

職場のトラブル解決へのヒント:Q&A

第1章 募集・採用

本章では、労働関係の出発点となる採用選考から労働契約の成立にまつわる法理を扱います。企業の「採用の自由」とその限界、内定や内々定の法的性質、および試用期間中の解雇法理など、雇用が確定するまでの各段階で発生しうる紛争を防ぐための基本的な考え方を整理しています。

1. 募集・採用の自由と調査の限界

Q1:求人票に「男性歓迎」「35歳まで」といった制限を設けることはできますか？

A:原則として、性別を理由とする差別や、不合理な年齢制限は法律で禁止されています。

- 法令・判例の考え方:
 - 男女雇用機会均等法第5条: 募集・採用において、性別にかかわらず均等な機会を与えなければなりません。「営業マン」「受付嬢」といった表記もNGです。
 - 雇用対策法(労働施策総合推進法)第9条: 募集・採用時の年齢制限は原則禁止です(長期勤続によるキャリア形成を図る場合など、特定の例外を除く)。
- トラブル解決へのヒント: 「力仕事だから男性」といった固定観念での募集は法律違反となります。「〇〇kgの荷物の運搬あり」など、具体的な職務内容や必要な能力を提示することで、適性のある応募者を募る工夫をしましょう。

Q2:内定後に、本人の承諾を得ずに前職へのリファレンスチェック(前職調査)を行っても問題ありませんか？

A:本人の同意を得ない調査や、個人情報の不適切な取得は、プライバシー侵害や職業安定法違反に問われるリスクがあります。

- 法令・判例の考え方:
 - 職業安定法第5条の4: 業務遂行に必要な範囲内で個人情報を収集しなければなりません。
 - 個人情報保護法: 本人の同意を得ずに第三者から機微な情報を取得することは制限されています。
- トラブル解決へのヒント: 調査を行う場合は、あらかじめ応募書類や同意書において「選考の過程で前職等への照会を行う場合がある」ことを明示し、本人の署名による同意を得ておくことが実務上のスタンダードです。

2. 労働条件の明示

Q1:求人票と実際の労働条件が少し異なる場合、内定後の労働契約締結時に伝えれば十分でしょうか？

A:不十分です。2024年4月の法改正により、条件変更時の「明示」が厳格化されました。

- 法令・判例の考え方:

- 職業安定法および同施行規則：求人時と契約締結時の労働条件が異なる場合、その差分を書面等で明示しなければなりません。
- 労働基準法第 15 条：労働契約の締結に際し、賃金や労働時間等の主要な条件を明示する義務があります。
- トラブル解決へのヒント：変更がある場合は「当初の求人内容と異なる箇所の対照表」を作成するなど、応募者が一目で変更点を理解できるように配慮しましょう。口頭説明のみでは、後に「聞いていた話と違う」として損害賠償請求に発展するケースがあります。

Q2:採用後に「就業場所」や「業務内容」を自由に変更できるよう、広範な明示にしておいても良いですか？

A:2024 年 4 月より、就業場所・業務内容の「変更の範囲」を明示することが義務付けられました。

- 法令・判例の考え方：
 - 改正労基法施行規則：将来的な配置転換や出向を含め、変更し得る範囲を具体的に示さなければなりません(例:「会社の定める全ての営業所」「全ての事務業務」等)。
- トラブル解決へのヒント:「入社直後の状況」だけでなく「将来の可能性」を明示することで、ミスマッチを防ぎます。範囲を限定して採用した場合は、本人の同意なく変更することが難しくなるため、慎重な検討が必要です。

3. 採用内定の性質と取消し

Q1:「内定通知」を出した後、経営状態が悪化したため内定を取り消したいのですが。

A:整理解雇(リストラ)と同様の厳しい要件が求められます。安易な取消しは無効とされる可能性が高いです。

- 法令・判例の考え方：
 - 大日本印刷事件(最高裁昭 54.7.20):採用内定により労働契約が成立したと解されるため、取消しは「解雇」に準じて判断されます。
 - 整理解雇の 4 要件: 1.人員削減の必要性、2.解雇回避努力、3.人選の妥当性、4.手続の妥当性、に照らして判断されます。
- トラブル解決へのヒント:経営悪化を理由とする場合は、まず自宅待機(休業手当の支払)や、他の採用抑制、希望退職の募集など、取消しを回避するためのあらゆる努力を尽くしたことを証明できるようにしてください。

Q2:入社直前に「履歴書に記載していた職歴が虚偽であること」が発覚しました。内定を取り消せますか？

A:その虚偽の内容が、採用判断に重大な影響を与えるものであれば取消しが認められる可能性があります。

- 法令・判例の考え方:

- **判例の傾向：**重要な経歴(学位、資格、重大な賞罰、主要な職歴の欠落など)についての詐称があり、それを知っていれば採用しなかったといえる客観的な理由があれば、内定取消や後の懲戒解雇が認められやすくなります。
- **トラブル解決へのヒント：**「些細な誇張」程度では取消しが認められないこともあります。まずは本人に事実確認の機会(弁明の機会)を与え、その嘘によって実務にどのような支障が出るのかを具体的に整理することが必要です。

4. 試用期間の法的性格と本採用拒否

Q1:試用期間中なら、いつでも自由に解雇できる「お試し期間」と考えて良いのでしょうか？

A:誤りです。通常の解雇よりは緩和されますが、それでも解雇権濫用法理が適用されます。

- **法令・判例の考え方：**
 - **三菱樹脂事件(最高裁昭 48.12.12)：**試用期間は「解約権留付労働契約」であり、本採用拒否は留保された解約権の行使ですが、客観的に合理的な理由がなければ無効となります。
 - 採用決定後には知ることができなかった事実に基づく判断である必要があります。
- **トラブル解決へのヒント：**単なる「能力不足」で拒否する場合、試用期間中に適切な指導・教育を行ったか、改善の機会を与えたかというプロセスが厳しく問われます。指導記録(教育日誌や面談メモ)をしっかりと残しておくことが解決の鍵となります。

Q2:試用期間を当初の3ヶ月から、さらに延長することは可能ですか？

A:就業規則にあらかじめ延長の可能性と期間が定められており、合理的な理由がある場合に限られます。

- **法令・判例の考え方：**
 - 試用期間の延長は労働者にとって不安定な状態が続く不利益な措置であるため、明確な根拠規定が必要です。
- **トラブル解決へのヒント：**就業規則に「特に必要があるときは試用期間を延長することがある」旨を記載しておきましょう。延長する際は、本採用の判断を保留する具体的な理由(例:欠勤が多く判断材料が不足している等)を伝え、合意を得る形が望ましいです。

