大も図りました。法定の介護休暇では、休暇取得のための要件がいろいろとついているのですが、弊社の制度では、同居要件がありません。そして、同居していて3親等以内の親族であれば、扶養要件もありません。

それから、積立特別有給休暇の利用範囲も拡大しました。2年のうちに使えずに時効になってしまった年休を積み立てておく制度ですが、その積み立てた年休は本人が私傷病になったときにしか使えないという限定がありました。そうした限定から、介護やボランティアについて利用できるということに用途を拡大しました。8000人の従業員のうち、年間100人～130人程度、介護理由でこの特別休暇を取得する人がいます。また、子どもの急病の際に、この特別休暇を取得している人も多いです。

2006年9月の制度改正でかなり時間の

自由度は拡大しました。しかし、場所の自由度は拡大しませんでした。そこで、その9月から在宅勤務の試行を開始しました。

ワークスタイル変革プロジェクト

2007年には「ワークスタイル変革プロジェクト」をスタートさせました。

弊社のオフィスも他社のオフィス同様に、机が島のようにあり、壁際には書架があるというものでした。しかし、ワークスタイルを変革しようということで、オフィス管理部門を中心にプロジェクトを立ち上げました。プロジェクトでは、ペーパーレスを進めました。このペーパーレスを進めたことが在宅勤務を円滑にするキーになっていると思います。在宅勤務制度がうまくいかない企業では、ペーパーレスが1つの阻害要因になっているのではないのでしょうか。

個人の机を廃止して、いわゆる長机を導入し、個人の荷物は段ボールを2つ重ねた程度の箱に入れるようにしました。

書架は9割削減しようということになりました。1割しか残せないわけですが、一部は電子化をして残すことにしました。ペーパーレス化推進、サーバー統合等といった環境整備が在宅勤務を進める追い風になりました。

レジュメに「SASTIK（簡易リモートアクセスツール）の全社員配付」と書きましたが、これはUSBメモリのようなデバイスで、私どもがお客様にセールスしているツールです。自宅のパソコンにSASTIKを差し込むと、会社のパソコンにきた自分宛てのメールへもアクセスが

できるようになります。そしてこれを抜くと、自分のパソコンには仕事上のデータが一切残らないということになっています。この商品を自分の会社でも使おうということで、全社員に配布しました。

ワークスタイル変革プロジェクトは、オフィスレイアウト変更、書架の9割削減、ペーパーレス化推進、サーバー統合等といった環境整備に加えて、SASTIK（簡易リモートアクセスツール）の全社員配付による簡易的な在宅勤務の仕組み作りについても進められました。

在宅勤務制度の本番適用開始

在宅勤務制度の試行を約1年半行い、その後、本格的に制度を開始しました。開始したのが2008年6月です。

従来型ワークスタイルは、組織別の固定席、紙申請・紙ファイルによる情報共有、業務成果・業務進捗基準があいまい、というものでした。

在宅型テレワークは、オフィス固定席不要、業務及び情報共有のペーパーレス化、業務成果・業務進捗基準が明確、といったメリットがあります。

制度導入による期待効果としては、以前は辞めなければならなかった人材が辞めていけないということで、有能な人材の継続雇用、そして、ワークライフバランス向上、マネジメントスタイルの変革、オフィススペースの有効活用といったものがあります。

マネジメントスタイルの変革という点は経営側にとっても利点になります。業務成果・業務進捗基準を明確にし、仕事を、いわゆる「目に見える化」することです。

2・制度設計のポイント

ワークスタイル選択のひとつ

ここからは、制度設計のポイントをお話いたします。

弊社の在宅勤務制度は、あくまでもワークスタイル選択のひとつです。ですから、介護・育児に限定した制度ではありません。要するに全社員が在宅勤務制度をワークスタイルの1つとして選択できるということです。

日本でも在宅勤務制度を導入している企業がありますが、その多くは、「在宅勤務は週に1日まで」などという制限があると思います。同じ業種で在宅勤務制度を先行実施している企業に対して、どのような運用をしているかと、制度導入前にヒアリングに行きました。やはり週に1日までとか月に4日までとする企業が多かったのですが、私たちはワークスタイルを変革するのにそうした制約を設けるのはおかしいということで、そのような上限は設けていません。

セキュリティの確保

他社へのヒアリングで課題として伺ったのが、セキュリティの確保でした。最近ではモバイルパソコンを自宅に持ち帰ってはならない、などとしている企業が多くあります。

セキュリティをがちがちにしてから在宅勤務制度を導入する企業と、ある程度のセキュリティに関するルールを作成してそのルール遵守の下で在宅勤務制度を進める企業、この2通りがあると思いま

す。前者のような方法ですと、あまり在宅勤務制度が浸透していないという印象を受けます。後者のケースのほうが、在宅勤務制度が浸透していると思います。

弊社の場合は、記憶装置のないセキュリティPCを使用し、在宅勤務制度をスタートさせようということになりました。

労働条件について

労働者災害補償保険の適用については、「情報通信機器を活用した在宅勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン」（厚生労働省労働基準局・平成16年3月5日付け基発第0305001号）に労働者災害補償保険法適用上の注意点が書かれています。

「労働者災害補償保険においては、業務が原因である災害については、業務上の災害として保険給付の対象となる。

したがって、自宅における私的行為が原因であるものは、業務上の災害とはならない。」

これを読んで、就業場所を特定しなければならぬと考えました。弊社の場合、在宅勤務をしたいと申請する従業員には、自宅の見取り図を書いてもらい、自宅のどこで仕事をするかということを示してもらっています。就業場所を限定的に示してもらっていますので、その場所で業務が原因でケガがあれば、労災だろうという運用にしています。

次に労働条件の変更についてです。

労基法15条では、就業の場所を明示することが規定されています。就業の場所が会社から自宅になるということは、労働条件の変更になります。変更は会社か

ら強要できませんので、従業員からの自己申告制となっています。この申告の際には自宅にきちんとした仕事場所があるということもあわせて申告させます。

労務管理上の問題点ですが、同ガイドラインでは、一定の要件を満たせば、事業場外のみなし制を適用できるとされています。ただ、いきなりみなし制にしますとその上司が管理上、やや戸惑いがあるかなということ制度開始にあたっては、通常の労働者と同じように時間管理をしようということになりました。

さきほどマネジメントも変革すると申しましたが、管理の仕方も変えることによって、みなし労働も導入していけるだろうとも考えていましたので、制度発足時は通常の時間管理をしています。

ワークスタイルの変革と称していましたが、在宅勤務という呼び方があまり社内で評判がよくなく、ワークスタイルの変革といういい方が硬いのではないかとということもあり、“Smart-Work”という呼称を作ってみました。各社、こうした制度改革をする際には標語を作っているようですが、それと重複しないように気を付けました。

会社ではシンクライアントというセキュリティPCを貸与しているのですが、それを使う際の回線に関するコストをどうするかが問題になります。

在宅勤務制度の規定を作成しましたが、その中で、回線設置の費用は自己負担としました。ただ、在宅勤務をしている労働者に対して、通信費については月に一定額の補助を出しています。一戸建てで光回線等を引いた場合にかかる額を水準に支給しています。

3. “Smart-Work” の運用・管理

業務成果、業務進捗の「見える化」のために

経営層に対しては、在宅勤務制度を導入する際に、新たなマネジメントのスタイルの提案でもあるということを伝えておきました。

会社の使命は組織として利益を出していくことです。そのためには、業務の進捗状況の管理、問題点の把握が必要です。そうすると、管理をする人を助ける仕組みを作る必要性が生じてきます。

仕組みを作るマニュアルを作成し、実際に在宅勤務をやりたいという人にはそのマニュアルを配って、上司と部下で話し合っ何て何を成果とするのか等を決めてもらっています。これを経て在宅勤務制度が導入されることになります。

弊社では通常の評価制度としていわゆる目標管理制度を導入しております。1年を単位として、上司と自分が評価を下すという仕組みです。この仕組みは在宅勤務制度を導入後も変えていません。

ただ、新たに日々の業務の管理ということで、業務進捗の「見える化」するための仕組みを作りました。

在宅勤務・適用業務確認シート

そのために、在宅勤務・適用業務確認シートを作成しています（図表2）。これに必要な事項を記入し、人事部に提出してもらうことにしています。

成果を図るための指標作成について

図表 2

		UNISYS																																						
3. “Smart-Work”の運用・管理																																								
<p>➤ 3.2 業務成果、業務進捗の確認のために</p> <p>■ 在宅勤務・適用業務確認シート(例)</p> <table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td>所属</td> <td>人事部人事室・勤怠管理G</td> </tr> <tr> <td>在宅適用者</td> <td>(123456) 豊洲太郎</td> </tr> <tr> <td>適用者上司</td> <td>(999999) 東雲三郎</td> </tr> <tr> <td>適用日数</td> <td>■3日/週 □4日/週</td> </tr> <tr> <td>適用者業務</td> <td>社員勤怠管理に関する業務</td> </tr> <tr> <td>適用者役割</td> <td>NUL・USOL社員5,600名の勤怠データ取り込み、エラーチェック/修正(データ確定前250件/月、データ確定後20件/月) 勤怠に関する問い合わせ対応(E-Mail・電話で約200件/月) 勤怠等に関する各種データ提供(定期20件/月、不定期平均3件/月)</td> </tr> <tr> <td>成果指標</td> <td>第2労働日までの未提出者100件未満、データ確定前のエラー20件/日の修正 問い合わせ対応10件/日、FAQ化により翌月問い合わせ件数10%減 データ提供5件/日</td> </tr> </table> <p>《人事部人事室・勤怠管理G》</p> <table border="1" style="width: 100%;"> <thead> <tr> <th>業務</th> <th>成果指標</th> <th>指標値</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">勤怠データ取り込み</td> <td>提出期限までのデータ取込率</td> <td>取込率95%以上</td> </tr> <tr> <td>提出期限までの遅延者数削減率</td> <td>前月比5%減</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">エラーデータ・チェック</td> <td>提出期限後のエラーデータ件数</td> <td>全データの1%以内</td> </tr> <tr> <td>提出期限までのエラーデータ削減率</td> <td>前月比5%減</td> </tr> <tr> <td>勤怠に関する問い合わせ対応</td> <td>WISE-BOX質問への回答までの時間</td> <td>24時間以内に回答</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">問い合わせのFAQ化</td> <td>FAQ化の件数</td> <td>毎月1件以上</td> </tr> <tr> <td>問い合わせ件数</td> <td>前月より10%減</td> </tr> <tr> <td>人事データ提供</td> <td>1日あたりの提供件数</td> <td>5件/日</td> </tr> </tbody> </table>			所属	人事部人事室・勤怠管理G	在宅適用者	(123456) 豊洲太郎	適用者上司	(999999) 東雲三郎	適用日数	■3日/週 □4日/週	適用者業務	社員勤怠管理に関する業務	適用者役割	NUL・USOL社員5,600名の勤怠データ取り込み、エラーチェック/修正(データ確定前250件/月、データ確定後20件/月) 勤怠に関する問い合わせ対応(E-Mail・電話で約200件/月) 勤怠等に関する各種データ提供(定期20件/月、不定期平均3件/月)	成果指標	第2労働日までの未提出者100件未満、データ確定前のエラー20件/日の修正 問い合わせ対応10件/日、FAQ化により翌月問い合わせ件数10%減 データ提供5件/日	業務	成果指標	指標値	勤怠データ取り込み	提出期限までのデータ取込率	取込率95%以上	提出期限までの遅延者数削減率	前月比5%減	エラーデータ・チェック	提出期限後のエラーデータ件数	全データの1%以内	提出期限までのエラーデータ削減率	前月比5%減	勤怠に関する問い合わせ対応	WISE-BOX質問への回答までの時間	24時間以内に回答	問い合わせのFAQ化	FAQ化の件数	毎月1件以上	問い合わせ件数	前月より10%減	人事データ提供	1日あたりの提供件数	5件/日
所属	人事部人事室・勤怠管理G																																							
在宅適用者	(123456) 豊洲太郎																																							
適用者上司	(999999) 東雲三郎																																							
適用日数	■3日/週 □4日/週																																							
適用者業務	社員勤怠管理に関する業務																																							
適用者役割	NUL・USOL社員5,600名の勤怠データ取り込み、エラーチェック/修正(データ確定前250件/月、データ確定後20件/月) 勤怠に関する問い合わせ対応(E-Mail・電話で約200件/月) 勤怠等に関する各種データ提供(定期20件/月、不定期平均3件/月)																																							
成果指標	第2労働日までの未提出者100件未満、データ確定前のエラー20件/日の修正 問い合わせ対応10件/日、FAQ化により翌月問い合わせ件数10%減 データ提供5件/日																																							
業務	成果指標	指標値																																						
勤怠データ取り込み	提出期限までのデータ取込率	取込率95%以上																																						
	提出期限までの遅延者数削減率	前月比5%減																																						
エラーデータ・チェック	提出期限後のエラーデータ件数	全データの1%以内																																						
	提出期限までのエラーデータ削減率	前月比5%減																																						
勤怠に関する問い合わせ対応	WISE-BOX質問への回答までの時間	24時間以内に回答																																						
問い合わせのFAQ化	FAQ化の件数	毎月1件以上																																						
	問い合わせ件数	前月より10%減																																						
人事データ提供	1日あたりの提供件数	5件/日																																						
7																																								
Copyright © 2011 日本ユニシス株式会社																																								

