

発行日 平成 28 年 3 月 7 日

「CSR & コンプライアンス研究フォーラム」フォーラムニュース 79号

発行：「CSR & コンプライアンス研究フォーラム」

〒 105-0003 東京都港区西新橋 1-14-7 山形ビル3階

TEL 03 (3504) 9800 FAX 03(5157) 3180

E-Mail csm-hq@eco-texj.co.jp

早春の候、ますます御健勝のこととお喜び申し上げます。平素は格別のご高配を賜り、厚くお礼申し上げます。

フォーラムニュース79号をお届けします。

1月14日 第70回研究フォーラムセミナーが開催されました

今回は、石山 隼人氏（社会保険労務士法人・石山事務所・代表）をお迎えし、最近の法改正等とコンプライアンスについてご講演をいただきました。

（石山氏の講演は法令を含め具体的に細かくお話をいただきましたので、その内容を整理させていただき、下記のような形式にさせていただきましたのでご了承ください。:

記：編集担当）



最近の法改正等とコンプライアンス

◎パートタイマーをめぐる法改正のあらまし

・改正パート労働法（短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律の一部を改正する法律、平成27年4月1日施行）

石山氏はまず、改正パート労働法で、パート労働者からの相談に対応するための体制整備を義務付けたこととし、それについては相談窓口の設置と労働条件通知書の交付が必要とした。この労働条件通知書（資料1）には、「契約期間に記載されている“有限雇用特別措置法による特例の対象者”と、その他の項目にある“雇用管理の改善等に関する事項に係る相談事項”がパートタイマーをめぐる法改正の1つであり、縫製工場や飲食店などで働いているパートタイマーに対して労働条件通知書を出して欲しい」。あるいは、「雇用契約書という形で会社と相手にハンコを押してもらいたい」と語った。その中身だが、改定に関する相談窓口は会社の総務の課長か係長の名前を記入する。次に、正社員の人たちと比べて、同じような仕事をし、責任もほぼ同じ。年金もあるような人達については、差別扱いは不可——正社員と同じように処遇すること。3つ目は、パートタイム労働法の管轄役所は、労働局の中にある雇用均等室。そこからパートタイムの取り扱い方法については是正勧告などを行う。それが出た時には是正すればいいが、それをしなければ企業名の公表もありうる。また、正社員（通常労働者）と同視すべき労働者とみなされないための対策に

については、「業務の内容、責任の程度、人事異動の有無当であり、いずれも実態判断であることに注意すべき」。つまり、形を整えるのではなく、実際にやってもらう。労働関係は、実態判断で実際にどうなっているか、がいつも重視される。職務内容、責任などに区別をつけ、区別がいたらそれに対する待遇を考え、その2つを実行することによって「正社員とは違うということになれば、問題はありません」。

パートタイム労働者の実態

- ・労働者数：平成26年度 約1,568万人。うち7割が女性
- ・常用労働者数：約5,399万人の約3割を占める。

◎健康保険法、厚生年金保険法の一部改正：平成28年10月1日施行 社会保険加入基準の改正（税と社会保障の一体改革）

・適用対象者の拡大

保険なので、適用数を増やすことが財政の安定につながる。現行は、1日または1週間の所定労働時間、及び1か月の所定労働日数が通常の労働者と比較しておおむね4分の3以上の者が対象だが、改正後は①1週間の所定労働時間が20時間以上②月額賃金が8万8000円以上（年収106万円以上）③勤務時間が1年以上④学生は適用除外——が適用される。



・被保険者が501人以上の適用事業所（企業）に適用

適用拡大によって、約25万人が対象になると予測される。被保険者が501人未満の適用事業所への適用は未定だが、「300人あるいは100人へと広がり、数も増えていくだろうと思っています」。

Ⅱ. 外国人と労働保険、社会保険の適用

外国人と労働保険、社会保険の適用については、原則として日本人と同様である。但し、就労資格がある人はいいが、ない人は実態の労働者であっても日本の法律で言う労働者にはならない。何故なら、就労資格がないと働けないし働いてはいけない。