第2章 人事異動

本章では、配転、出向、転籍、休職、在宅勤務など、就業場所や職務内容の変更を伴う「人事異動」について扱います。企業の広範な人事権が認められる一方で、労働者の家庭生活への影響や職種限定の合意、さらにはメンタルヘルス不調時の復職判断など、近年重要性が増している個別の事情への配慮と法的限界について解説します。

1. 転勤

Q:遠隔地への転勤命令に対し、社員が「介護」や「共働き」を理由に拒否しています。強行できますか？

A:業務上の必要性があっても、労働者に「通常甘受すべき程度を著しく超える不利益」がある場合、命令は権利濫用となり得ます。

- 法令・判例の考え方:
 - (1) 転勤命令の効力: 労働契約上、勤務地限定の合意がない限り、会社には包括的な転勤命令権があります(東亜ペイント事件)。
 - (2) 家庭生活上の不利益: 育児・介護休業法第26条に基づき、子の養育や家族の介護の状況に「配慮」する義務があります。単に「生活が不便になる」程度では拒否できませんが、代替手段がない深刻な介護状況などは「著しい不利益」とみなされるリスクがあります。
 - (3) 不当な動機・目的: 嫌がらせや退職勧奨目的の転勤命令は無効です。
- トラブル解決へのヒント: (4) 転勤の内示の段階で本人の家庭状況を丁寧にヒアリングし、検討プロセスを記録に残してください。また、(5) 転勤拒否の場合の賃金の一部返還(転勤手当等の精算)については、あらかじめ就業規則に明確な根拠と実費精算的な性質を定めておく必要があります。

2. 職種変更

Q:エンジニアとして採用した社員を、人手不足の営業部に異動させることはできますか？

A:「職種限定の合意」がある場合、本人の同意なしに職種を変更することはできません。

- 法令・判例の考え方:
 - (1) 職種変更命令の効力: 一般職として採用されている場合は広範な変更権がありますが、専門職や特定の資格を前提とした採用では、命令権が制限されます。
 - (2) 職種限定合意の認定: 中途採用で特定の職種に従事することを前提に契約した、あるいは職種に基づいた賃金体系である場合などは、限定合意が認められやすくなります。
- トラブル解決へのヒント: いわゆる(3) 追い出し部屋(仕事を与えない、あるいは本来の職種と無関係な単純作業を延々と命じる)のような扱いは、人格権侵害として損害賠償の対象になります。異動を命じる際は「なぜその社員なのか」という選定の合理性を説明できるようにしましょう。

3. 出向(在籍出向)

Q:子会社へ出向を命じる際、本人の「同意」は絶対に必要ですか？

A:就業規則に出向の根拠と処遇の定めがあれば、必ずしも個別の同意は必要ありません。

- 法令・判例の考え方:
 - (1) 労働者の同意の要否: 就業規則等に出向期間、賃金、復帰の条件などが具体的に定められていれば、包括的な同意があるとみなされます(JR 東日本(大宮工場)事件)。
 - (2) 権利濫用となる場合: 出向先での労働条件が著しく低下する場合や、復帰の目処が立たない場合は、権利濫用として無効とされる可能性があります。
- トラブル解決へのヒント: (3) 出向者の復帰トラブルを防ぐため、あらかじめ「〇年以内」といった期間や、復職後のポジションの保証、出向先での評価を自社でどう反映するかを明確に書面で提示することが、社員の不安を解消し紛争を防ぐ近道です。

4. 転籍

Q:グループ会社へ籍を移す(転籍)よう命じましたが、本人が拒否しています。

A:転籍は現在の雇用関係を終了させるため、労働者の「個別の同意」が不可欠です。

- 法令・判例の考え方:
 - (1) 労働者の同意の要否: 民法第 625 条第 1 項により、使用者は労働者の承諾なくその権利を第三者に譲渡できません。
 - (2) 労働者の同意の例外: 非常に稀なケースですが、就業規則等で転籍先の条件が詳細に定められ、現在の会社と同等以上の処遇が完全に保障されている場合に限り、個別同意が不要とされる議論もありますが、実務上は同意を得るのが原則です。
- トラブル解決へのヒント: 転籍は「今の会社を辞める」と同義です。退職金の通算や賃金維持などの好条件を提示し、合意を形成する(労働契約の合意解約と新規契約)という丁寧なプロセスが必要です。

5. 休職

Q:メンタル不調で休職中の社員が復職を希望していますが、以前と同じ激務は無理そうです。拒否できますか？

A:当初の職務が困難でも、他に提供できる「軽易な業務」があれば復職を認めるべきとするのが最近の潮流です。

- 法令・判例の考え方:
 - (1) 傷病休職: 私傷病による休職の場合、一定期間内に治癒しなければ自然退職となりますが、その「治癒」の判断が争点となります。
 - (3) 復職の可否判断: 職種限定採用でない限り、当初の業務ができなくても、配置換え等で可能な業務があるなら復職を認めるべきとされています(片山組事件)。
- トラブル解決へのヒント: (2) 自宅療養中の社員に対し、産業医と連携して復職の可能性を

慎重に判断してください。「元の仕事が完璧にできるまで戻さない」という頑なな姿勢は、解雇無効のリスクを高めます。

6. 在宅勤務

Q:会社側から強制的に「在宅勤務」を命じることは可能ですか？また、在宅勤務中の社員をいつでも出社させられますか？

A:就業規則に根拠があれば可能ですが、通信費や光熱費の負担など、新たなトラブル要因への手当が必要です。

- 法令・判例の考え方：
 - (1) 在宅勤務命令：業務上の必要性があり、労働契約上「場所」が限定されていなければ命令可能ですが、通信環境の整備や自宅のプライバシーへの配慮が必要です。
 - (2) 在宅勤務者への出社命令：業務上の必要がある場合、会社は出社を命じることができます。これを拒否することは業務命令違反になり得ます。
 - (3) 在宅勤務の請求：労働者側に「在宅勤務をする権利」が当然にあるわけではありませんが、育児や介護、障害等の事情がある場合は、会社側に配慮が求められることがあります。
- トラブル解決へのヒント：在宅勤務に伴う費用の負担(通信費、電気代など)をどちらが持つか、就業規則や個別の合意で明確にしないと、後で賃金未払い等のトラブルに発展します。

第3章 労働条件とその引下げ

本章では、賃金や人事査定、等級制度などの労働条件の管理と、その不利益変更につわる法理を扱います。人事考課における企業の裁量の範囲から、就業規則や労働協約による賃金引下げの合理性判断、さらには不利益変更に対する労働者の「真意に基づく同意」の要件など、処遇を巡る紛争を未然に防ぐためのポイントを整理しています。