は、3段階に分けられます。

第1段階では、「役割」の整理をします。まず、在宅勤務をする人の成果物をベースに「役割」を整理します。

図表2では豊洲太郎さんが在宅勤務の適用者になっていて、業務は社員勤怠管理に関する業務となっています。役割については、社員5600名の勤怠データ取り込みなどとなっています。

第1段階で、その人の役割について上司と部下で確認をしました。

第2段階では、生産性指標の策定をします。各「役割」の成果(物)の量・質をどのように評価するか決めるわけですが、豊洲さんのケースでは、第2労働日までの未提出者100件未満などと具体的な指標が書かれています。定量化しにくい業務もあるのですが、なるべく定量化して把握しようとする姿勢が重要です。

第3段階では、目標数値の設定をします。ここでは具体的な数値を決めることになります。

このシートがあれば1か月の業務の内容が具体的に「見える化」されます。

また日々の管理ということで作業スケジュールや負荷状況を報告させています。こうした業務日報はどこでもやっていると思います。

4. “Smart-Work” 浸透に向けて

ワークライフバランスの風土醸成

2008年6月に在宅勤務制度を始めたわけですが、30人程度が制度発足時から同制度を利用し始めました。発足から1年後には50人に増えました。増えてはいますが、浸透状況という面では不十分ということで、なにかテコ入れをしていこうということになりました。

浸透させるための施策についてもご紹介したいと思います。

ただ、なかなか特効薬はありません。地道にPRしていくしかありません。

まず、2008年11月にみなし勤務制度（裁量労働制）の適用を開始しました。業務と生活はどうしても並存してしまいますので、在宅勤務の実態に則した勤務体制として導入しました。

そして、2009年2月に、どれだけ潜在的な在宅勤務希望者がいるのかを把握するために、全社員向けの適用希望アンケートを実施しました（回答は3000人程度）。潜在的な適用希望者は回答者の2／3でした。潜在的なニーズはそれなりにあると感じました。

すぐに適用したい希望者が263人でした。適用したい理由としては、意外にも「通勤負荷軽減」という理由がいちばん多かったです（216人）。複数回答ですが、「育児」が79人、「介護」が37人という結果でした。

適用申請していない理由を聞くと、

「組織内にとりづらい雰囲気がある」が110人、「制度の詳細を知らない」が106人、「周囲に適用している人がいない」が103人という結果になりました。

この結果を見て、改めて浸透具合がイマイチだということを確認しました。

将来は適用したい希望者が1959人でした。適用したい理由ではやはり通勤負荷軽減が最多の1362人でした。そして、ここでは育児（608人）より介護（916人）のほうが多かったです。将来は介護のために在宅勤務を希望している人が多いという点は、参考になるかと思います。

制度開始から1年程度を経た2009年10月に、事前登録制度を開始しました。これは事前に「私は当年度に在宅勤務をします」と登録をしてもらうというものです。登録をすると、1か月単位で今月は在宅勤務をするけど、来月は在宅勤務をしないなどという選択ができるようになります。

2011年度の適用者は実施者70名、登録者120名となっています。120名の中で入れ替わりがあって、当月においては在宅勤務をしている人が70人程度だということです。

人事部には、職業家庭両立アドバイザーという役割の方が2名おります。その人へ育児介護の相談があると、「在宅勤務という制度もあるよ」というように連携を強化しています。職業家庭両立アドバイザーは社内の制度のほか公的な支援についても、社員がワンストップで相談ができる仕組みになっています。

ワークライフバランスの風土醸成ということでは、後半に小田村がお話しします。また本日のような講演の機会、雑誌

の取材なども引き受けるようにして、社外から社内へのPRを図っています。

在宅勤務をしている人にも定期的にアンケートを取っています。アンケート結果からいえることは、在宅勤務をしている人の満足度はかなり高いということです。在宅勤務を続けたいという声が多く、モチベーションや生産性という面でもプラスの効果が出ています。生産性向上を立証するのは難しいのですが、先ほどの役割の明確化という点が、向上の背景にあると思います。

在宅勤務をしている人が70人と申しますと、大半が女性なのではないかと聞かれることがあるのですが、弊社の場合、男女比はほぼ半々です。女性の場合は育児を理由として在宅勤務をしている人が多いのですが、在宅勤務をすることで、通常勤務時に取っていた育児時間（2時間）を取らなくていいことになりました。この2時間の分だけ成果物が多くなっているといえるでしょうから、その意味でも生産性は上がっていると思います。

また、男性からは、在宅勤務をすることで、家族と夕食をとることができるなど、家庭内コミュニケーションが確保できたという声がありました。

それから、在宅勤務を始めとした両立支援策をPRすることで、新卒募集時に女性の応募比率が高まってきています。

最後に、事業継続での活用ということを書いておきました。これは新型インフルエンザや東日本大震災などのような災害時に効果があるということです。

今後の活用方法としては先ほど申しましたように、介護ニーズへの対応が真っ

先にあげられます。それから、育児復職者のリワークという場面でも活用ができると思います。4月に復帰する予定だったが、託児所等の都合がつかずに出勤できない場合に、在宅でできる仕事を集中的にしてもらおうということも考えています。また、定年後の再雇用者へも活用できると思います。高齢者は体力、能力ともに個人差が大きいです。ですからなかには体力的に週に5日の通勤が大変という人もいます。この場面でも在宅でできる仕事を切り分けて、ある程度まとめて仕事を任せたいと考えています。

私からの話は以上にしまして、後半は小田村にバトンタッチいたします。

具体的な風土醸成対策

小田村と申します。よろしくお願いたします。私はCSR推進部のワークライフバランスグループに所属しております。社内では「人事部は堅く、CSR推進部はそうでもない」という印象を持たれています。本日の話も私のお話だけでは雰囲気づくりに終始してしまいますので、前半は奥田に話をしてもらいました。

CSR推進部が出来たのは今から6年前で、私は5年前から同部に属していません。

私は昔に育児を経験し、また13年程前に父の介護を、そして今、母の介護に携わっております。育児と父の介護のときは、そのための両立制度が世の中にも自社にもあまり浸透していない時代でした。今は育児・介護制度が整い、在宅勤務もできるという時代になりましたので非常に助かっています。

私の部署では、仕事の効率をあげて、会社が用意した制度を利用しやすい土壌を作る部分を担当しています。

ネット上で女性専用コミュニティを開設して情報交換等を行ったり、お昼休みに子育て座談会をしています。また、CSR報告書や社内報などを活用して、社員へ情報を発信しています。そして、夏休みに子ども参観日といったイベントも行っています。

女性専用コミュニティの開設は2006年でした。ハンドル名（ニックネーム）で登録をして、実名では話にくい悩み事を相談しメンバー相互による回答、情報交換などを目的としました。

2007年6月からは、お昼休みに子育て座談会を月1回開催しています。毎回自由に登録して数名～10名程度で懇談をします。育児、育休取得、保育園選びなど様々な分野での相談、情報交換が行われ

ます。男性も自主的に参加しています。現在まで通算で50回程度開催していません。

図表3は、弊社のワークライフバランスのポータルサイトです。ここでは役員インタビューを掲載して、役員にワークライフバランスについて考えてもらいます。

また、社内報やポータルで両立支援制度（介護休暇、在宅勤務、社会貢献休暇など）を取得した社員の事例を紹介しています。身近な仲間の話を聞くことで、自分も取得できるんだな、と思ってもらえたらいいです。これも風土醸成の1つです。

また、在宅勤務の様子も写真入りでイメージできるように紹介しています。

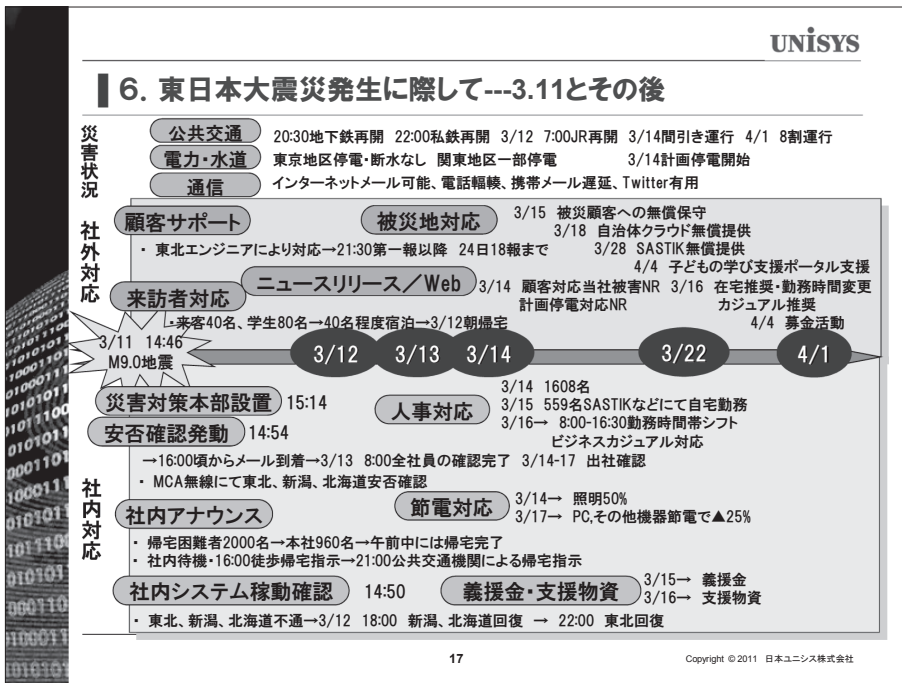
社内セミナーの実施

2006年から風土醸成のために社内セミ

図表3

図表3は、UNISYSのワークライフバランスポータルサイトのスクリーンショットを示しています。サイトのデザインは、UNISYSのロゴとナビゲーションメニューが特徴的です。メインコンテンツには、役員インタビューやチームサポートに関する記事が掲載されています。また、社内活動や他社交流に関する情報も提供されています。

図表 4



状態。特に都内は節電・計画停電対応のため、交通状況が悪くやはり通常の2、3倍の時間がかかり、疲労困憊して昼頃会社に着いた社員も多くみられました。一方で、在宅勤務社員は無用の労力浪費はせず、どちらが必要かを考え、多くは在宅勤務を選択しました。生活環境を回復させながら、食料や不足物資を補充しながら勤務をすることができ、家族にとっても大きな力となりました。

通信、電力、安全な場所が確保できれば、会社まで行かなくても十分仕事ができることの有難さを実感しました。出社している社員にとっても在宅社員は大変心強い組織要員でした。

在宅勤務を実施している社員は70名と奥田からも申しましたが、他にもモバイルPCやSASTIKを使って自宅勤務が可能でした。3月14日は1608名、15日には

559名が社外から社内に接続し、何らかの勤務をしたことが報告されています。特にSASTIKのような簡易接続ツールは日頃、部分的な業務しかできないと社員に低く評価されていましたが、震災の前と後では接続数が10倍に増えて使われていることが確認されました。

当日の在宅勤務者の声

震災後、当日に在宅勤務をしていた社員に対してアンケートを取りました。震災当日に在宅勤務をできてよかったという意見が95%ありました。

「安心・安全」「冷静に」「支障なく」「災害状況に影響されず」「無理・無用な通勤をせずに」生活ができたという声とともに、在宅勤務がなければ業務遂行ができないところをできたという声もありました。

SASTIKという簡易リモートアクセスツールについては、「電力やネットワークが不安定なときにも接続が簡易でよい」、「全員が持っているということ自体が有効であった」という感想がありました。

日頃SASTIKでは機能的に不足と思っていた社員も「目的用途によって現在の機能限定も悪くない」「代替ツールとして有効」と感じたようです。

地域社会との関係について聞いたところ、「地域の安全・確認活動が行えて、貢献できた」「本社集中より、社員を分散配置できてリスク分散になっていることを実感」「交通機関の利用を控えることは社会的にも貢献」「緊急時はネット会議が有効」という声が上がりました。

業務遂行については、「災害時や計画停電時に通勤電車の混乱を回避して普段どおり業務遂行ができる」、「24時間365日体制のサポート業務で、本社側要員が不足した部分を在宅側で請負うことができた」という声がありました。

部内のコミュニケーションについては、「普段から在宅勤務メンバーがいる部署は緊急時のコミュニケーションもスムーズ」だが、「もどかしさもあり、仲間の安否や会社状況が気になった。近くにいれば雑談でわかることが、伝わりにくい」といったマイナス面も聞かれました。

その他停電、節電については、「計画停電に合わせて仕事ができただけ。UPS、発電機の準備は必要」とのことでした。

再確認した在宅勤務の効果

東日本大震災では、在宅勤務の効果が

再確認できました。

在宅勤務は、地震の揺れが収まり、被害対応ができた後は通常通りに仕事ができます。自宅にいることが精神的安心を生み、体力的負担や時間のロスもありません。

また生活の安定（住区域の状況把握、食糧、生活必需品の調達）にも資しますし、緊急対応作業なども引き受けることが可能です。

震災後の交通混乱状態にも影響されず、通常業務が行えたというのもメリットの1つです。

在宅勤務の備えがあれば、どの部署の仕事も壊滅状態にならず、仕事できる状況の社員がいる（拠点となる）ということがいえます。

誰が、いつ、被災（業務不能）状態になるかわからないので、誰でもが、在宅勤務の備え（できる状態にしておくこと）が必要です。そして組織としての連携ができていないと、いざというときに機能しません。