労災保険法は、短時間労働であっても全面適用される。雇用保険については、①1週間の所定労働時間が20時間以上②勤務期間が31日以上（実績及び見込みでも可）——の条件が満たせば可である。

また、就労資格のない不法就労者の場合、労災保険法や雇用保険法の適用はない。但し、業務上の災害の場合、労災保険の給付は受けられる。

外国人と社会保険の適用だが、就労資格のある外国人の場合は、原則として社会保険の適用義務がある。但し、4分の3条項も適用される。

Ⅲ. 長時間労働をめぐる問題

・長時間労働の規制について 時間外労働の制限

この問題で、監督署が厳しく指導している。平成13年ころから言われ始め、働きすぎで障害が出てきてしまい、過労死も問題になってきたのであり①時間



外労働は原則禁止。但し、36協定（労働基準法36条）を行うことで一定時間は許可される②36協定による場合であっても、1か月45時間（1年単位の変形は42時間）、1年については360時間（同320時間）が限度。

特別条項による時間外労働制限の例外

特別条項による時間外労働制限の例外についてだが、1か月当たり45時間を超える（原則として制限なし）時間外労働が可能だが、但し、年6回（6か月）が限度となる。

厚生労働省の通達による規制

36協定を結んだことにより残業が増えてしまい、健康障害が出てきてしまっていることが多くなっていることから、それを何とか削減したいということで、厚生労働省や政府は以下の方針を打ち出している。

時間外労働の削減方法：1か月45時間以内であれば問題はなく、多くても60時間以内であることを前提に①年次有給休暇の取得促進②ノー残業ディの取得促進③時間外労働についての事前許可性④時間外労働を助長する職場環境の是正——などに力を入れることである。「当社の場合、夜は午後7時30分に一齐にパソコンのスイッチを切り、遅くても7時45分に退出することにしています。残業は1時間ほどです。社員の半分は7時に退出しています。1か月の時間外労働は20時間ほど」。例えばとして、「朝2時間ほど早く出勤し、夜1時間の残業などが重なった場合、1か月20日勤めると時間外労働が60時間以内になってしまう」というケースも出し、そうなると注意を要するとした。

・過労自殺、精神障害などを、長時間労働することによって発症するわけだが、労働基準監督署は時間によって起因するとみる。時間外労働が1か月80時間以上あるとなると、そのことで原因に結び付ける。時間外労働の短縮が大きな課題になる。会社の問題だが、自分自身の問題でもある。

2015年における働きすぎ防止対策

平成26年6月20日に成立した「過労死等防止対策推進法」が同年11月1日に施行され、平成27年7月24日には「過労死等の防止のための対策に関する大綱」が閣議決定された。これらで何をやるのかというと、①厚生労働大臣を本部長とする長時間労働削減推進本部の設置②11月を過重労働解消キャンペーン月間とする③監督指導の強化④無料の相談窓口の設置⑤セミナーの開催⑥法違反に対する厳正な対応——などと明確にしてある。

※過労死等の定義：これまでは明確ではなかった。“業務における過重な負担による脳血管

疾患もしくは心臓疾患を原因とする死亡、もしくは業務における心理的負担による精神障害を原因とする自殺による死亡、またはこれらの脳血管疾患もしくは心臓疾患もしくは精神障害”（過労死等防止対策推進法第2条）。

・過労死等と労災認定

過重な業務と過労死等の発症については、下記の医学的知見に基づき所轄労働基準監督署長が業務上災害の有無を判断する。

・発症前1か月間におおむね100時間を超える時間外労働が認められる場合又は発症前2か月間ないし6か月間にわたって1か月当たりおおむね80時間を超える時間外労働が認められる場合⇒業務と発症との関連性は強いと判断される。（以下略）