1. 人事査定

Q1:人事評価(査定)の結果について、社員から「不当に低い」と訴えられた場合、会社はどこまで裁量が認められますか？

A:企業には広範な裁量権が認められますが、評価の前提事実には誤認がある場合や、動機が不当な場合は、裁量権の濫用として違法となります。

- 法令・判例の考え方:
 - 光洋精工事件(大阪高判平 9.11.25): 人事考課は多種多様な要素を総合判断するものであり、裁量が大きく働くものとされています。ただし、事実誤認や不当な動機があれば違法となり得ます。
 - マナック事件(広島地福山支判平 13.2.22): 査定期間外の行為を理由に査定を行うことは、原則として許されないとの判断が示されています。
- 解決へのヒント: 評価基準をあらかじめ公開し、評価結果についてはフィードバック面談等を通じて根拠を説明できる体制を整えておくことが、紛争の未然防止に繋がります。

Q2:組合員であることや性別を理由に、査定で差をつけることは認められますか？

A:認められません。不当労働行為(労働組合法)や差別的取扱いの禁止(男女雇用機会均等法)に抵触します。

- 法令・判例の考え方:
 - 紅屋商事事件(最二小判平 4.12.18): 組合員であることを理由とした不利益な査定差別を認めています。
 - 岡谷鋼機事件(名古屋地判平 10.12.22): 女性であることを理由とした昇進・昇格の差別を認め、損害賠償を命じた裁判例があります。

2. 降格

Q:期待した成果を出せない社員に対し、役職を解く(降職)と同時に、基本給(職能資格)も引き下げることはできますか？

A:役職の解任(降職)は裁量が大きい一方、基本給の低下を伴う「職能資格の降格」には、より厳格な根拠と合理性が必要です。

- 法令・判例の考え方:
 - (1) 職能資格の降格: 資格制度上の等級を下げるには、就業規則上の根拠規定に加え、能力低下を示す客観的な事実が必要です。

- (2) 役職の降格：管理職のポスト解任は企業の裁量が広いですが、給与の減額を伴う場合は、その減額の根拠が別途必要です。デイエフアイ西友事件(東京地決平 9.1.24)では、配転(降職)と賃金減額を切り離し、特段の事情がない限り賃金は維持すべきとの判断が示されました。
- 解決へのヒント：「ポストから外すこと」と「給与を下げること」を峻別して検討してください。給与を下げる場合は、あらかじめ就業規則に「評価結果に基づき等級を降格させ、それにより給与を改定する」旨を明確に定めておく必要があります。

3. 新たな賃金制度の導入

Q:年俸制を採用している社員に対し、会社の業績不振を理由に、年度の途中で一方的に年俸額を減額できますか？

A:原則としてできません。一度合意した年俸額は、期間の途中では一方的に変更できないとされています。

- 法令・判例の考え方：
 - (4) 年俸額の期間途中の変更：シーエーアイ事件(東京地判平 12.2.8)では、1年単位で合意された年俸額は、期間途中で会社が一方的に減額することはできないと判示されました。
 - (3) 年俸制：ただし、制度設計自体が「貢献度に応じて年俸額を決定する」となっており、適切な説明と合意があれば、次年度の年俸を減額することは可能です(中山書店事件)。
- 解決へのヒント：
 - (1) 職務等級制度や(2) 成果主義への移行に際しては、移行措置(激変緩和措置)を設けるなど、労働者の不利益を最小限に抑える工夫が、制度導入の有効性を高めます。

4. 労働者の同意

Q:経営危機を乗り越えるため、社員一人ひとりと面談して給与カットの同意を取りましたが、後に「強制された」と訴えられるリスクはありますか？

A:あります。賃金等の重要条件の引き下げについては、単なる形式的な同意ではなく「自由な意思に基づく真意による同意」であるかが厳しく判断されます。

- 法令・判例の考え方：
 - (1) 労働者の同意による労働条件引下げ：最高裁(山梨県民信用組合事件)は、不利益変更への同意が有効となるには、労働者が十分な情報を与えられ、自由な意思に基づいて同意したと認めるに足る「客観的な状況」が必要であるとしています。
- 解決へのヒント：(2) 労働者の同意の存否が争われないよう、個別の面談記録を作成し、変更による不利益の内容や期間、経営状況などを十分に説明した上で、じっくり検討する時間を与えてから署名捺印を得るステップが重要です。

5. 就業規則による労働条件引下げ

Q:就業規則を変更して、全社員一律に手当を廃止したり、賃金テーブルを下げたりすることは認められますか？

A:その変更が「合理的」であれば可能ですが、労働者が受ける不利益が甚大な場合は、高度の必要性や代償措置が求められます。

- **法令・判例の考え方:**
 - **(1) 賃金の減額:** 労働契約法第 10 条に基づき、変更の必要性、不利益の程度、内容の相当性などが総合的に判断されます。北港梅本(大阪労連)事件(大阪高判平 12.1.28)では、月額約 45 万円の給与を年間 150 万円程度減額することは、高度の必要性が認められないとして無効とされました。
 - **(2) 降格規定の新設:** 新たに降格制度を設ける場合も、その運用の公平性や合理性が問われます。
- **解決へのヒント:**「経営が苦しいから」という理由だけでは不十分です。役員報酬のカットや経費削減などの経営努力を尽くしたか、また変更後の賃金水準が同業他社と比較して妥当か、といった「内容の相当性」を精査してください。

6. 労働協約による労働条件引下げ

Q:労働組合との合意(労働協約)で賃金カットを決めましたが、組合に入っていない社員(非組合員)にも適用されますか？

A:一定の条件下で適用される「一般的拘束力」が認められますが、非組合員にのみ著しい不利益を強いるような内容は無効となります。

- **法令・判例の考え方:**
 - **(1) 労働組合員への効力:** 組合員に対しては、原則として強い拘束力があります。
 - **(2) 非組合員への効力:** 一つの事業場に常時雇用される同種の労働者の 4 分の 3 以上が同一の労働協約の適用を受ける場合は、他の労働者にも適用されます(一般的拘束力)。ただし、特定の個人を狙い撃ちにするような変更は権利濫用となり得ます。
- **解決へのヒント:** 非組合員に対しても、協約の内容や背景について説明会を開くなど、可能な限り納得を得る手続きを踏むことが、無用な対立を避けるために有効です。

第4章 懲戒

本章では、企業の秩序維持のために行われる「懲戒処分」について扱います。懲戒を行うために不可欠な就業規則の周知、経歴詐称や副業、私生活上の非違行為に対する処分の妥当性、さらには適正な手続きの履践など、懲戒権の濫用とみなされないための厳格な法的ルールを解説します。