6. 今後の課題

今後の課題について、最後に触れておきたいと思います。

まず、必要な時に全員が確実に在宅勤務（テレワーク）を実施できる準備をしておく必要があります。今は一部の社員しか実施していませんが、本来は全員が在宅勤務のできる環境を整えなければならないと思います。

そのためには管理職が随時適切な指示を出せるよう、組織単位での訓練も必要

となってくるでしょう。その組織ではだれも在宅勤務をしたことがない、ということでは機能しません。

在宅勤務は、本人の意志で選択して自立的に働くワークスタイルです。ですから、在宅勤務が適切と判断したら、自ら率先して在宅勤務という選択肢を選んでほしいと思っています。

ワークスタイルの変革を進めてきましたが、まずは文書と手続きの電子化から始め、それが「業務プロセスの変革」と「マネジメントスタイルの変革」につながりました。前者は事業継続の推進、オフィス効率向上というメリットをもたらし、後者はワークライフバランスの実現、生産性向上というメリットをもたらしました。リスク管理、働きがい向上、競争力強化などという視点からも在宅勤務は推進すべきです。

在宅勤務は在宅勤務をしている一部の人のだけのものではなくて、社員がいつでも選択できる制度の1つとして、考えていかなければなりません。

私からの話は以上にいたします。

ご清聴、ありがとうございました。

(本稿は平成23年8月29日(月)に開催しました第2562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)

戦略的な就業規則への改定と運用のための実務④

～④メンタルヘルス問題(休職・復職等)に対応する規定の見直し～

近年の企業運営では、最近の労働基準法や育児介護休業法など重要な労働法改正への対応のみならず、増加の一途をたどる労務トラブルへの対応を迫られ、そのため、とりわけ就業規則の整備とその運用が重要度を増しております。本セミナーは全5回にわたり、実務上トラブルになりやすい部分を重点的に、守りでなく攻め(戦略的)の就業規則改定と改定就業規則の運用の仕方について、規定例・書式等を通じて、具体的に解説します。

労働条件の不利益変更の問題をどう考えるのか、その見直しポイントからどのように運用するのかまでを学ぶことができる極めて実践度の高いセミナーです。

本セミナーへご参加の方には「戦略的な就業規則改定への実務」(労働開発研究会刊)を贈呈いたします。ご担当者様、人事・総務・労務スタッフの皆様は、ぜひこの機会にご参加ください。

講師:浅井 隆 氏 第一芙蓉法律事務所 弁護士/慶應義塾大学法科大学院法務研究科 教授

第4回 メンタルヘルス問題(休職・復職等)に対応する規定の見直し

1. 私傷病休職制度の設計、病気休暇制度、長期欠勤との関係

- (1) 病気休暇制度、長期欠勤を私傷病休職命令発令前に入れる考え方
- (2) 私傷病休職命令発令の要件(断続的欠勤や欠勤をしていない者への対応)
- (3) 私傷病休職期間中の処遇(賃金、賞与、退職金の計算、年次有給休暇の計算)
- (4) 復職要件(予め「復職」の定義をしておくことの意味)、リハビリ勤務の位置付け(休職の中か外か、賃金等の処遇をどうするのか)
- (5) その他・・・通算規定、延長規定

2. 私傷病休職命令発令の運用

- (1) 私傷病休職事由該当性の判断、診断書の評価、主治医・産業医の位置付け
- (2) 私傷病休職と業務上災害との関係(私傷病休職中に労災認定を受けた場合の対応等)

3. 復職命令発令の運用

- (1) 復職の有無の判断、診断書の評価、主治医への対応(不自然な診断書への対応の仕方)
- (2) リハビリ勤務の運用(リハビリ勤務期間中の処遇の仕方・・・確認書等のとり方)

4. 私傷病休職制度の不利益変更をする際の留意点

5. その他、質疑応答

→今後のセミナー予定(全5回シリーズ)※開催は13:15～16:45となります。

第5回 有期雇用者管理のために必要な規定の見直し 2月7日(火)

◆会期/1月18日(水) 13:15～16:45

◆会場/【上野】東京文化会館 4階大会議室

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(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(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/>◆

戦略的な就業規則改定のための実務セミナー④

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	

よくわかる！

労働判例ポイント解説

精神疾患に対する懲戒処分と健康配慮

日本ヒューレット・パッカード事件 東京高判平23.1.26労判
1025号5頁

中央学院大学准教授

長谷川 聡

事 実 の 概 要

被控訴人（一審被告）にシステムエンジニアとして雇用されていた控訴人（一審原告）は、平成20年4月上旬以降、被控訴人に、控訴人に対する職場での嫌がらせや、内部情報の漏洩等（以下「本件被害事実」といいます）を申告し、その調査を依頼しました。右本件被害事実は、大要、控訴人が通っていたメイド喫茶のウェイトレスとの間で発生したいざこざをきっかけとして、加害者集団が雇った専門業者等による控訴人のストーキング行為が始まり、過去約3年間にわたって原告の日常生活が子細に監視され、業務及びプライバシーの双方を含む控訴人の情報がネット上で共有され、加害者集団の脅迫や欺罔により、控訴人と仕事上のつきあいが一切無い者を含めた被控訴人の従業員が、控訴人に対して右の情報をほのめかすこと等で、控訴人に嫌がらせをしている、というものでした。嫌がらせの内容は、控訴人が自宅のパソコンでサイトを閲覧している様子を加害者

集団が盗み見、そのことを被控訴人従業員がほのめかす、原告が自宅で呟いた「そんなに金が欲しいか？」という言葉を加害者集団が盗聴し、出勤した控訴人に対し、被控訴人従業員が「お金をください」とほのめかす、被控訴人従業員が、裏サイトで、控訴人を株に見立てて「売る」「買う」の売買をするといったものでした。また自宅の液晶テレビに「告訴する」というメッセージを表示した翌日に嫌がらせが一時止まったことがあったことも申し立てられました。

控訴人は、平成20年4月8日以降有給休暇を取得して入社しなくなり、個人的に本件被害事実への対応を始めました。有給休暇の残りが少なくなったことから上司のAマネージャーに特例の休職を認めるよう依頼しましたが、Aマネージャーは就業規則や慣例等を根拠にこれを拒否しました。Aマネージャーから問題対応を引き継いだB部長との相談が5月14日に持たれ、その後B部長は控訴人が提出した資料を確認、その他調査を行った結果、本件被害事実はないとの結論に達したことを6月3日に控訴人に伝えまし

た。この際、控訴人の欠勤について正当な理由ないしやむを得ない理由は認められないこと、就業すべきこと、就業しなければ欠勤となることを繰り返し述べました。もっとも調査結果は控訴人に開示されず、控訴人からの、欠勤となるのは嫌なので犯罪被害による欠勤については休職として認めて欲しいとか、正式に休職届を出せばいいのか、休職手続はどうなのか等の問に対して、B部長は直接回答せず、私は別にお勧めしていない、必要ないと担当人事としては思います、等と回答していました。

B部長及びAマネージャーは、控訴人に出社を促しましたが、控訴人は本件が解決しない限り特例の休職を申請し、出社する意思はない旨返答し、有給が全て消化された6月3日以降、7月30日まで欠勤を継続しました。就業規則には、「傷病その他やむを得ない理由」で欠勤をするときは就業報告書による届出をする必要があり、「やむを得ない理由により事前の届出ができない場合」は、「適宜の方法で欠勤の旨を所属長に連絡」する等の所定の手続が必要と規定されていましたが、控訴人はこの手続を履践していませんでした。

その後控訴人は、C本部長の出勤命令を受けて出社しましたが、特段の質疑応答のない賞罰委員会を経て、無断欠勤とこれを正当化する事由がないことを理由とする論旨退職処分を受けました。この処分を不服として、控訴人は雇用契約上の地位確認、判決確定後の給与、賞与の支払等を求めて本件訴えを提起しました。

一審（東京地判平22.6.11労判1025号14

頁）は、B部長が「適正な調査」を行い、「調査の経過及び結果について適切に説明」を行っており、「本件被害事実が認められなかった以上」控訴人が「出勤をして労務を提供することについて何らの支障もなかった」ことを理由に、欠勤について「正当なあるいはやむを得ない理由は認められ」ず、明確に出勤を命じたこと、就業規則所定の手続を履践していないこと等を理由に、本件欠勤は就業規則によって認められた欠勤の要件を欠き、「無断欠勤」に該当すると判断しました。そして、「職場放棄ともいえるべき事態に陥っていたものであって、債務不履行の態様として悪質である」こと、欠勤を継続した主な理由が控訴人が調査結果に納得できなかったことに固執したことにあること等を理由に、控訴人の申立を退けました。この判断を不服として、控訴人が控訴しました。

判

旨

1 被害事実について

右事実によれば「控訴人が申告した被害事実を認めるに足りる証拠はない」。被控訴人の調査も被害事実はなかったとの結論に至っていること、自宅にあるであろう盗撮カメラに向かって刑事告訴するぞと加害者を脅迫するという控訴人の行動、控訴人の上司らへの対応・被害事実への固執等を考慮すれば、「被控訴人において、控訴人の申告した被害事実は、控訴人の被害妄想など何らかの精神的な不調に基づくものではないかとの疑いを抱くことができた」。「控訴人の申告

した被害事実の内容等に照らすと、他人の発言や態度の趣旨を誤認したということだけでは説明できない事実が含まれて」いる。

被控訴人は、「約2か月間に及ぶ有給休暇を消化した後も申告した被害事実」に固執し、出勤しようとしなかった控訴人に対し、休職の申請についての質問に対して明確な回答をしていないばかりか、勧めていないとか必要ないなどと対応しており、被控訴人が休職を認めない状況のまま欠勤を継続すれば、どのような不利益な取扱いがあるのかなどの説明もしていなかった。「B部長は、控訴人が…解雇や処分を気にしていたことを認めているのであり、従業員にとって、解雇や処分は重要な関心事であるから、解雇や処分に対する説明をするべきであった」。特例の休職を求める控訴人の対応は、B部長から休職手続に関する明確な回答がなかったために行われたものであり、これに対して被控訴人は特別の休職は認められないとの回答を繰り返しているものの、「控訴人が欠勤することについて、就業規則…の就業報告書による届出が必要なことは教示していない」。

2 本件処分について

「控訴人が欠勤を継続したのは…控訴人の被害妄想など何らかの精神的な不調に基づくものであったとすることができるから、控訴人は、上記就業規則の「傷病その他やむを得ない理由」によって欠勤することが可能であった」。そして控訴人の本件被害事実への固執をふまえれば、「控訴人には、被控訴人に申告した被害事実が、自己の精神的な不調に基づ

く被害妄想であるなどという意識はなかったということができ…被控訴人も、控訴人が申告した被害事実について、控訴人がこれを自己の精神的な不調に基づく被害妄想であるという意識を有していないことを認識していたということが出来る」。前記控訴人の病状と被控訴人の対応からすれば、本件は就業規則所定の「やむを得ない理由により事前の届出ができない場合」に該当し、控訴人が休職の手続について尋ねたこと等は「適宜の方法で欠勤の旨を所属長に連絡」したことに該当する。したがって、控訴人の欠勤を「無断欠勤として取り扱うのは相当でない」。

「控訴人の欠勤に対して、精神的な不調が疑われるのであれば、本人あるいは家族、被控訴人のEHS（環境・衛生・安全部門）を通じた職場復帰へ向けての働きかけや精神的な不調を回復するまでの休職を促すことが考えられたし、精神的な不調がなかったとすれば…欠勤を長期間継続した場合には…懲戒処分の対象となることなどの不利益を控訴人に告知する等の対応を被控訴人がしておれば…控訴人が欠勤を継続することはなかった」。

懲戒事由は認められず、本件処分は無効である。判決確定後の給与、賞与を求める請求は却下するが、その余の請求は理由があると判断する。

ポイント解説

1 問題の所在

厳しい経済環境による新規採用の抑制や重いノルマは、労働者の就労環境を悪

化させます。この変化の一つの結果である過労死や業務上精神疾患者の増加は、労働者のメンタルヘルス保護の必要性を提起してきました。労働基準局による「職場におけるメンタルヘルス対策検討会報告書」(2010年9月)や、労政審議会の建議「今後の職場における安全衛生対策について」(2010年12月)が提出されたように、法整備に向けた動きも次第に進みつつあります。

本件は、無断欠勤を理由とする論旨退職処分の適法性、特に懲戒事由該当性が争点となっていますが、特徴的なのは、懲戒処分対象者に精神疾患の発症が疑われるという点です。従来、労働者のメンタルヘルスの問題は、主に使用者の安全配慮義務違反の有無や休職・復職処分の適法性との関係において争点となってきましたが、本件のように懲戒処分の文脈でこれが争点となる例はあまり多くありませんでした。精神疾患による判断能力の低下や言動の異常さが、懲戒処分の理由となる企業秩序侵害を生じさせることは十分想定され、労働者のメンタルヘルス保護が引き続き課題になることが見込まれる今日、本件類似の事案の発生も十分に予想されるところです。

本稿では、懲戒事由該当性を判断する一般的な判断枠組みを確認の上、精神疾患が疑われる労働者の取扱に関する他の問題領域における議論を参考にして、本判決の位置づけと示唆を検討します。

2 懲戒事由該当性の判断方法

適法に懲戒処分を行うには、①問題の非違行為が懲戒事由に該当し、②懲戒処分の内容が非違行為の内容等諸般の事情

に照らして合理的理由があり、社会通念上相当である必要があります(労契法15条)。また、懲戒事由は就業規則等に明示される必要があります(労基法89条9号)、明示を欠く懲戒処分は無効になります(フジ興産事件・最二小判平15.10.10労判861号5頁)。