・長時間労働による精神障害と労災認定

強い心理的負担となる時間外労働時間数についての例

- ・発病直前の1か月間に、おおむね160時間
- ・発病直前の連続した2か月間に、1か月当たり約120時間以上
- ・発病直前の連続した3か月間に、1か月当たり約100時間以上
- ・「中」の評価の出来事があった後に、月100時間程度が6か月間継続



石山氏：「以前は労災認定の件数は少なかったが、今は件数を多く認めています」。

過労死等、精神障害の請求件数、認定件数

平成26年度の請求件数と認定件数は以下の通り。

過労死等：請求権数 763件 支給決定件数 277件(43.5%)

精神障害：請求件数 1456件 支給決定件数 497件(38.0%)

石山氏：「労災認定が多いのは、長時間労働の実態を反映しているものと考えられます」。

・長時間労働をさせた企業のリスク

石山氏は長時間労働企業のリスクについても言及し、健康障害や精神障害の発生リスクが高まり、「健康障害発生による休業者、退職者、退職者発生の増加による生産性の低下とコストアップにつながることもなります」。また、違法な時間外労働が発生する可能性が高まるとともに、「会社の落ち度による安全配慮義務違反があれば本人からの訴訟もあって、損害賠償ということにもなります」。さらに、ブラック企業としてのレッテルも貼られると、「それが一瞬にして広がり、売り上げや企業信用の低下をきたす」ことにもなる。

・安全配慮義務の重要性

安全配慮義務については、労働契約法（平成21年3月に施行）の第5条に、労働者の安全への配慮に関して、“使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする”という義務付けを会

社にした。それに基づいて会社は、「労働者に対して常に健康、安全などを配慮しなければならない義務が、最高裁判所の判例によってできてきました」。

・労働者のストレス状態について定期的に検査を行い、本人にその結果を通知して自らのストレスについて気づきを促す“ストレスチェック制度”が2015年12月1日に施行され、50人以上の労働者を常時使用する事業場への義務付けとなった（罰則なし）。

IV. ハラスメント防止

ハラスメントには、セクハラ、パワハラ、マタハラ、その他がある。

・セクハラ

2つのパターンがあり、①対価型—職場において行われる、性的な言動に対する労働者の対応により当該労働者がその労働条件において不利益を受ける型②環境型—当該性的な言動により労働者の就職環境が害される型。平成25年7月にセクハラ指針の改正が施行となり、“同性に対するものも含まれる”ことになった。もう1つは、性別の役割分担意識に基づく言動があることも考えられた。それは、“男だから、女だからという意識を前提にした発言がセクハラに該当する”ということになった。例えば上司が、“男ならしっかりしろ”とか“男のくせに”などを発言することがセクハラに該当する可能性がある。

・パワハラ

厚生労働省の定義

パワーハラスメントの法律上の定義はないが、厚生労働省の定義として、“職場のパワハラとは、同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為をいう”（職場のパワーハラスメント対策の推進について。平成24年9月10日通達、平成26年4月3日改正）。



職場におけるパワハラの行為類型—厚生労働省平成24年3月15日の提言

パワハラの典型的な行為についてだが、①身体的な攻撃—暴行、傷害②精神的な攻撃—脅迫、名誉棄損、侮辱、ひどい暴言③人間関係からの切り離し—隔離、仲間外し、無視④過大な要求—業務上不要なことや遂行不可能なことの強制⑤過小な要求—能力や経験とかけ離れた、程度の低い仕事を命じるまたは与えない⑥個の侵害—私的なことに過度に立ち入る、などがあげられる。

・マタハラ

マタニティハラスメントの定義だが、「女性に対するもので、妊娠・出産・産休などを理由とする解雇、雇止め、降格などの不利益取り扱いをいいます」。平成 26 年 10 月 23 日に、男女雇用均等法第 9 条第 3 項（妊娠・出産・産休などを理由とする解雇、雇止め、降格などの不利益取扱いは禁止）に関する最高裁で初めての判決「広島中央保険生協事件」⇒広島高裁に差し戻しという判決が出た（内容略）。広島高裁は、最高裁の判決に沿って女性の訴えを認め、慰謝料など 175 万円の支払いを命じた。⇒上告するかは不明。