1. 懲戒権

Q:就業規則にない理由で社員を懲戒することはできますか？

A:できません。懲戒を行うには、あらかじめ就業規則に「種別」と「事由」を定め、それを社員に周知させておく必要があります。

- 法令・判例の考え方:

- (1) 懲戒権の根拠: 最高裁(フジ興産事件)は、就業規則が法的規範として拘束力を持つためには、その内容が労働者に周知されている必要があると判示しています。
- (2) 懲戒権の濫用: 客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当と認められない場合は、権利濫用として無効となります(労働契約法第15条)。
- (3) 懲戒事由の追加: 処分時に告げなかった別の事由を後から追加して、処分の正当性を主張することは原則として認められません。

2. 経歴詐称

Q:採用時に学歴や職歴を偽っていたことが発覚しました。即座に懲戒解雇できますか？

A:重要な経歴の詐称であり、それがなければ採用しなかったといえる場合には解雇が認められる傾向にあります。

- 法令・判例の考え方:

- (1) 低学歴詐称: 大学卒を隠して高卒卒で採用された場合(炭研精工事件)、企業の労働力構成を乱すとして懲戒解雇が有効とされた例があります。
- (3) 職歴詐称: 職歴は賃金や配属に直結するため、重要な詐称は「信義則違反」とみなされます。

3. 兼業・副業

Q:許可なく副業をしている社員を処分できますか？

A:副業そのものは原則自由とするのが現在の政府指針ですが、本業に支障がある場合に限り制限・処分が可能です。

- 法令・判例の考え方:

- (1) 無許可兼業: 小川建設事件では、深夜のキャバレー勤務が本業に支障(疲労による居眠り等)を与えたとして、懲戒解雇が有効とされました。
- (2) 兼業不許可: 競業他社での副業や、秘密漏洩のリスクがある場合などは、会社は兼業を禁止・制限できます。

4. 内部告発

Q: 社内の不正を外部に通報した社員を「秩序を乱した」として処分できますか？

A: 通報内容が真実であり、公益性がある場合は、処分は「不利益取扱い」として無効になります。

- 法令・判例の考え方:
 - (1) 内部告発を理由とする懲戒解雇: 公益通報者保護法により、正当な通報を行った労働者に対する解雇や降格は禁止されています。
 - (2) 不利益取扱い: 通報の目的が不正な利益を得るためであったり、誹謗中傷が目的であったりしない限り、保護の対象となります。

5. 職務怠慢

Q: 私用メールを繰り返したり、無断欠勤を続ける社員への対応は？

A: 再三の注意・指導を行っても改善されない場合、段階的な懲戒を経て解雇が検討されます。

- 法令・判例の考え方:
 - (1) 無断欠勤・遅刻: 東京プレス工業事件では、24 回の遅刻と 14 日の無断欠勤に対し、指導後も改善がなかったため懲戒解雇が有効とされました。
 - (2) 私用メール: 職務専念義務違反となりますが、業務に重大な支障がない程度の軽微なものは、解雇までは認められにくい傾向にあります。
 - (3) 企業秘密の漏洩: 不正競争防止法にも関わる重大な違反であり、厳しい処分が認められやすい項目です。

6. 非違行為

Q: 社外での不倫や飲酒運転による逮捕など、私生活のトラブルも処分の対象ですか？

A: 会社の社会的評価を著しく傷つけた場合に限り、処分の対象となり得ます。

- 法令・判例の考え方:
 - (1) 不正行為: 出張旅費の不正請求(NTT 東日本事件)などは、金額や頻度によって懲戒解雇が有効となります。
 - (2) 企業の風紀を乱す行為: 職場内での不倫(長野電鉄事件)は、業務に具体的な支障がない限り、解雇は無効とされるケースもあります。
 - (3) 私生活上の非違行為: 鉄道会社の社員による痴漢行為(小田急電鉄事件)など、職種に関連し、企業の信用を著しく失墜させるものは重い処分が認められます。

7. 労働者への損害賠償請求

Q: 社員が運転中に事故を起こし、多額の賠償が発生しました。全額を本人に請求できますか？

A: 全額請求は困難です。「報償責任(利益を得ている側がリスクも負う)」の観点から、労働者の負担は一部に制限されます。

- 法令・判例の考え方:

- （1）**運転中の事故：**茨城観光自動車事件では、労働者の過失があっても、損害の25%程度に賠償を制限した例があります。
- （3）**労働者による逆求償：**労働者が個人の判断で被害者に賠償金を支払った場合、後に会社に対してその一部を請求できる場合があります。

第5章 解雇・雇止め

本章では、労働契約の終了形態のうち、使用者側からの申し出による「解雇」および有期雇用の「雇止め」について扱います。普通解雇、整理解雇(リストラ)、雇止め法理、さらには期間途中の解雇など、労働者の地位を喪失させる極めて重大な判断において、裁判例が求める「客観的な合理性」と「社会通念上の相当性」の基準を詳しく整理しています。

1. 普通解雇(勤務態度・能力不足)

Q:期待した成果を上げられない、あるいはミスを繰り返す社員を解雇できますか？

A:新卒採用か中途採用かによって判断基準が異なります。新卒の場合は「向上の見込み」が、中途採用の場合は「即戦力としての期待値」が重視されます。

- 法令・判例の考え方:
 - (1) 新卒採用(若年者): 能力不足を理由とする解雇は、著しく労働能率が劣り、かつ向上の見込みがない場合に限定されます。セガ・エンタープライゼス事件では、考課が下位10%であっても、教育訓練による改善の余地があるとして解雇は無効とされました。
 - (2) 中途採用者: 特定の能力を期待して採用された場合、即戦力としての不足が解雇理由となり得ます。しかし、業務の質の低さが直ちに「企業から排除すべき程度」に至らない場合は無効とされる例もあります(ブルームバーグ・エル・ピー事件)。
- トラブル解決へのヒント: 解雇を検討する前に、配置転換や教育指導を行い、そのプロセスを記録に残してください。指導を尽くしても改善されないという「客観的な事実」の積み重ねが不可欠です。

2. 整理解雇(リストラ)