企業秩序違反を理由に使用者が労働者に制裁罰を科す行為である懲戒処分は、刑罰法規に抵触した者に対して行われる刑事処分と似た性質を持ちます。そのため懲戒規定の解釈は、刑事法の解釈方法、具体的には刑罰の恣意的な行使から国民の人権を保障することを目的とする罪刑法定主義類似の原則に則って行われています。例えば、処分にあたり明文の定めが必要であること(成文法主義)、処分の対象が規定上明確であること(明確性の原則)、言葉の意味に含まれないにもかかわらず、類似性を理由として法を適用すること、特に被疑者に不利益に適用することの禁止(類推解釈の禁止)といったルールを守ることが求められます。こうした原則は、憲法でも確認されているところです(憲法31条・適正手続の保障、憲法39条・事後法による処罰の禁止)。

本件の主な争点は、控訴人の行為が懲戒事由(無断欠勤)に該当するか否かです。こうした就業規則の懲戒事由は、以上のような観点から吟味され、内容が広範、不明確である場合には、合理的な範囲に限定解釈されます。例えば、目黒電報電話局事件(最三小判昭52.12.13民集31卷7号974頁)では、職場内での政治活動や無許可のビラ配布に懲戒処分を予定する定めについて、合理性を認めるも

の、形式的にこの定め反する行為があったとしても、実質的に企業秩序を侵害するおそれのない特段の事情が認められる場合には、右規定に違反しないと解すべきと判断されました。また、本件と同じ「無断欠勤」該当性が争点となった炭研精工事件では、欠勤届の理由の当否を会社が判断することを予定する定めがあったとしても、会社が自由裁量により欠勤を承認しないことで、これを懲戒事由となる無断欠勤として扱うことはできないと判断されました（東京高判平3.2.20労判592号77頁、東京地判平2.2.27労判558号14頁）。

3 メンタルヘルスと健康配慮義務

本件高裁判決は、地裁判決を覆して懲戒処分を無効と判断しました。地裁と結論が異なった理由は、控訴人の行為は無断欠勤に該当しないと判断した点にあります。地裁は、適正な調査により本件被害事実が存在しないことが判明した以上、欠勤に正当な理由は認められず、欠勤手続も履践されていないことから端的に懲戒処分の有効性を肯定しました。しかし、高裁は、判断の前提となる事実を地裁判決から引用して同じ事実関係を基礎とした上で、被控訴人が控訴人の「何らかの精神的な不調」に気づくことができたであろうことを認定し、控訴人への処分に関する説明の不十分さや懲戒事由不該当を理由に懲戒処分を無効としました。

使用者が労働者を使用するにあたり、その健康状態を考慮する義務を負うことは従来主に安全配慮義務（労契法5条）の文脈において論じられてきました。安

全配慮義務は、もともとは労働者の身体的な安全を保護対象としてきましたが、産業構造や就労環境の変化、過労を理由とする疾患や過労自殺問題の顕在化に伴って、労働者の身体的・精神的健康にその視野を広げてきました。労安衛法も1988年改正によって7章の題名を「健康の保持増進のための措置」に改めて、その目的を消極的な健康管理から積極的な健康の保持増進に転換したことを一つの区切りとして、快適な職場環境を形成するための措置を講じる義務や一定時間を超える時間外労働等を行った労働者に対する医師による面談指導等の義務づけなど、次第に使用者に高度の健康配慮を求めるようになりつつあります。

裁判例にもこうした傾向は見られません。例えば、長時間労働に従事する労働者がうつ病に罹患して自殺したことに関する使用者の安全配慮義務違反が争われた電通事件（最二小判平12.3.24民集54巻3号1155頁）では、使用者に労働者の業務量の適切な調整等を行う義務があったことが認められ、類似の例は数多く見られます（山田製作所事件・福岡高判平19.10.25労判955号59頁、音更町農協事件・釧路地帯広支判平21.2.27労判990号196頁）。また、うつ病の発症それ自体について安全配慮義務違反の責任を認めた裁判例もあります（富士通四国システムズ事件・大阪地判平20.5.26労判973号76頁）。

4 本判決の位置づけと示唆

労働者の健康状態を考慮したうえで当該労働者の言動の意味を理解すべき、という本判決の視点は、安全配慮義務違反

が争点となっていない事案において既に見られます。例えば、転勤先での職場放棄等を理由とする解雇の適法性が争点となったコスメトリックラボラトリーズほか事件（東京地判平18.9.22労経速1962号15頁）では、原告従業員が就業可能な健康状態ではなく休暇手続を履践しており、転勤「命令拒否のような拒絶的な態度・言動が…観察された」としても、原告がうつ病と診断され業務上災害の公的認定を受けていることからすると、「原告の態度・言動はうつ病の影響下における冷静さなりの確な判断力の上立ったものではない疑いがあるのであるから、そこで直ちに解雇するのは合理性を欠く」と判断されました。

本判決は、この論理が懲戒処分の文脈にも妥当することを確認するとともに、一步進んで使用者はより積極的に労働者の健康状態を考慮し、これをふまえた対応を求められることを指摘した点に特徴があります。被害事実の不存在から労働者の精神的な不調とこれに対する配慮を導いた高裁判決の右特徴は、同じ事実から欠勤事由の不存在と懲戒処分の有効性を導いた地裁判決との対照において鮮明です。使用者の健康配慮義務を強調する近年の裁判例の傾向と方向性を同一にする判断です。

精神疾患を発症した疑いのある労働者への対応の難しさの一つは、当該労働者が右疾患の発症について無自覚、あるいは自覚していたとしても判断力が制限されている可能性があることです。本判決は、この困難から、所定の欠勤手続の履践の有無を控訴人に有利なように柔軟に解釈することや、被控訴人に控訴人の健

康状態に配慮した職場復帰への働きかけや休職措置を要請することを導いています。精神疾患の発症が疑われる労働者に懲戒処分を行うにあたっては、まずその健康状態を把握し、この結果に応じ、事実関係を再調査したり、手続や処分内容を緩和したりするといった柔軟な対応を要請するものといえます。

こうした本判決の論理は、本件が罪刑法定主義類似の原則に基づく比較的厳密な解釈を要する懲戒処分に関する事案であったから採用されたといえなくもありません。しかし、精神疾患が雇用管理や意思疎通の妥当性を揺らがせるという構図は他の事案類型でも基本的に変わらないこと、メンタルヘルスの状態は雇用管理全般に影響し、これに配慮する使用者の義務が法的にも社会的にも今日強調される傾向にあることをふまえれば、本判決の考え方は他の問題領域にも応用可能と考えられます。

要請される配慮の内容は今後の事案の積み重ねによって明らかになると思われます。その際、使用者が労働者の健康状態をどの程度積極的に把握すべきかは一つの課題となります。本件は、精神疾患の罹患が比較的明確であったためこの点は争点となりませんでした。通常精神疾患罹患の有無は使用者にとっても通例判別困難です。健康情報という個人のプライバシーに関わる事実にどこまで踏み込んで良いか、他の領域における議論状況を確認しながら検討する必要があるでしょう。

職場のさざなみ

連載第

86

回 昇進したくない人たち

労働ジャーナリスト

金子 雅臣

1 昇進を拒否するバカ

——まったく、最近の若い連中は何を考えているのかわかりませんね。

電気機器メーカーの館岡人事課長が、いきなりぼやいた。

——今度は何ですか？

もう何回か聞かされていたぼやきだったので、こちらも気軽に応じた。

——それが、なんと昇進を断ってきた大バカがいるんですよ。何を考えているの

か、どうしようもないバカですよ。

——昇進を断ってきたんですか。

私は、どのようにリアクションをしたらいいのかわからないまま、鸚鵡返しに言葉を返した。

——せっかく上司が推薦して、役員まであげて決めたチャンスを断るんですから、バカとしかいいようがないでしょう。

バカを繰り返す館岡に圧倒されながら、——でも、最近はあるんですよ、そんなケースも……。

と控え目に言うと、今度は館岡の方が驚いた様子で、目を見開いた。

——ウチだけの問題じゃないんですか。

——出世よりも生活重視で、あまりあくせくしたくないということでしょうか。

——でも、生活重視ということなら、出世は最低限の条件でしょう。

私の言う意味が理解できないというふうに、館岡は首を傾げた。

——それが、そうでもないというのが最近の風潮というか……。

私は、どう説明したら館岡が理解するのか戸惑いながら、言葉尻を濁した。

——生活の向上のために出世して、経済的にも豊かになって生活設計が成り立っていくというのが当たり前のことじゃないんですか。

館岡は私の顔を覗き込むようにして聞いてきた。

2 ヤル気の問題

——私も、館岡さんとあまり変わらない価値観で生きてきましたが、でも最近も経済的にも仕事のこともそこそこでいいという人たちもいるということですよ。

——仕事もそこそこなどという気持ちで会社に来られたら、会社が成り立たなくなってしまうじゃないですか。そんな甘い考えじゃ困るんですよ。

——まあ、そこらあたりが労務管理上も悩ましいことになりはじめているということじゃないんでしょうか。

私は、若者の価値観をめぐって館岡と議論するつもりはなかったのですが、その議論から早々に退散することにした。

——ところで、その大バカ者の言い分はなんなんですか。

——それが、はっきりしないんですよ。「まだ、主任としてやっていく自信がない」ということらしいんですが、我々が「十分にやっていける」と判断したから、主任にしようというのに、肝心の本人が「自信がない」というんですから、どうしようもないですよ。

また、怒りが戻ったように館岡は声を荒げた。

——何か家庭の事情とか、個人的な理由があるということじゃないんですね。

——ええ、当然に健康診断の結果や、家庭環境も考慮しての判断ですから、これと言った問題点は見当たらないんです。

——ほう、そうすると本当に本人のヤル気の問題ということになりそうですね。

——そうなんです。だから、今時の若い連中は何を考えているか分からないということなんです。根性がないということなんじゃないかな。

——あまり根性論にはもっていかずに、少し職場環境という問題で考えてみることはできませんか。

私は、いきり立つ館岡をなだめるように言ってみた。

——職場環境の問題ですか？

館岡は私の言わんとすることが理解できないようだった。

3 一方的に昇進辞令

——肝心の相談事なんですが、まあそんないきさつがあって幹部会議でもどうしたものかということになったんです。

——その彼にどう対処するかということですか。

——そうなんです。その場の雰囲気では、そんな例を認めたら他のこれから主任になろうという人たちに示しがつかないということなんです。極論する人は、「昇進がいやなら降格にしまえ」という者までいたんですが、さすが、「それはできないだろう」ということになったんです。ところがそこで「強引に昇進させてしまったらどうだ」という意見がでましてね。

——強引に昇進辞令を出してしまうようなことですか。

——はい。降格辞令を一方的に出すのは問題になるかもしれないが、昇進なら一方的であろうと、強引であろうと問題はないのじゃないかということなんです。

——なるほど、何が何でも昇進させてしまうとうことですか。

私が、念を押すように言うと、

——何か問題がありますか。

すかさず、館岡は聞いてきた。

——問題があるというか、なんとも微妙な問題ですね。

私は、その性急な結論に疑問を感じながらも、こうした人たちには何を話せばいいのか、途方にくれていた。こんな私

の逡巡を意に介さないように、館岡は、
——何か問題はありますか。

と、再度聞いてきた。

——法律的な問題というよりも、本人の
意思を待たずに発令をしてしまっても、
その職責を果たせるかどうかの問題じゃ
ないでしょうか。

4 環境の変化

——それは大丈夫じゃないかというの
が、皆の判断なんです。つべこべ言わ
せずに主任にしまえば、主任として
頑張るだろうということなんです。

——どうもそうしたやり方は、本末転倒
の気がするのですが、どうなのでしょう。

私も、こんな言い方が精一杯だった。

——では、どうすればいいと思いますか。

私の煮えきらない態度に少し苛立つよ
うに館岡が言ってきた。

——今後のこともあるので、もう少し、
彼の言い分を聞いてみるとか、主任で何
が変わるのかそこに彼の躊躇する問題
はないか考えてみることも必要かと思
うんですが……。

——彼の言い分はそれなりに聞いたし、
皆は一々そんなヤツの甘えた理屈を聞
いてそれについてあれこれすることも
ないだろうというんですよ。

——でも、それでは本当の解決には
なりませんし、今後の対応にも……。

あくまで慎重論を展開する私の話を
遮るように、

——具体的には何を考えたらいと思
いますか。

と、館岡は苛立った声で言った。

——そうですね。つまり、主任になると

彼にとって何が変わり、何が大変になる
のかということをもう少し考えてみる
ということですか。そして、そうした
変化の中から、彼の拒否理由を考
えてみるということなんですが……。

——でも、これまでもこうしたやり
方で昇進を決めてきたし、いまさら、
主任昇進が何か大きな環境変化に
なるということなど考えられませ
んが……。

館岡は考えてもいなかったことを
言われて戸惑っている様子を示した。

——もちろん昇進ですから、給料
などの待遇が変わるのは分かるん
ですが、それ以外の仕事面での
変化といいますか、主任の責任
としてでてくるものについて
なんですが……。

5 職場環境配慮義務

——もちろん、肩書きが変わるわけ
ですし、主任は現場のリーダーと
しての責任が出てくるのは当然
ですが、それが何か大変なこと
かどうかということですか。あ
まり、ピンとくることはありません
ね。