・ハラスメント防止策の決め手

石山氏は、ハラスメント防止策の決め手について、「社内のコミュニケーションを深めるとともに防止規定の作成、定期的な教育、苦情処理窓口の設置なども効果的であり、互いの理解や協働する相手への尊敬の気持ちを養うことも重要」と指摘した。

・ハラスメントを許した企業のリスク

また、ハラスメントを許した企業のリスクに関しては、「職場環境の悪化による生産性の低下、精神障害発生リスクの向上、安全配慮義務違反があれば訴訟の発生がある。さらにブラック企業としてのレッテルが貼られる」と強調した。

V. ブラック企業に対する行政の指導状況

・ブラック企業とは

「2000 年後半で特に 2008 年のリーマンショックを経験して長時間労働を徹底にさせるということがあったようで、その頃から大量の労働者を採用して過酷なノルマを課して酷使し、労働者を使い捨てにする企業をブラック企業と呼んでいます」。とくに、学生に対する扱いがひどいといわれていました。「違法な時間外労働、賃金未払い残業、過重労働による健康障害（過労死、精神障害、脳・心臓疾患）、パワハラ及びそれに伴うメンタル不全などを発生している企業を総称して言います」。石山氏は、会社の安全配慮義務違反を問われた事件で、会社の全面敗訴で和解（ほぼ要求通りの 1 億 6 千万円）した外食チェーン・W A 社事件を紹介した（内容略）。

・労働局等の指導状況

東京労働局発表：過労死・過労自殺など過重労働による健康障害を発生させた事業場に対する監督指導結果だが、平成 25 年度に 107 の対象事業場について実施。

94 事業場（88%）に何らかの違反があり、58 事業場に過重労働の実態があった。東京局は、さらに一層積極的に監督指導等を行う方針。

・過重労働をした企業のリスク

労基署からの監督指導や裁判になれば、賃金不払いなどで未払い残業代と同額の付加金の支払いなど、従来のリスクに加え新たに、取締役個人の責任まで問われることになった。

以上

資料

1. 労働条件通知書
 2. 長時間労働削減推進本部によるチーム設置ほか
 3. 脳・心臓疾患、精神障害の労災補償情況
 4. ワタミ事件の新聞記事（労災自殺と裁判）
 5. 東京労働局の監督指導結果（過重労働と過労死等の発生事業場対象）
 6. 外国人実習生に関する新聞記事
-

<お知らせ>

- ・第71回研究フォーラムセミナーは下記のような会場・日程スケジュールで予定しております

テュフ ラインランド ジャパン株式会社・横浜テクノロジーセンター 見学会及びセミナー

会 場：テュフ ラインランド ジャパン(株)
横浜テクノロジーセンター（GTAC 2F）

所在地：横浜市都筑区北山田 4-25-2

アクセス：横浜市営地下鉄グリーンライン「北山田駅」より 徒歩 12 分
同 「センター北駅」より 徒歩 15 分

現地受け付け・集合 13 時 30 分～14 時

見学会・セミナー本会 14 時～17 時 30 分

プログラム（予定）

- 14 時～14 時 20 分：開始（ご挨拶）＋TUV ラインランドジャパン様 紹介
- 14 時 20 分～15 時 10 分：ラボツアー（約 45 分）＋休憩
- 15 時 10 分～15 時 40 分：（仮）EU 化学物質規制
- 15 時 40 分～16 時 30 分：（仮）経営に活かす ISO9001 マネジメントシステム認証
- 16 時 30 分～17 時 30 分：軽食懇親会

※ 当日は、現地集合、現地解散でお願い致します。