Q:赤字が続いているため、人員削減を行いたいのですが、どのような点に注意すべきですか？

A:「整理解雇の4要素(要件)」をすべて満たす必要があります。特に「解雇回避努力」を尽くしたかが厳しく問われます。

- 法令・判例の考え方:
 - (1) 整理解雇の4要素: ①人員削減の必要性、②解雇回避努力の尽力、③人選の妥当性、④手続きの妥当性(説明・協議)の4点です。
 - (3) 法人の解散: 会社自体を解散する場合の解雇は、原則として有効です。ただし、労働組合を嫌悪・壊滅させる目的での解散や、解散の経緯・条件の説明が著しく欠ける場合は、解雇権の濫用となる可能性があります(帝産キャブ奈良事件)。
- トラブル解決へのヒント: いきなり解雇を告げるのではなく、まずは希望退職の募集、残業削減、役員報酬のカットなど、解雇を避けるためのあらゆる手段を講じてください。

3. 変更解約告知

Q:給与の引き下げなどの条件変更に応じない社員を、一度解雇して新条件で再雇用することはできますか？

A:日本では「変更解約告知」を認める明文規定はなく、裁判例でも非常に厳しく判断されます。

- 法令・判例の考え方:
 - (1) 肯定されるケース: 経営上の高度の必要性があり、かつ変更後の条件が妥当である場合に限り認められる余地がありますが、慎重な検討が必要です。
- トラブル解決へのヒント: 一方的な解雇・再雇用を検討する前に、第3章で触れた「就業規則の不利益変更」や「個別の同意」を得るプロセスを優先すべきです。

4. 有期労働契約の「雇止め」

Q:契約期間が満了する有期雇用の社員に対し、次回の更新を拒否(雇止め)できますか？

A:過去に更新を繰り返していたり、更新への期待を持たせていたりした場合は、労働契約法第19条により解雇と同等の厳しいルールが適用されます。

- 法令・判例の考え方:
 - (1) 雇止め法理: 契約を何度も更新し、実質的に無期契約と変わらない状態にある場合や、継続の合理的期待がある場合、客観的・合理的な理由がない雇止めは認められません(東芝柳町工場事件)。
 - (2) 不更新条項: 契約書に「今回は最後で更新しない」と記していても、その合意が労働者の真意に基づくものでない場合は、無効とされるリスクがあります。
- トラブル解決へのヒント: 雇止めを行う場合は、期間満了の直前ではなく、少なくとも30日前までに予告を行うなど、手続きの相当性を確保してください。

5. 有期労働契約の「期間途中解雇」

Q:契約期間がまだ半年残っていますが、問題行動が多いため今すぐ辞めてもらいたい。

A:期間途中の解雇には、普通解雇よりもさらに重い「やむを得ない事由」が必要です(労働契約法第17条)。

- 法令・判例の考え方:
 - (1) 期間途中解雇: 雇用期間を定めた以上、会社はその期間の雇用を保障する責任を負います。したがって、解雇の有効性は極めて厳格に判断されます。
- トラブル解決へのヒント: どうしても辞めてもらう必要がある場合は、期間満了までの賃金に相当する解決金を支払って合意退職を目指すのが、紛争化を避ける実務的な選択肢となります。

第 6 章 退職・定年・継続雇用・企業再編

本章では、労働者の意思による退職や、年齢による契約終了、および企業再編に伴う労働契約の承継について扱います。退職届の撤回や退職勧奨の限界、高年齢者雇用安定法に基づく 65 歳までの継続雇用義務、合併・会社分割・事業譲渡時における労働者の保護など、雇用の出口と組織の変化に伴う法的論点を整理しています。

1. 退職

Q: 辞表を出した社員が、数日後に「やっぱり辞めるのを撤回したい」と言ってきました。認めなければなりませんか？

A: 退職届が「合意解約の申込み」か「辞職の意思表示」かによって異なります。会社が承諾する前であれば撤回を認めざるを得ない場合があります。

- 法令・判例の考え方:
 - (1) 退職届の撤回: 退職が「合意解約(会社と合意して辞める)」の申し出である場合、会社が承諾の通知を発する前であれば撤回可能です(白頭学院事件)。一方、一方的な「辞職」の場合は、相手方に到達した時点で撤回できなくなります。
 - (2) 辞職と合意解約の区別: 書面の文言が「退職願(願い出)」か「退職届(届け出)」かだけでなく、実態としてどちらの性質を持つかが争点となります。
- トラブル解決へのヒント: トラブルを防ぐため、退職の申し出があった際は速やかに「受理通知」や「承諾書」を交付し、合意が成立したことを書面で確定させることが重要です。

2. 退職勧奨

Q: 成績不振の社員に対し、何度も面談を行って退職を促していますが、本人が応じてくれません。どこまで説得しても大丈夫ですか？

A: 労働者の自由な意思を妨げるような過度な説得は、不法行為(パワハラ)とみなされ、慰謝料請求の対象となります。

- 法令・判例の考え方:
 - (1) 退職勧奨の限界: 勧奨自体は自由ですが、頻回・長時間の面談、多人数による圧力、執拗な説得などは違法とされます。下関商業高校事件では、長期間にわたる多数回の勧奨が、教育公務員の任命権の限界を超えた不法行為と認定されました。
- トラブル解決へのヒント: 勧奨を行う際は、1 回の時間を短く設定し、本人が「検討します」と言えばその日は打ち切るなど、強制にならないよう配慮が必要です。

3. 定年

Q: 定年(60 歳)に達した社員を、本人が希望しているにもかかわらず退職させることはできますか？

A: 60 歳定年制自体は有効ですが、高年齢者雇用安定法により、希望者全員を 65 歳まで雇用する「継続雇用制度」等の措置を講じる義務があります。

- 法令・判例の考え方：
 - (1) 定年制：60歳を下回る定年制は無効です。
 - (2) 継続雇用制度：希望者全員を対象とする制度が必要です。以前は「労使協定による選別基準」が認められていましたが、現在は法改正により基準による排除は認められません。
- トラブル解決へのヒント：健康状態や勤務態度が著しく悪く、通常の解雇事由に相当するような特段の事情がない限り、希望者の再雇用を拒否することはできません。

4. 継続雇用

Q:再雇用後の給与を、現役時代の3割程度まで下げても問題ありませんか？

A:定年による賃金低下はある程度容認されますが、職務内容が同じなのにあまりに極端な減額は、不合理な待遇格差として争われるリスクがあります。

- 法令・判例の考え方：
 - (1) 継続雇用後の労働条件：再雇用時の賃金については、労使間の合意があれば現役時より低く設定可能です。ただし、名古屋自動車学校事件(最一小判令5.7.20)では、定年前の6割を下回るような極端な賃金減額を、不合理な格差の要素の一つとして考慮しています。
- トラブル解決へのヒント：「定年だから一律に下げる」のではなく、責任の範囲や職務内容の見直しを行い、それに応じた納得感のある賃金設計(およびその説明)が求められます。