——いや、私の取越し苦労になる
のかもしれませんが、最近
は昇進うつなどということもあ
りますし、職場環境配慮義務
との関係で少し気になります。
あえて、主任になりたくない
というのは、意外とその辺の
ことではないかと……。

——なんです、昇進に伴う職場
環境配慮義務というのは？

館岡は私が何か突拍子もないこと
を言い出したという感じで、目
を大きくするようにして聞いて
きた。

——最近では昇進でうつになる
人もいて、その場合に問題に
なるのは本人の感

じていたプレッシャーなんですよ。労災認定の基準の見直しでも問題になったのですが、「達成困難なノルマが課せられた」とか「複数で行っていた業務を一人でするようになった」「顧客とのトラブル」などで心理負担を評価する項目が新設されたんですよ。つまり、最近ではこうしたことがプレッシャーになるということですか。

——本当ですか。そんな基準の変更があったんですか。それは知らなかった。

館岡は考え込むようにして言った。

——それって、ウチの主任昇進にまんざら無関係ではなさそうですね。だって、主任になるとノルマとは言わないんですが主任枠というものがあって、それが達成できなければ「主任のくせに……」ということになりますからね。なにせ主任は営業のトップという位置づけですから……。それに、主任は部下のカバーは当たり前ですから、部下の分の仕事をかぶる場合がある。それに、顧客トラブルの対処も主任の大きな仕事ですから……。

説明をしながら、館岡は明らかに戸惑っている様子だった。

——でも、それって仕事のさせかたとしてまずいということなんですか。

館岡は、今度は真剣なまなざしを向けてきた。

6 主任制度への不満

——まずいとか、いいという問題ではなくて、まさに職場環境配慮義務として問題になるということでしょうか。

——もう少し具体的に言うと、どういうことですか。

——先ほどのお話も含めていうと、かなり主任のもつプレッシャーが強いということになると、ムリムリに主任にしてみましたってうつ病にでもなれば、会社の使用者責任にもつながりかねないということでしょうか。

——それでは、どうすればいいんですか。

——昇進だから多少の責任やプレッシャーがあるのは当然としても、最初にいわれたように、ありえない主任の拒否ということで、これまでのやり方でいいかどうかはお考えになった方がいいということでしょう。労災の認定基準の変更も、「これまでであれば、なんともなかったことが現代ではプレッシャーになる」ということで項目を新設したり、グレードをアップしているわけですから……。

——つまり、ウチの主任のシステムもこれまで通りでいいかどうかの検証が必要ということですか。

——主任の辞退というのはプレッシャーがきついと感じはじめている人がでてきたというサインかもしれないですからね。彼だけでなく、周囲にも聞いてみたらどうでしょうか。

——周囲ですか。確かに、彼の辞退を認めると、主任制度がなし崩しにダメになるかもしれないというのはそういう現場の危機感かもしれませんね。

少し弱気を見せながら、館岡は半信半疑という様子で帰っていった。そして、後日「おっしゃった通り、彼だけでなく、主任になったとたん『主任のくせに』と怒鳴られるし、ノルマはきついし、なりたくない」という声が充満していました。時代は変わったんですね」という実感のこもった報告があった。

「事例」で考える労働法

〈第53回〉

配転を契機としたメンタル不調への対応

社会保険労務士（元労働基準監督官）
北岡 大介

Q：配転辞令が契機となりメンタル不調で長期休職する社員について、休職期間満了を理由に退職扱いとしてよいか？

当社Yは道路貨物運送を主たる業としていますが、3年ほど前、大口取引先との契約が解消され、組織再編の目的で営業所の管理業務に従事している社員を他部門に配置転換することとしました。そこで営業所Aの係長Xにその旨内示したところ、同人から強く反発を受けました。内示日の翌日に改めて、Xに対し同配転を受け入れるよう説得したところ、同人は当該配置先が「中途退職者が続出する地獄のような職場である」と不満を述べた後、急性口蓋腭炎による呼吸困難で倒れ、その後、「ストレス反応性不安障害」等の病名で長期私傷病欠勤・休職しています。当該欠勤の間、Xは会社に繰り返し、上司等を誹謗中傷、罵倒する手紙を送りつけてきました。当社では欠勤が1年続いた場合、休職させることとし、当該休職期間が満了した場合（休職期間1年）、「退職とする」こととしています。Xはすでに1年超の欠勤をしたため、休

職命令が発令されており、その休職期間も今月末で1年が経過しました。そこで同日付をもって退職扱いとしたいと考えています。しかし、Xの主治医から休職発令前に次の診断書が交付されており、Xも強硬に自ら希望の配置先に配転の上での復職を主張していますが、どのように対応すべきでしょうか。なおXは主治医が産業医に対して医療情報を提供することを拒絶する一方、産業医が主治医に非公式的に問い合わせたところ、必要最低限の医療情報の教示を受けました。産業医は当該情報を基に復職不可と判断しており、直接の面談は予定していません。

X主治医Bの診断書

「病状は回復し、就労は可能と思われる。可能であればストレスの少ない職場への復帰が必要と思われる。」

はじめに

従前、我が国において正社員層の人事配置は勤務地・職種ともに限定はなく、配置転換が頻繁に繰り返されることが一般的でした。しかしながら近年、仕事と

家庭の調和（ワークライフバランス）の観点から、頻繁な配置転換に対し厳しい眼差しが向けられるとともに、精神障害の労災認定判断で「配置転換」の持つストレスが過重性評価の有力要因とされる傾向が高まっています。現在、厚労省は精神障害の労災認定基準の見直しを行うべく専門家検討会報告書を取りまとめましたが、ここでも「配置転換」と労災認定の関係について新たな基準、運用見直しが提言されているものです。

このような情勢の中、事例で見ると、配置転換を契機としたメンタル不調事案のトラブルも今後、各企業において顕在化してくる懸念があります。本稿では、配置転換に対する法規制を概観した上で、モデル裁判例の判決内容を紹介しつつ事案の検討を行うものです。

1 配転に対する法的規制について

配置転換とは会社が従業員の担当職務ないし勤務地を変更することを指します。当該措置は会社が一方的に行うものですが、その根拠となるのが労働契約です。我が国においては、正社員と会社との契約で、勤務地・職種を限定することは稀であり、当該変更を前提の上で契約を締結しています。そのため、会社側は従業員に対して、その時々最適な人材配置を目的に、配置転換を行うことが可能となります。

ただし当該配置転換は会社のフリーハンドで行うものではありません。判例法理あるいは実定法において様々な法規制が定められています。

まず実定法でみると、労基法3条が規制する国籍・信条・社会的身分を理由とした配置転換は当然に認められません。

また労働組合の勢力を削ぐために組合執行委員長を配転させるなど、不当労働行為目的での配置転換を行うことも、労働組合法7条の支配介入に該当し、これも認められないものです。

また判例法理において、配転命令権の濫用法理が確立しています。これは配転命令が民法1条3項、労働契約法3条5項の定める権利濫用に該当する場合、当該命令を無効とする法理です。問題は如何なる場合がこの権利濫用に該当するかですが、主に以下の判断枠組みが示されています。

- ①当該配転命令が業務上の必要があるか
- ②当該命令が他の不当な動機・目的に基づくものであるか
- ③当該命令が労働者に対し通常甘受すべき限度を著しく超える不利益を負わせることとなるか

以上の3点を総合考慮の上、配転命令の有効性を判断するものです。従来の裁判例を見ると、①の業務上の必要性を広く認める一方、③は、家族との別居を伴う単身赴任なども「通常甘受しがたい著しい不利益」とは解さない傾向が見られました。濫用無効になるとすれば、労働組合差別事案等の②に該当する事案に限られていたものです。しかし近年、ワークライフバランスの高まりとともに、育児介護休業法改正などの影響からか、次第に育児・介護など従業員の私生活との関係では③の不利益性を肯定し、配転命令無効とする裁判例が見られます（例えば明治図書出版事件（東京地決平成14.12.17）など）。

2 配転とメンタルヘルス不調

—労災認定について—

職場における業務ストレスによって、うつ病などメンタルヘルス不調となった場合、我が国の労災補償制度は「業務上」と認められれば、休業補償給付をはじめとした保険給付を行います。問題は、この業務上外判断の基準です。メンタル不調は従業員本人の職場外におけるストレス（家庭不和など）、あるいは同人の素因にも左右され、業務上外の判断が容易ではありません。そのような中、厚労省は「心理的負荷による精神障害等に係る業務上外の判断指針」を示し、業務上外判断を行っていますが、近年の申請件数急増、裁判例の動向を受け、現在当該判断指針の見直しが検討されています。すでに一案として心理的負荷の強度の評価表の見直し案が示されていますが、これを見ると配置転換に伴うメンタル不調が今まで以上に「業務上」と認定される可能性が高まっています。

当該案によれば、一般的な「配置転換」「転勤」の心理的負荷は業務外となる「中」の強度としますが、以下のケースでは「強」（業務上の可能性）になるとします。まず配置転換については「過去に経験した業務と全く異なる質の業務に従事することになったため、配置転換後の業務に対応するのに多大な労力を費した」「配置転換後の地位が、過去の経験からみて異例なほど重い責任が課されるものであった」「左遷された（明らかな降格であって配置転換としては異例なものであり、職場内で孤立した状況になった）などに該当する場合は「強」とします。また「転勤」は「転勤先は初めて

赴任する外国であって現地の職員との会話が不能、治安状況が不安といったような事情から、転勤後の業務遂行に著しい困難を伴った」場合なども強とします。

その上、通常の配転、転勤についても、その前後において恒常的な長時間労働（月100時間程度となる時間外労働）が認められれば、心理的負荷の強度が修正され「強」となるとしています（※また月160時間程度の時間外労働が認められれば、異論無く業務上とする）。同見直しは来年早々にも予定されており、今後は配転の際、人事としては労災リスクも想定した対応が必要となります。

A 退職扱い可能であるが、休職・復職可否判断のプロセスが重要。

本事例は日本通運事件（東京地判平成23年2月25日 労判1028号56頁）をモデルとしています。同事案において、原告従業員側はそもそも就労可能であるにもかかわらず、退職に追い込む目的で休職命令を発令し退職扱いとしたことが違法であるとし、地位確認請求等を求めました。これに対して東京地裁はY社側は本人の事情を考慮し休職命令の発令を遅らせていた上、会社側担当者がXからの理不尽ともいふべき非難、攻撃に対して根気よく対応して、休職命令発令前には診断書の提出を求めたこと、更に同発令の内示をした際、あと1年という気持ちで復職に前向きに取り組むよう励まし、その後も何度か電話するなどして接触を図っていることを認定した上で、次のとおり結論づけます。

「このような事実によれば、被告会社は、原告の当時の状況を踏まえてその立

場に配慮した働きかけ等をしたものといえることができる。そうすると、被告会社が原告を退職に追い込む目的を有していたとは認められない。」

以上の判示部分は休職命令発令までの会社側対応を高く評価しており、実務対応上も十分に参考たりうるものであるように思われます。

また本事案は主治医の診断書において「復職可」と記載されている一方、「ストレスの少ない職場への復帰が望ましい」との留保が付されていたものですが、当該留保を指して、本判決は「そのまま復職可能判断というのが相当でない」とし、(会社側が)「この診断書の信用性に疑問を抱いたと考えられるが、これは合理的なもの」とします。

その上で問題となるのが、休職期間満了時におけるXの復職可能性です。同事案では、Xは産業医に対する主治医からの情報提供を拒絶しており、産業医は諸般の事情から復職困難との判断を行っていました。これに対して、Xとその主治医は訴訟時に「産業医が直接Xとの面談もなく復職不可の判断を行うことは認められない」と主張します。これについて判決では次のとおり判示しました。「B医師は、C医師の意見について、「原告に面談もせずに判断することは大きな問題がある」という批判的意見を述べている。確かに、医学的判断をするに当たって面談(診察)等で得られる情報が重要な要素であることは明らかであるが、前記のとおり、原告と被告会社との信頼関係が失われた原因は、原告の被告丙川に対して激しい調子で非難・攻撃を繰り返すなどしたところであり、C医師は、従

前の経過に基づきこの点を理解していたのであるから、面談をしなかったことが同医師の意見の説得力を損なうものとはいえない」。その上で休職命令および退職いずれも相当とし、原告の請求を全て棄却しました。

同事案では配転等が直接争われませんでした。が、今後は前述の労災認定基準見直しなどもあり、労災・損害賠償等の請求も予想される場所であり、配転および休職、退職扱いに伴う企業側対応は益々、慎重な検討が不可避といえるでしょう。

労務相談室



編集部

東日本大震災による行方不明者の遺族補償給付における死亡推定の時期とは

Q 東日本大震災で、業務中に行方不明になった者の遺族補償給付については、厚労省のHPで、「民法の1年よりも短い期間で労災認定できるようにすることを検討中」と見ましたが、実際にはどのようになっているのでしょうか。業務中に行方不明になって、死亡したのかどうか不明の場合は、何時の時点で死亡の推定ができるのでしょうか。

特例措置により行方不明から3ヶ月経過した時点で死亡推定されることに

A 労災保険の遺族（補償）給付は、労働者が業務災害により死亡した場合及び労働者が通勤災害により死亡した場合に、その遺族に対し支給されるものです。

行方不明になった方の取扱いに関する定めとしては、労働者災害補償保険法第10条（死亡の推定）に、船舶・航空機に乗っていた労働者が沈没・墜落などの事故により行方不明となり、その生死が3ヶ月間わからない場合には、行方不明になった日に死亡したものと推定するとい

う定めがあります。一方、民法第30条（失踪の宣告）に、戦地に行った者、沈没した船に乗っていた者、そのほか生命の危険を伴う災難に見舞われた者については、戦争が終わり、船が沈没し、災難が去ってから1年間、その生死がわからない場合に、死亡したものとするという定めがあります。

まず、労働者災害補償保険法第10条「死亡の推定」をみてみますと「船舶が沈没し、転覆し、滅失し、若しくは行方不明となつた際現にその船舶に乗っていた労働者若しくは船舶に乗っていてその船舶の航行中に行方不明となつた労働者の生死が3箇月間わからない場合又はこれらの労働者の死亡が3箇月以内に明らかとなり、かつ、その死亡の時期がわからない場合には、遺族補償給付、葬祭料、遺族給付及び葬祭給付の支給に関する規定の適用については、その船舶が沈没し、転覆し、滅失し、若しくは行方不明となつた日又は労働者が行方不明となつた日に、当該労働者は、死亡したものと推定する。航空機が墜落し、滅失し、若しくは行方不明となつた際現にその航空機に乗っていた労働者若しくは航空機

に乗っついてその航空機の航行中行方不明となつた労働者の生死が3箇月間わからない場合又はこれらの労働者の死亡が3箇月以内に明らかとなり、かつ、その死亡の時期がわからない場合にも、同様とする。」

これに該当しない場合の死亡の推定については、民法第30条「失踪の宣告」によることとなります。すなわち「不在者の生死が7年間明らかでないときは、家庭裁判所は、利害関係人の請求により、失踪の宣告をすることができる。

2 戦地に臨んだ者、沈没した船舶の中に在った者その他死亡の原因となるべき危難に遭遇した者の生死が、それぞれ、戦争が止んだ後、船舶が沈没した後又はその他の危難が去った後1年間明らかでないときも、前項と同様とする。」

3月11日に発生した東日本大震災により行方不明となった方の労災保険の遺族補償給付等の請求については、飛行機事故や船舶の沈没とは異なりますので、労災保険法第10条の適用対象とはなりません。そのため当初は民法第30条第2項の定めにより、行方不明となつてから1年後に失踪宣告が行われるまでは、死亡が確定しないことになっていました。

しかしながら、「東日本大震災に対処するための特別の財政援助及び助成に関する法律」が5月2日に公布、施行されたことにより、飛行機事故などと同様に3ヶ月経過した行方不明者は、死亡したものと推定するという特例規定が設けられました。

すなわち、同法第79条の「労働者災害補償保険法の死亡に係る給付の支給に関する規定の適用の特例」として「平成23

年3月11日に発生した東北地方太平洋沖地震による災害により行方不明となった者の生死が3ヶ月間わからない場合又はその者の死亡が3ヶ月以内に明らかとなり、かつ、その死亡の時期がわからない場合には、労働者災害補償保険法（昭和22年法律第50号）の死亡に係る給付の支給に関する規定の適用については、同日に、その者は、死亡したものと推定する。」という規定が設けられました。

したがって、東日本大震災で業務中に行方不明になった場合の遺族補償給付については、民法の定める1年よりも短い3ヶ月を経過した時点で、死亡したものと推定され、速やかに遺族補償年金などの給付の請求ができることとなっています。

育休中の社会保険料は事業主の分も免除されるのか

Q 育児休業中の健康保険と厚生年金保険料は免除になるということですが、これは被保険者だけでなく、事業主のほうも免除になるのでしょうか。またこの場合で免除になった期間は、厚生年金の被保険者期間はどのような扱いになるのでしょうか。保険料免除期間となるのでしょうか。

事業主分も免除され、被保険者期間の取り扱いも不利にならない

A 育児介護休業法により、1歳未満の子を養育する労働者は事業主に申し出て育児休業等を取得することができます。

また、3歳未満の子を養育する労働者については、育児短時間勤務することが

できるとされています。

この育児休業等期間中の健康保険・厚生年金保険の毎月の保険料・賞与の保険料については、被保険者負担分、事業主負担分とも、事業主の申し出により徴収されません（健康保険法第159条、厚生年金保険法第81条の2）。

ここでいう「育児休業等」とは、①1歳未満の子を養育するための育児休業、②特別な事情（保育所持機等）がある場合の1歳6カ月までの子を養育するための育児休業、③1歳以上3歳未満の子を養育するための育児休業に準ずる休業—をいいます。

このうちの③については、3歳未満の子を養育する労働者については、育児短時間勤務をすること認められています。が、一定の事情があれば労使協定により適用除外とすることができます。

ただし、その場合には代替措置が義務付けられており、その1つに育児休業に準ずる措置があります。この「育児休業に準ずる措置」を指します。

保険料を徴収されない期間は、育児休業等開始日の属する月から、育児休業等終了予定日の翌日が属する月の前月までです（ただし、労働基準法の産前休業期間は育児休業等にあたりませんので保険料が徴収されます）。

次に、免除になった期間は、厚生年金の被保険者期間はどのような扱いになるのかという点について触れます。

保険料免除期間中は、休業開始前の標準報酬月額に基づく保険料が納付された扱い（納付済み期間）になるので、将来の年金額で不利になることはありません（厚生年金保険法第26条第1項）。

さらに、育児休業等を終了した（育児休業等終了日において3歳に満たない子を養育する場合に限ります。）後、育児等を理由に報酬が低下した場合であっても、随時改定の事由に該当しないときは、次の定時決定が行われるまでの間、被保険者が実際に受け取る報酬の額と標準報酬月額がかけ離れた額になります。

このため、変動後の報酬に対応した標準報酬月額とするため、育児休業等を終了したときに、被保険者が事業主を経由して保険者に申出をした場合は、標準報酬月額の改定をすることができます（健康保険法第43条の2、厚生年金保険法第23条の2）。なお、事業主はこの申出にあわせて、「健康保険・厚生年金保険育児休業等終了時報酬月額変更届」により保険者に届出をしなければなりません。

業務上災害による休業期間に年次有給休暇を請求されたがその場合の休業補償は

Q 先日、作業中に転倒して、腰を痛めた労働者がいます。現在休業中ですが、その休業期間は、年次有給休暇で処理してほしいと言っています。今後、残余の年休を取得したいと言っているのですが、これは可能でしょうか。その場合、当初の3日間の使用者の休業補償は払わなくてよいのでしょうか。また、その後の労災保険の休業補償給付はもらえるのでしょうか。

年休は取得可能だがその場合は休業補償の必要はなく休業補償給付の支給はない

A 年次有給休暇は、一定の要件を充たした労働者に対して使用者が与えなければならないものとして、労働基

準法第39条に定められています。

年次有給休暇の取得については、本来は心身の休息等を図るためのものと考えられますが、通達において「年次有給休暇を労働者がどのように利用するかは労働者の自由である。」（昭48.3.6 基発第110号）と示されている通り、使用者が労働者からの年次有給休暇の請求を、取得理由によって拒むことはできないこととなっています。

さらに別の通達において、「負傷又は疾病等により長期療養中の者が休業期間中年次有給休暇を請求したときは、年次有給休暇を労働者が病気欠勤等に充用することが許されることから、このような労働者に対して請求があれば年次有給休暇を与えなくてはならないと解する。」（昭24.12.28 基発第1456号）と示されており、業務上の災害により休業中であっても、その労働者から年次有給休暇の請求があった場合には、使用者はそれを認めなければならないと考えられます。

したがって、ご質問の場合においても、休業中の労働者から年次有給休暇の請求があった場合には、それに応じなければならないと考えられます。

ではその場合の休業補償の取扱いについてですが、労災保険の対象とならない休業の最初の3日間については、労働基準法において使用者が休業補償を行うこととなります。この3日間の休業補償とは、業務上の負傷又は疾病による療養のため労働することができないために賃金を受けない場合に行うもので、使用者は平均賃金の60%以上の金額を支払わなければならないこととなっています（労働基準法第76条）。この3日間において年

次有給休暇が取得された場合には、労働者の療養中の平均賃金の60%以上の金額が支払われたこととなりますので、特別の事情がない限り休業補償が行われたものとして取り扱うこととされています。（昭40.7.31基発第901号）

一方、休業の第4日目以降については、労働者災害補償保険法において休業補償給付が行われることとなっています。これも業務上の負傷又は疾病による療養のため労働することができないために賃金を受けない場合に休業の第4日目から支給されるもので、1日につき給付基礎日額の100分の60に相当する額を支給することとなっていますが（労働者災害補償保険法第14条）、通達において当該休業期間中に賃金の全部又は一部が支払われている場合の「休業する日」の取扱いについて「平均賃金と実労働時間に対して支払われる賃金との差額の100分の60以上の金額が支払われている場合には、療養のため休業した最初の日から4日以降の日については、「休業する日」に該当しないものである」と示されており（昭40.9.15基災発第14号）、休業の4日目以降において年次有給休暇が取得され賃金が支払われた日は休業する日には該当しないこととなり、休業補償給付は支給されないこととなります。

したがって、ご質問の場合において休業の最初の3日間および4日目以降に年次有給休暇が取得されれば、最初の3日間に対する休業補償を支払う必要はなく、また4日目以降の労災保険からの休業補償給付は支給されないという取扱いになると考えられます。

春夫と秋子の労働問答 〈21〉

うつ病による休職期間満了時のトラブル

東京都総務局総務部
直井春夫

春夫 職場においてうつ病など精神障害で長期休職する労働者が増えている。精神障害を理由とする平成22年度の労災申請の件数は1181件と過去最高を記録した。平成12年度の212件と比べるとこの10年間で実に5倍以上に増加したことになる。

秋子 私たちの働く公務員職場においてもうつ病で休職することは珍しいことではなくなった。長期休職イコールこころの病といってもいいくらいだ。

休職期間満了解雇

秋子 休職期間満了前にうつ病が治り職場復帰できればいいけれど、治癒しない場合はどうなるのだろうか。

春夫 私傷病休職制度をめぐるのは、休職期間満了時における会社の対応がトラブルになることが多い。

復帰が認められるためには休職の原因となった私傷病の治癒が必要であるとされ、神経症疾患の従業員に対する休職期間満了を理由とする解雇が是認された裁判例（平成6年3月24日東京地裁判決）がある。

労基法の解雇制限

秋子 でも、労基法（19条）は、業務上の負傷・疾病の療養のため休業している労働者の解雇を禁じている。そうでなければ、労働者は安心して療養に専念できなくなる。労災なら解雇できないのではないか。

春夫 確かに労災なら解雇は制限される。だから、休職期間満了時の解雇を避けるために、労働者側がうつ病は業務に起因するものであるとして労災申請する例も少なくない。

うつ病に罹患して長期休職をしていた労働者が、休職期間満了時に解雇されたことに対し、うつ病が業務に起因する疾病であるとして解雇の無効を主張して裁判で争った例もある。

秋子 判決はどうなったの。

春夫 地裁（平成20年4月22日東京地裁判決）、高裁（平成23年2月23日東京高裁判決）とも、うつ病が業務に起因するものであることを認定したうえで、解雇は労基法（19条）の定める解雇制限に違反する無効なものだとして、労働者が従

業員としての地位を有していることを認めた。

秋子 うつ病が業務を原因としたものであるとの認定を前提とすれば、当然の判決だと思う。

職場復帰プログラム

春夫 でも、この事案では、会社にも、同情すべき経緯がある。

会社は、メンタルヘルス対策のひとつとして策定してあった「職場復帰プログラム」に従い、労働者に対し、現在の職場への復帰ができないのであれば違う職場へ変更しても構わないことや、疲れたらすぐ休めるよう健康管理室に労働者独自の個室を設置することなどを提案し、休職期間満了前に復職するよう説得を試みた。

しかし、労働者は休職期間満了以前の職場復帰は不可能であるとして頑なに会社の説得を拒否した。会社はどのように対応すればよかったのだろうか。

秋子 労働者が業務に起因するうつ病が治癒していないとして職場復帰を拒否する場合、会社には職場に復帰しようとする労働者に賃金を払い続ける以外の選択肢がないというもの確かに変だわ。

春夫 労基法には3年を経過しても疾病が治癒しないとき解雇制限規定の適用を排除する打切補償（81条）という制度はあるけれど、それはそれとして、折角作られていた職場復帰プログラムが有効に機能しなかったのは、労使双方にとって不幸なことだ。

トラブルの原因・不信感

春夫 休職期間満了の際の職場復帰をめぐるトラブルは労働者の会社への不信感が根にあることが多い。端的に言えば、会社が休職期間満了による解雇で一件落着狙っているのではないかとの疑念だ。

秋子 会社がどんな立派なメンタルヘルス対策を制定しても、労働者が会社を信頼していなければ、メンタルヘルス対策は有効に機能しないし、職場復帰をめぐる争いもつきないということね。でも、労働者の不信を払拭するために会社は何をすればよいのだろうか。

春夫 日頃から従業員を大切にする労務管理をとることに尽きると思う。

秋子 それはそうだけれど、具体的にはどのような方策が考えられるのかな。

春夫 具体的な方策としては、メンタルヘルス対策を作成する際、従業員代表として労働組合に関与させることが有効だ。自分たちが作成に関与した制度なら労働者も信頼するだろう。また、メンタルヘルス対策の運用に労働組合が関与する仕組みを組み込むことも有益だ。会社の上司には言いにくいけど、労働組合へなら気楽に言えるということもあるだろう。