5. 企業再編と労働契約

Q:会社が合併したり、事業譲渡されたりした場合、社員の雇用契約はどうなりますか？

A:再編の手法(合併、分割、譲渡)によって、契約が自動的に引き継がれるか、個別の同意が必要かが異なります。

- 法令・判例の考え方：
 - (1) 合併：合併後の会社に全ての権利義務が承継されるため、労働契約もそのまま引き継がれます。
 - (2) 会社分割：「労働契約承継法」に基づき、分割される事業に従事している労働者の契約は、一定の手続きを経て承継されます。
 - (3) 事業譲渡：契約の承継には、原則として「労働者個別の同意」が必要です(民法625条)。
- トラブル解決へのヒント：事業譲渡の際、特定の社員だけを排除して譲渡することは、解雇権濫用法理の脱法行為とみなされる可能性があります。再編時には労働者への事前説明と、不利益が生じないような配慮が不可欠です。

第7章 非正規雇用

本章では、有期雇用、パートタイム労働者、派遣労働者、および請負契約など、多様な就業形態に関するルールを扱います。通算5年を超えた際の「無期転換ルール」や、正社員との不合理な待遇差を禁じる「同一労働同一賃金」、さらには偽装請負の判断基準など、非正規雇用を巡る最新の法改正と判例を反映した解説を行っています。

1. 無期転換

Q: 契約更新を繰り返して5年を超える有期雇用労働者がいます。本人から「無期雇用にしてほしい」と言われたら、拒否することはできますか？

A: できません。同一の使用主との間で有期労働契約が通算5年を超えて更新された場合、労働者の申し込みにより、期間の定めのない労働契約(無期労働契約)に転換します。

- 法令・判例の考え方:
 - 労働契約法第18条: 通算5年を超えて契約更新された労働者が申し込みをした場合、使用主は申し出を承諾したものとみなされます。
 - 無期転換後の労働条件: 別段の定めがない限り、直前の有期労働契約と同一の労働条件(賃金など)となります。
- トラブル解決へのヒント: 2024年4月の法改正により、無期転換申込権が発生する更新の際には、「無期転換を申し込める旨」と「転換後の労働条件」を明示することが義務付けられました。これを怠ると指導の対象となるため注意が必要です。

2. 同一労働同一賃金(不合理な待遇差の禁止)

Q: 正社員には「賞与」や「家族手当」を支給していますが、パート社員には支給していません。これは違法ですか？

A: 職務内容や責任の範囲が同じ、あるいは差があるとしてもその差に見合わないほどの待遇格差がある場合、不合理な格差として違法となる可能性があります。

- 法令・判例の考え方:
 - パートタイム・有期雇用労働法第8条(均衡待遇規定): ①職務内容、②責任の範囲、③配置の変更の範囲、を考慮して不合理な格差を禁止しています。
 - 最高裁判例(メトロキャッシュアンドキャリアジャパン事件など): 各手当の「支給目的」に照らして判断されます。例えば、精勤手当や通勤手当などは、正社員と非正規で差をつける合理的な理由が見出しにくいとされています。
- トラブル解決へのヒント:

「パートだから一律に出さない」ではなく、なぜその手当を出すのか(目的)を整理し、非正規社員に支給しない場合は、その理由を客観的に説明できるようにしておく必要があります。

3. 労働者派遣

Q: 派遣社員が非常に優秀なので、派遣期間(3年)を超えてそのまま同じ業務で使い続けたいのですが、可能ですか？

A:原則としてできません。同一の組織単位で3年を超えて派遣労働者を受け入れることは禁止されています。

- 法令・判例の考え方:
 - 労働者派遣法(期間制限): 事業所単位および個人単位での「3年ルール」があります。
 - 労働契約申込みのみなし(法第40条の6): 期間制限違反などの違法派遣があった場合、派遣先企業がその派遣労働者に対して直接雇用の申し込みをしたものとみなされる制度があります。
- トラブル解決へのヒント: 3年を超えて就業してもらいたい場合は、直接雇用(契約社員や正社員としての採用)への切り替えを検討する必要があります。また、派遣先での苦情処理や教育訓練についても、派遣元と連携した適切な対応が求められます。

4. 偽装請負

Q:業務委託(請負)契約を結んでいる外部スタッフに対し、作業の進め方を細かく指示しても大丈夫ですか?

A:実態として直接指揮命令を行っている場合、「偽装請負」とみなされ、労働者派遣法違反や、直接雇用関係の成立を主張されるリスクがあります。

- 法令・判例の考え方:
 - (1) 区分基準: 請負と判断されるには、注文主が作業者に直接指揮命令を行わず、請負業者が自ら管理・監督している必要があります。
 - (2) 黙示の労働契約: 実態が派遣や直接雇用に近い場合、発注者と作業者の間に「黙示の労働契約」があると認定される裁判例もあります(パナソニックプラズマディスプレイ事件など)。
- トラブル解決へのヒント: 契約形式が「業務委託」であっても、現場で「ああしろ、こうしろ」と直接指示を出せば偽装請負になります。業務の指示は必ず委託先の責任者を通じて行うルールを徹底してください。

5. 建設業務・港湾運送業務の派遣禁止

Q:人手不足のため、建設現場の作業員を派遣会社から送ってもらうことはできますか?

A:できません。建設業務、港湾運送業務、警備業務、医療関連業務(一部除く)への労働者派遣は法律で禁止されています。

- 法令・判例の考え方:
 - これらの業務は、雇用関係の不安定さや安全管理上の理由から、派遣が禁止されています。
- トラブル解決へのヒント: これらの職種で人員を確保する場合は、直接雇用するか、適正な「請負(事務連絡や指揮命令系統が明確なもの)」の形をとる必要があります。

第8章 雇用平等とワークライフバランス

本章では、性別やライフイベントにかかわる平等待遇と、仕事と生活の両立支援について扱います。男女の賃金・昇進差別、妊娠・出産を理由とする不利益取扱いの禁止、育児・介護休業の取得権、および障害者雇用における合理的配慮など、多様な労働者がその能力を発揮するための法的基盤について整理しています。

1. 賃金差別

Q:同じ仕事をしているのに、男女で基本給や手当に差をつけることは認められますか？

A:性別のみを理由とした賃金格差は、いかなる理由があっても違法です。

- 法令・判例の考え方:
 - 参照条文:労働基準法第4条(男女同一賃金の原則)
 - 「使用者は、労働者が女性であることを理由として、賃金について、男性と差別的取扱いをしてはならない」と定めています。
 - ポイント: 賃金体系が異なったり、世帯主かどうかを基準に手当を支給したりする場合でも、実態として女性を不利に扱っていれば本条違反となります。
 - 判例: 塩野義製薬事件等では、職務が同じでありながら男女で異なる賃金テーブルを適用することを違法としています。
- トラブル解決へのヒント: 職務内容や責任、経験に基づかない「男女別の賃金表」や「男性のみを前提とした家族手当」がないか再確認が必要です。