秋子 労働者の組合離れが話題となって久しいけれど、労働者自身も、安心して働ける職場をつくためには、日ごろから労働組合の活動に積極的にかかわるといふ努力も大切だ。古典的な言い方になるけれど、労働条件を同じ職場で働く仲間の手で守るといふ必要性は現代においてもいささかも減じていないと思うわ。

まこやんが行く

あるある相談事例集（その14）

労働Gメン
まこやん

M 安全衛生

Q 2年目の社員から突然「うつ病」との診断書が送付され、休んでいます。驚いて事情を聴くと、「上司からのパワハラがあった」とのこと。

その上司は優秀な社員で、部下からの信頼も厚く、これまで一度も問題を起こしたことがない社員です。一方、「うつになった」とされる社員は、あまり仕事に熱心でなく、いい加減なところがあり、プラスアルファ的な仕事をするのを嫌がり、みんなが残業していても平気で定時に帰るようなマイペース人間でした。それをみかねた上司が「もう2年目なんだし、後輩もできたんだから、もっとやる気を出して、積極的にやらないといかんぞ」とはっぱをかけたとのことでした。

会社としては、どうみてもパワハラがあったとは思えず、「うつ病」になったとは思えません。そもそもうつ病とは「几帳面で責任感が強く、気を遣いすぎるような人が、周りの期待に答えようと頑張りすぎて雇ってしまう」というイメージがあり、今回の件とはあまりにもかけ離れてしまっているの

で対応に苦慮しています。

本人は、通院はしているらしいのですが、気晴らしに散歩したりしている様子で、そういうことから、うつのイメージからかけはなれています。本当に、このような「うつ」があるのでしょうか。

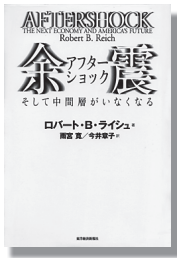
どのように対処すべきでしょうか。

A 最近、非常に多くなってきた相談です。まずは、上司や関係者などから詳しく状況を聞き、「本当にパワハラの実事があったこと」を確認しなければなりません。

そのうえでのお話ですが、ご相談の件は、最近20代～30代の若年層の間で増加している「現代型うつ病」といわれるものかもしれません。これは、

- 一般的な社会ルール（会社内で、ごく当たり前とされてきたルール）がストレスになって発症するもの
- 人格が未成熟であることが要因のひとつであり、上司等の注意、指導、激励などを受け入れられない。

などの特徴があるとされており、いわゆる従来型うつ病とは、原因の部分では大きく異なります。



『余震（アフターショック）』
ロバート・B・ライシュ
著

東洋経済新報社
1800円＋税

本書は、アメリカ政府の労働長官を務めたこともある経済学者が、行き過ぎた格差社会の処方箋を示した一冊。

イントロダクションで著者は、アメリカ経済が直面する苦悩の核心は、所得と富が富裕層トップに集中していることにあるといい、これを克服しない限り、アメリカに底堅い好況はやってこないとしている。経済の果実が幅広い国民にいきわたるようにアメリカ経済を再編するという変革がない限り、アメリカ経済は衰退を続け、政治もどんどん悪くなると指摘する。経済の停滞、失業率の悪化を背景とした改革を求める声が大きくなる前に先手を打つのが得策であり、その具体的な選択肢を以下で披瀝している。

第Ⅰ部と第Ⅱ部で、アメリカ経済の歴史を紐解くが、筆者が強調する歴史からの教訓はこれ以上の所得格差を招いてはならないという点に尽きる。

本書の副題は「そして中間層がいなくなる」であるが、経済を支えるはずである中間層を再興することが所得格差の拡大の先にある不幸を食い止めるために必要なことだと主張している。

具体的な再興策は第Ⅲ部に書かれているが、そのタイトルは「まっとうな取引を取り戻せ」である。ここでいう「まっとうな取引」とは、まじめに働いていればそれなりに収入を得ることができて生活が改善されるというものである。

筆者は以下の具体策を示しているが、

それが問題を一気に解決できるとは言えないと述べている。しかし、それらの策は「まっとうな取引」を取り戻すために不可欠なものであり、策の実施のために必要な財源までを示している。

具体策として負の所得税（給付つき税額控除）の導入などといった経済面でのアイデアが出てくるが、雇用政策としては、失業対策よりも再雇用制度が必要だと述べている。

アメリカでも高い長期失業率が社会的セーフティネットを揺るがしているが、それを踏まえ、失業した人が新しい就職口を迅速かつ円滑に見つけられるような再雇用制度が必要だと主張する。

再雇用制度の1つとして、失業した人が職を得たものの、前の仕事よりも低賃金となってしまった場合、減った分の90%を最長2年間受給することができる「賃金保険」を提唱している。賃金保険の財源として「解雇税」を挙げている。解雇税は、業績は上がっているが従業員を解雇している企業へ課すものとしている。「給与が全従業員の平均に及ばないスタッフを解雇する場合は、その人の年間賃金の75%相当額を解雇税として企業に1回課税する。平均以上の給与の人を解雇する場合は、その人の年間賃金の50%を、ただし平均賃金の2倍を上限として、課税する」というのが解雇税の概要である。

こうした税制は従業員を雇い続けさせるインセンティブになるだけでなく、賃金保険等のセーフティネットの財源になるとしている。

本書が検討対象としているのはアメリカのことだが、健全な中間層が減っているということは、日本でも指摘されている。日本の経済、社会・労働政策を検討するうえでも有益な本。

労働法学研究会

【平成23年版総索引】

●例会開催経過
〈平成23年1月～12月〉

●会報総索引
〈第2492号～第2515号〉

労働法学研究会

開催経過

2011. 1～12

東京地区

平成23年1月～12月（第2540回～2572回）

- 1月
- 第2540回 合同労組・地域ユニオンとその対策実務
—企業の人事労務担当者が知っておきたい外部
団体への対応とは— 狩野・岡・向井法律事務所
弁護士 向井 蘭
- 第2541回 これからの実践的なメンタルヘルス対策
—会社全体で取り組み効果をあげる新日鉄ソリ
ューションズの事例を中心に— 新日鉄ソリューションズ株式会社
人事部健康・厚生グループ
シニア・マネジャー/保健師/
労働衛生コンサルタント 椎葉 倫代
- 第2542回 現場の相談例と判例から考えるパワーハラスメ
ント対策—労働者側代理人の立場からみる企業
の対応とは— ウェール法律事務所 弁護士
/日本労働弁護団常任幹事 小川 英郎
- 2月
- 第2543回 平成23年度 36協定締結と届出の留意点
—36協定の締結・届出をめぐる実務対応 平成
23年度の留意点とは— 寺尾経営人事労務管理事務所
代表/特定社会保険労務士 寺尾 勝汎
- 第2544回 これからのワークライフバランス推進と課題
—企業の風土改革や体質改善につなげるための
ポイント、先進的事例など— 株式会社東レ経営研究所ダイバー
シティ&ワークライフバランス研
究部長/内閣府ワーク・ライフ・
バランス官民連絡会議委員 渥美 由喜
- 第2545回 次世代法 一般事業主行動計画策定のポイント
—平成23年4月から対象企業拡大へ 知ってお
きたい計画策定と認定のポイント— 東京労働局 雇用均等室
地方機会均等指導官 石山 玲子
- 3月
- 第2546回 今後の企業年金の方向性
—年金確保支援法案やIFRS(国際財務報告基
準)、連合の投資ガイドラインなどを踏まえて— 大手運営管理機関DCサービス
部長/1級DCプランナー/日本
証券アナリスト協会検定会員/
日本年金学会会員 上田憲一郎
- 第2547回 高年齢者雇用をめぐる法的問題と企業の実務対
策 —東日本電信電話事件（東京高裁平成
22. 12. 22判決）解説を中心に— 牛嶋・寺前・和田法律事務所
弁護士 寺前 隆
- 第2548回 実務に活かす平成22年の重要労働判例解説
—実務家が知っておきたい平成22年の重要労働
判例について— 成蹊大学法学部 准教授 原 昌登
- 4月
- 第2549回 これからの企業統治とリスク管理
—企業内の苦情処理制度の確認と公益通報者保
護法など— 早稲田大学 法学学術院教授
/公益通報者保護専門調査会
座長 島田 陽一

第2550回	平成23年度労働行政運営方針解説と労基署対応 —本年度における労働基準監督署の監督指導重点事項と職場改善策—	特定社会保険労務士/ 労働衛生コンサルタント /元労働基準監督官	角森 洋子
第2551回	民法改正動向と人事労務分野への影響—債権法改正が人事労務実務にどのような影響を及ぼす可能性があるのか「中間的な論点整理」の解説を中心に—	牛嶋・寺前・和田法律事務所 弁護士	和田 一郎
5月			
第2552回	企業の秘密保持と退職後の競業禁止義務 —営業秘密保護・漏洩防止に関するリスク管理のあり方と対策ポイント—	森・濱田松本法律事務所 弁護士	上村 哲史
第2553回	はじめての人事社員の実務と心構え —人事部門の担う役割、業務内容、担当者として求められる心構えや能力等について—	株式会社田代コンサルティング 代表/社会保険労務士	田代 英治
第2554回	最近の労災判決から学ぶ企業の対策—ここ1年程度の労災事例の分析から学ぶポイント—	東京本郷合同法律事務所 弁護士	佐久間大輔
6月			
第2555回	あっせんの現場にみる職場トラブルの実際と解決策—昨今の個別労働関係紛争の実態からトラブル回避や円満解決のヒントを探る—	九州大学法科大学院 教授	野田 進
第2556回	有期社員の契約更新・雇止めに関する法的留意点—契約更新・雇止めをめぐる判例・個別紛争からみるトラブル防止の実務対策とは—	第一芙蓉法律事務所 弁護士	木下 潮音
第2557回	自然災害時における法的課題と対策 —災害時および災害からの復旧に関する人事管理上の問題と必要な対応について—	丸の内総合法律事務所 弁護士	中野 明安
7月			
第2558回	労働者性をめぐる新たな動向（使用者側代理人の立場から）—新国立劇場事件、INAX メンテナンス事件最高裁判決から見る企業の対応とは—	第一協同法律事務所 弁護士	峰 隆之
第2559回	労働者性をめぐる新たな動向（労働側代理人の立場から）—新国立劇場事件、INAX メンテナンス事件最高裁判決解説と企業の対応とは—	東京法律事務所 弁護士 /日本労働弁護団幹事長	水口 洋介
第2560回	震災における職場のメンタルヘルスケア	社会保険労務士/臨床心理士	涌井美和子
8月			
第2561回	震災時の人事労務課題と実務対応	森・濱田松本法律事務所 弁護士	荒井 太一
第2562回	在宅勤務制度の効果と課題 —WLBや震災などで関心を集める制度について日本ユニシス株式会社の実例から学ぶ—	日本ユニシス株式会社 CSR 推進部ワークライフバランス グループリーダー 日本ユニシス株式会社人事部 人事室勤怠グループリーダー	小田村和江 奥田 浩樹

9月

- 第2563回 労働時間と社員の健康管理に関する法的留意点
 一企業の安全配慮義務の考え方とリスク管理に必要な実務対策とは一 安西法律事務所 弁護士 岩本 充史
- 第2564回 退職した元社員とのトラブル事例と対策
 一未払い賃金(残業代請求)、解雇、雇止め、派遣社員、外部ユニオンとのトラブルなど一 高井・岡芹法律事務所 弁護士 岡芹 健夫
- 第2565回 今後の高年齢者雇用政策と企業の対策
 一「今後の高年齢者雇用に関する研究会報告書」の解説とこれからの雇用のあり方一 独立行政法人労働政策研究・研修機構 統括研究員 濱口桂一郎

10月

- 第2566回 募集・採用・内定・入社に関する法律問題
 一募集・採用・内定・入社に関する法的ポイントとトラブル防止策一 石嵩・山中総合法律事務所 弁護士 橋村 佳宏
- 第2567回 労基署による調査の実際と対応
 一突然の調査にも慌てず適切に対応するため知っておきたいポイントとは一 特定社会保険労務士 加納人事・労務研究所 所長 加納 明夫
- 第2568回 配置転換をめぐる裁判例と法律実務
 一配転、出向、転籍のトラブル防止と労働者の配置に関する配慮とは一 中町誠法律事務所 弁護士 中町 誠

11月

- 第2569回 個人の私的領域と職場規律をめぐる問題と対策
 一身だしなみや私生活など個人的自由に対する規制や個人的事情の取扱いをどう考えるか一 太田・石井法律事務所 弁護士 / 経営法曹会議常任幹事 石井 妙子
- 第2570回 事業場外みなし労働をめぐる最新判決と今後の運用について一旅行代理店添乗員の事業場外みなし適用に対する判決とは一 旬報法律事務所 弁護士 / 日本労働弁護団常任幹事 棗 一郎
- 第2571回 継続雇用・再雇用をめぐる最新判例動向と留意点一高年齢者雇用をめぐる紛争予防のために知っておきたい実務留意点一 ひかり協同法律事務所 弁護士 三上 安雄

12月

- 第2572回 パワハラ職場内解決に向けて
 一事例から考える職場内解決の技法と実務とは一 労働ジャーナリスト(社) 職場のハラスメント研究所 代表理事 金子 雅臣

●平成23年

労働法学研究会報総索引

(第2492号～第2515号)

労働法学研究会報・講演録

2492号	企業年金の減額をめぐる最新動向 —NTT年金減額訴訟等から見る年金の減額要件と今後の動向—	横浜国立大学経営学部教授	山口 修
	人事担当者が知っておきたい若者のトリセツ —現代の若者の活かし方、新入社員受入・若手育成における課題と対応策—	ライズコーポレーション 株式会社代表取締役	岩間 夏樹
2493号	派遣をめぐる最新動向と重要ポイント —専門26業務の疑義応答集など派遣をめぐる最新動向解説と適正利用のポイント—	特定社会保険労務士	田原 咲世
	実務家から見る紛争予防のためのポイント	株式会社L&Sコンサルティング代表取締役／特定社会保険労務士／元労働基準監督官	玉泉 孝次
2494号	労働審判の現状と問題点（労働側代理人の視点から）—労働審判法施行5年を契機に考える今日の問題や今後の課題とは—	名古屋中央法律事務所 弁護士／日弁連・労働法制委員会委員	後藤潤一郎
	今後の雇用・労働政策 連合が見る課題と展望 —雇用政策研究会報告をふまえて 今後の課題や優先政策について—	日本労働組合総連合会 総合労働局長	新谷 信幸
2495号	労働安全衛生法の改正動向—メンタルヘルス対策、受動喫煙対策を重視し職場環境の改善へ—	近畿大学法学部准教授	三柴 丈典
2496号	新しい働き方に向けたムダな残業の防止と有給休暇管理の実務—「労働時間等見直しガイドライン」改正から考えるこれからの労働時間管理—	特定社会保険労務士	岩崎 仁弥
	外国人研修・技能実習制度の改革と外国人の雇用管理の実務—入管法改正により研修生・技能実習生の権利が強化、原則1年目から労働法の適用へ—	暁法律事務所 弁護士／外国人研修生問題弁護士連絡会共同代表	指宿 昭一

2497号	有期労働契約をめぐる法制の動向 —有期労働契約研究会最終報告書のポイントと今後の動向について—	専修大学法学部教授	有田 謙司
2498号	合同労組・地域ユニオンとその対策実務 —企業の人事労務担当者が知っておきたい外部団体への対応とは—	狩野・岡・向井法律事務所 弁護士	向井 蘭
	男女間の賃金格差解消のためのガイドライン解説—賃金・雇用管理の具体的見直しとさらなるポジティブ・アクションの推進—	厚生労働省 雇用均等・ 児童家庭局雇用均等政策課 法規係長	原 正樹
2499号	現場の相談例と判例から考えるパワーハラスメント対策—労働者側代理人の立場からみる企業の対応とは—	ウェール法律事務所 弁護士 /日本労働弁護団常任幹事	小川 英郎
2500号	近年増加する労使紛争と和解の実務 —トラブルが起きる前に知っておきたい和解の方法とテクニック—	第一芙蓉法律事務所 弁護士 /慶應義塾大学法科大学院法務研究科 教授	浅井 隆
	平成23年度 36協定締結と届出の留意点	特定社会保険労務士	寺尾 勝汎
2501号	これからの実践的なメンタルヘルス対策 —会社全体で取り組み効果をあげる新日鉄ソリューションズの事例を中心に—	新日鉄ソリューションズ株式会社 人事部健康・厚生グループ シニア・マネジャー/保健師/ 労働衛生コンサルタント	椎葉 倫代
2502号	これからのワークライフバランス推進と課題 —企業の風土改革や体質改善につなげるためのポイント、先進的事例など—	株式会社東レ経営研究所 ダイバーシティ&ワーク ライフバランス研究部長	渥美 由喜
	今後の企業年金の方向性—年金確保支援法案やIFRS（国際財務報告基準）、連合の投資ガイドラインなどを踏まえて—	大手運営管理機関DCサービス 部長/1級DCプランナー/日本 証券アナリスト協会検定会員/ 日本年金学会会員	上田憲一郎
2503号	実務に活かす平成22年の重要労働判例解説 —実務家が知っておきたい平成22年の重要労働判例について—	成蹊大学法学部 准教授	原 昌登
2504号	東日本大震災に伴う労基法・労災保険Q & A解説	第一協同法律事務所 弁護士	峰 隆之
	高齢者雇用安定法9条と継続雇用制度—東日本電信電話事件（東京高判平22.12.22）—	牛島・寺前・和田法律事務所 弁護士	寺前 隆
2505号	これからの企業統治とリスク管理 —公益通報者保護法を中心に—	早稲田大学法学学術院 教授/公益通報者保護専 門調査会 座長	島田 陽一
2506号	企業のリスク管理からみた労基署の立入調査時の実務対応と注意点	かくもり労務管理事務所 代表 特定社会保険労務 士/元労働基準監督官	角森 洋子

	民法改正動向と人事労務分野への影響 —債権法改正が人事労務実務にどのような影響を及ぼす可能性があるのか—	牛島・寺前・和田法律事務所 弁護士	和田 一郎
2507号	はじめての人事社員の実務と心構え —人事部門の担う役割、業務内容、担当者として求められる能力等について—	株式会社田代コンサルティング 代表取締役/社会保険労務士	田代 英治
2508号	最近の労災判決から学ぶ企業の対策 —ここ1年程度の労災事例の分析から学ぶポイント—	東京本郷合同法律事務所 弁護士	佐久間大輔
	企業の秘密保持と退職後の競業避止義務 —営業秘密保護・漏洩防止に関するリスク管理のあり方と対策ポイント—	森・濱田松本法律事務所 弁護士	上村 哲史
2509号	あっせんの現場にみる職場トラブルの実際と解決策—昨今の個別労働関係紛争の実態からトラブル回避や円満解決のヒントを探る—	九州大学法科大学院 教授	野田 進
2510号	有期社員の契約更新・雇止めに関する法的留意点—契約更新・雇止めをめぐる判例・個別紛争からみるトラブル防止の実務対策とは—	第一芙蓉法律事務所 弁護士 第一東京弁護士会副会長	木下 潮音
	平成23年度労働行政運営方針の解説 —本年度における労働基準監督署の監督指導重点事項と職場改善策—	かくもり労務管理事務所 代表 特定社会保険労務士/元労働基準監督官	角森 洋子
2511号	自然災害時における法的課題と対策 —災害時および災害からの復旧に関する人事管理上の問題と必要な対応について—	丸の内総合法律事務所 弁護士	中野 明安
2512号	労働者性をめぐる新たな動向(使用者側代理人の立場から)—新国立劇場事件、INAX メンテナンス事件最高裁判決から見る企業の対応とは—	第一協同法律事務所 弁護士	峰 隆之
	震災時の人事労務課題と実務対応	森・濱田松本法律事務所 弁護士	荒井 太一
2513号	労働者性をめぐる最高裁判決の解説とこれからの動向—新国立劇場事件、INAX メンテナンス事件最高裁判決から見る課題と対応とは—	関西大学大学院法務研究科教授/弁護士	川口 美貴
2514号	退職した元社員とのトラブル事例と対策 —未払い賃金(残業代請求)、解雇、雇止め、派遣社員、外部ユニオンとのトラブルなど	弁護士	岡芹 健夫
	震災における職場のメンタルヘルスケア	社会保険労務士/臨床心理士	涌井美和子

|||||よくわかる！労働判例ポイント解説|||||

- 第2495号 郵便事業（身だしなみ基準）事件 長谷川聡
- 第2497号 協愛事件 河合 塁
- 第2499号 コーサーールイー（第1）事件 山本圭子
- 第2501号 通販新聞社事件 原 俊之
- 第2503号 JAL 労組ほか（プライバシー侵害）事件 山田省三
- 第2505号 藍澤証券事件 春田吉備彦
- 第2507号 学校法人田中千代学園事件 清水弥生
- 第2509号 GE ヘルスケア・ジャパン事件 川田知子
- 第2511号 X 運輸事件 畑中祥子
- 第2513号 積水ハウスほか（派遣労働）事件 河合 塁
- 第2515号 日本ヒューレット・パッカード事件 長谷川聡

|||||現代組織の人間関係 職場のさざなみ（金子雅臣）|||||

- 第2495号 引き出物は誰のもの—社長代理の役得
- 第2497号 役所が解雇を認めない
- 第2499号 クレーム時代に問われる管理能力
- 第2501号 売り上げ不振と責任の取らせ方
- 第2503号 公益通報保護法の杞憂
- 第2505号 「内規」と「法」の距離
- 第2507号 転勤もパワハラ？
- 第2509号 降格処分 of “善意” と “悪意”
- 第2511号 育児休業を取らせたくない理由
- 第2513号 職場の人間関係—喧嘩の予見可能性
- 第2515号 昇進したくない人たち

|||||「事例」で考える労働法（北岡大介）|||||

- 第2495号 改正労働安全衛生法案が実務に与える影響とは？
- 第2497号 平成23年度に向けて対応すべき人事労務上の課題とは？
- 第2499号 解雇トラブル等と社会保険上の問題について
- 第2501号 震災特例の雇用調整助成金
- 第2503号 各種雇用助成金と離職理由をめぐる問題
- 第2505号 夏季節電に向けた労働時間制度等の見直し
- 第2507号 労災保険給付と賃金請求権の関係性
- 第2511号 パート社員等に対する社会保険適用漏れと法的責任
- 第2513号 無断欠勤を理由とした解雇をめぐる法的トラブルと対応
- 第2515号 配転を契機としたメンタル不調への対応

|||||まこやんが行く（まこやん）|||||

- 第2495号 あるある相談事例集（その4）
- 第2497号 あるある相談事例集（その5）
- 第2499号 あるある相談事例集（その6）
- 第2501号 あるある相談事例集（その7）
- 第2503号 あるある相談事例集（その8）
- 第2505号 あるある相談事例集（その9）

- 第2507号 あるある相談事例集 (その10)
- 第2509号 あるある相談事例集 (その11)
- 第2511号 あるある相談事例集 (その12)
- 第2513号 あるある相談事例集 (その13)
- 第2515号 あるある相談事例集 (その14)

||||| **労務相談室 (編集部)** |||||

第2495号～第2515号

||||| **春夫と秋子の労働問答** |||||

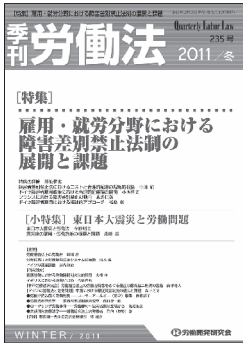
- 第2495号 労働委員会の新しい仕事 成川美恵子
- 第2499号 高齢者雇用安定法の雇用継続制度はなぜ中途半端なのか 直井春夫
- 第2503号 労働組合法上の労働者の判断基準 成川美恵子
- 第2507号 家事労働者はなぜ労働基準法の適用除外となっているのか 直井春夫
- 第2511号 労働組合法上の使用者の判断基準 成川美恵子
- 第2515号 うつ病による休職期間満了時のトラブル 直井春夫

||||| **書評** |||||

- 第2495号 『委託・請負で働く人のトラブル対処法』
- 第2497号 『有期雇用のトラブル対応実務 チェックリスト』
- 第2499号 『公務員のホンネ』
- 第2501号 『精神科医の落語処方箋』
- 第2503号 『お風呂の達人』
- 第2505号 『差別語不快語』
- 第2507号 『雇用破綻最前線』
- 第2509号 『職場でできるパワハラ解決法』
- 第2511号 『メンタルヘルスの労働相談』
- 第2513号 『若者はなぜ「就職」できなくなったのか?』
- 第2515号 『余震 (アフターショック)』

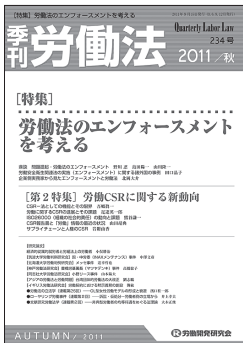
季刊労働法

アップデートな労働法、
労働問題の争点を探る！



235号 特集 雇用・就労分野における障害差別禁止法制の展開と課題

- 障害者差別禁止法におけるコストと合理的配慮の規範的根拠 中川 純
 - ドイツ障害者雇用政策における合理的配慮論の展開 小西啓文
 - フランスにおける障害差別禁止の動向 永野仁美
 - ドイツ障害者雇用における福祉的アプローチ 福島 豪
- 小特集 東日本大震災と労働問題
- 東日本大震災と労働法 今野順夫
 - 震災後の雇用・労働施策の概要と課題 森崎 巖



234号 特集 労働法のエンフォースメントを考える

- 鼎談 問題提起・労働法のエンフォースメント 野川 忍 島田陽一 山川隆一
 - 労働安全衛生関連法の実施（エンフォースメント）に関する諸外国の事例 田口 晶子
 - 企業側実務家から見たエンフォースメントと労働法 北岡大介
- 第2特集 労働CSRに関する新動向
- CSR一法としての機能とその限界 吾郷 眞一
 - 労働に関するCSRの進展とその課題 足達 英一郎
 - ISO26000（組織の社会的責任）の動向と課題 熊谷謙一 ほか



233号 特集 職場の安全衛生・健康と法律問題

- 労働安全衛生の現状と課題 小畑 史子
- メンタルヘルス検討会報告に見るメンタルヘルス問題の今後の課題 岩出 誠
- 職場における受動喫煙防止対策の法的課題および今後の展望 表田 充生
- リハビリ就労をめぐる法的問題 石寄 信憲 盛 太輔
- 私傷病労働者の就労可能性判断と医師の関与 鈴木 俊晴
- メンタルヘルス対策と企業の責任 水島 郁子
- 「職場のいじめ」の定義と被害者救済 品田 充儀



〒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

労働法学会研究会報 No.2515 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