2. 昇進・昇格差別

Q:女性というだけで管理職への昇進を見送ったり、コース転換を制限したりすることはできますか？

A:昇進・昇格の機会を女性に与えないことや、実態のない「コース別雇用管理」による差別は禁止されています。

- 法令・判例の考え方:
 - 参照条文:男女雇用機会均等法第5条(募集、採用、昇進等の差別禁止)
 - 昇進、降格、教育訓練、福利厚生など、雇用管理のあらゆる段階での差別を禁じています。
 - ポイント: 「総合職(男性中心)」と「一般職(女性中心)」という区分があっても、実態として女性に昇進の道が閉ざされている場合は違法です。
 - 判例: 社会福祉法人グリーントラストうつのみや事件等、女性であることを理由とした昇格の見送りが不法行為と認定された例があります。
- トラブル解決へのヒント: 昇進基準を明確にし、評価のプロセスを透明化することで、「性別による思い込み(アンコンシャス・バイアス)」を排除することが重要です。

3. 退職年齢の差別

Q:女性の定年を男性より低く設定したり、結婚・出産を機に退職を迫ったりすることは可能ですか？

A:定年年齢の男女差や、結婚・出産・妊娠を理由とする退職勧奨・解雇は一切認められません。

- 法令・判例の考え方:
 - 参照条文:男女雇用機会均等法第9条(結婚、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止)
 - 定年、解雇において男女で差別することを禁じ、また結婚・妊娠・出産等を退職理由とするための設定も禁じています。
 - 判例:歴史的な判例である日産自動車事件(最大判昭56.3.24)により、男女別定年制は公序良俗に反し無効であることが確立しています。
- トラブル解決へのヒント:定年規定だけでなく、慣習的に女性にのみ早期退職を促すような風土がないか、就業規則を点検してください。

4. 妊娠・出産

Q:妊娠した社員に対し、残業ができないことを理由に解雇や降格を行うことはできますか？

A:妊娠・出産、およびそれによる就業制限(軽易業務への転換など)を理由とする解雇や不利益取扱いは禁止されています。

- 法令・判例の考え方:
 - 参照条文:男女雇用機会均等法第9条第3項、労働基準法第65条(産前産後休業等)
 - 妊娠中・産後の女性が請求した場合の軽易業務への転換義務や、その期間の解雇制限を定めています。
 - 判例:広島中央保健生活協同組合事件(最一小判平26.10.23)では、妊娠を理由とする降格は、原則として禁止される「不利益取扱い」に当たると判示されました。
- トラブル解決へのヒント:本人の同意なく「良かれと思って」負担の軽い部署へ異動させ、給与を下げることも不利益取扱いになるリスクがあります。必ず本人との十分な協議が必要です。

5. 育児休業・介護休業

Q:育休を取得した社員が復職する際、元のポストをなくして降格させることは認められますか？

A:育児・介護休業の取得を理由とする解雇、降格、減給などの不利益取扱いは法律で厳格に禁じられています。

- 法令・判例の考え方:
 - 参照条文:育児・介護休業法第10条(不利益取扱いの禁止)
 - 休業を申し出たこと、または取得したことを理由とする不利益な取り扱いを禁止しています。
 - 判例:アサヒプリテック事件等、育休復帰後の配転や降格が、休業取得を理由とする

報復的措置とみなされ無効となった例があります。

- **トラブル解決へのヒント：**復職時には原則として元の職務、またはそれと同等の職務に戻ることが求められます。組織変更等で止むを得ない場合は、不利益が生じないよう慎重な配慮が必要です。

6. 障害者

Q:障害があることを理由に、採用を見送ったり、賃金を低く設定したりすることはできますか？

A:障害者雇用促進法により、差別的取扱いの禁止と、個々の状況に応じた「合理的配慮」の提供が義務付けられています。

- **法令・判例の考え方：**
 - **参照条文:**障害者雇用促進法第 34 条、第 35 条
 - 募集・採用、賃金、配置、昇進などあらゆる面での差別を禁止し、支障となっている要因を除去するための合理的配慮を求めています。
 - **判例：**障害を理由とした安易な解雇について、会社側が適切な配慮を尽くしたかが問われ、無効とされるケースがあります。
- **トラブル解決へのヒント：**合理的配慮は「過度な負担」がない範囲で義務化されています。設備改修や勤務時間の調整など、個別の特性に合わせた対話を通じた環境整備が求められます。

第9章 パワーハラスメント

本章では、職場内の優位性を背景とした言動により就業環境を害する「パワーハラスメント」について扱います。法定的定義の3要素をはじめ、精神的攻撃や過大な要求などの典型的な類型、指導との境界線、疾患等の個別の事情がある場合の判断、さらには加害者に対する処分のあり方など、企業の防止措置義務と法的リスクについて解説します。

1. パワーハラスメントの定義と法的責任

Q:どのような行為が「パワハラ」とみなされますか？また、会社はどのような責任を負いますか？

A:以下の3つの要素をすべて満たすものがパワハラと定義されます。会社は、ハラスメントを防止する義務(安全配慮義務)を怠った場合、損害賠償責任を負います。

- 法令・判例の考え方：
 - 参照条文:労働施策総合推進法第30条の2(雇用管理上の措置義務等)
 - ①職場内での優位性を背景とした言動、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの、③労働者の就業環境が害されるもの、の3点を満たすものをパワハラと定義しています。
 - ポイント: 民事上は、不法行為(民法709条)や、会社が労働者に対し適切な労働環境を維持する「安全配慮義務」(労働契約法第5条)に違反したとして、慰謝料請求の対象となります。
- トラブル解決へのヒント: 「業務上の指導」との境界が重要です。人格を否定する言動や、長時間の叱責、見せしめのような言動は、たとえ業務上のミスが発端であっても、不法行為と認定されやすくなります。

2. 典型的なパワハラの類型(言葉・暴力・IT)

Q:具体的にどのような行動が裁判で「パワハラ」と認定されていますか？

A:身体的攻撃(暴力)だけでなく、精神的攻撃(暴言・メール)や、過大な要求、飲酒の強要などが典型例です。

- 法令・判例の考え方：
 - (1) 電子メールによる叱責: 全社員が閲覧できるメールリングリスト等での過度な叱責は、名誉毀損や人格権侵害となります。
 - (2) 言葉の暴力(暴言): 前田道路事件等では、上司による長時間の執拗な叱責がパワハラと認定されています。
 - (5) 飲酒・深夜対応の強要: 深夜・休日の頻繁なメール送信や、留守番電話への執拗な吹き込みも不法行為となり得ます。
- トラブル解決へのヒント: 「教育の一環」という主張は、客観的に見て合理的な範囲(目的・手段・態様)を逸脱していれば通用しません。指導記録は「いつ、誰が、どのような目的で、どのような言葉で行ったか」を具体的に残すことが重要です。

3. 被行為者(被害側)に事情がある場合の判断

Q:部下がミスを繰り返したり、メンタル不調だったりする場合、厳しく指導しても良いですか？

A:部下の問題行動が発端であっても、指導の態様が度を超えていればパワハラになります。特に疾患があることを知っている場合は、より高度な配慮が求められます。

- 法令・判例の考え方:
 - (4)-(6) 疾患等への認識: 部下が PTSD や鬱病、あるいは病気休職から復帰した直後であることを認識しながら、過酷な言動を行った場合、加害性(過失)がより重く判断されます。
 - (7) 被行為者の問題行動が契機の場合: 部下にミスや勤務不良があったとしても、それを正す手段として暴言や暴力を用いることは正当化されません。
- トラブル解決へのヒント: 指導が難しい部下に対しては、上司一人が抱え込むのではなく、人事部門や産業医と連携し、組織的な対応(業務の再割り振りや配置転換など)を検討してください。

4. 特殊なケース(コロナ関連・外国人差別)

Q:コロナ感染を理由にした言動や、国籍に関する言動もパワハラに含まれますか？

A:含まれます。差別的な言動や、特定の事情を捉えた嫌がらせはパワハラの典型です。

- 法令・判例の考え方:
 - (8) 新型コロナウイルス関連: 感染を契機とした嫌がらせや排除は、人格権侵害に当たります。
 - (9) 在日外国人への差別的言動: 国籍や出自を侮辱する言動は、不法行為であると同時に、公序良俗にも反すると厳しく判断されます。
- トラブル解決へのヒント: これらは単なる「個人の対立」ではなく、企業のコンプライアンス意識を問われる問題です。研修等を通じて、多様性への理解を深めることが紛争防止に繋がります。

5. 行為者(加害者)に対する処分

Q:パワハラを行った社員を懲戒解雇にできますか？

A:行為の悪質性、反復性、被害の程度によって決まります。懲戒解雇は最も重い処分であるため、事案の重大性に見合っているか(相当性)が厳しく問われます。

- 法令・判例の考え方:
 - 参照条文:労働契約法第 15 条(懲戒)
 - 懲戒は、客観的に合理的な理由があり、社会通念上相当である必要があります。
 - ポイント: 過去の裁判例では、被害者が自殺に追い込まれたり、重大な負傷を負わせたりしたケースでは重い処分が認められやすい一方、単発の暴言のみでは解雇までは認められず、降職や出勤停止にとどまる例も多いです。

- **トラブル解決へのヒント：**処分を決定する前に、当事者双方および周囲の証言を冷静に収集する「調査プロセス」の透明性が不可欠です。

第 10 章 セクハラ・その他のハラスメント

本章では、性的な言動によって労働者の就業環境を悪化させる「セクシュアルハラスメント」をはじめ、妊娠・出産、育児・介護休業等の制度利用に関する嫌がらせ(マタハラ・パタハラ等)、および近年社会問題化している顧客等からの著しい迷惑行為(カスタマーハラスメント)を扱います。これらのハラスメントは、個人の尊厳を傷つけるだけでなく、企業の職場秩序や社会的信用にも重大な影響を及ぼすため、法令に基づく防止措置と迅速な事後対応が強く求められています。

1. セクシュアルハラスメント(セクハラ)

Q:職場で性的な噂を流されたり、容姿について言及されたりすることもセクハラになりますか？

A:なります。身体への接触がなくても、性的な関心や蔑視に基づく言動により就業環境を悪化させればセクハラに該当します。

- 法令・判例の考え方:
 - 参照条文:男女雇用機会均等法第 11 条(職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置等)
 - 職場において行われる性的な言動に対し、労働者が拒否したことで不利益を受ける「対価型」と、環境が不快になり就業に支障が出る「環境型」を防止する義務を定めています。
 - ポイント: 性的な噂の流布(グリーンハウス事件)や、女性労働者の私生活への干渉、不必要な身体への接触、性的な冗談などが典型例です。
- トラブル解決へのヒント:「本人は喜んでいた」「親しみのつもりだった」という加害側の主観は通用しません。「相手がどう受け止めたか」を基準に、職場全体の秩序が害されていないかを判断する必要があります。

2. 妊娠・出産、育児・介護休業等に関するハラスメント

Q:育休を申請した社員に対し、上司が「忙しい時期に迷惑だ」「昇進は諦めろ」と発言するのは違法ですか？

A:違法です。これらは「マタハラ(マタニティハラスメント)」や「パタハラ(パタニティハラスメント)」と呼ばれ、制度の利用を阻害する言動として禁止されています。

- 法令・判例の考え方:
 - 参照条文:男女雇用機会均等法第 11 条の 3、育児・介護休業法第 25 条
 - 妊娠・出産、育児・介護休業等の制度利用に関する言動により、就業環境を害することを防止する措置を義務付けています。
 - ポイント: 制度利用を断念させる発言(ソニー・プルデンシャル生命保険(妊娠)事件)や、休業後に不当な配置転換や嫌がらせを行うことが該当します。
- トラブル解決へのヒント:

業務上の調整が必要な場合でも、個人の権利を否定するような言動は厳禁です。代替要員の確保など、組織としてサポート体制を整えることが防止の第一歩です。

3. 顧客等からの著しい迷惑行為(カスタマーハラスメント)

Q:顧客(取引先や消費者)から理不尽な要求や暴言を受けている社員に対し、会社はどう対応すべきですか？

A:会社は安全配慮義務に基づき、社員を顧客の過度な迷惑行為から守るための体制を整える必要があります。

- 法令・判例の考え方:
 - 参照条文:労働施策総合推進法(パワハラ防止指針)
 - 会社に対し、顧客等からの著しい迷惑行為(カスハラ)による被害を防止するための相談体制の整備や、マニュアル作成などの配慮を行うことが望ましいとされています。
 - ポイント: 土下座の強要や執拗なクレームに対し、会社が放置して社員がメンタル疾患を患った場合、会社の安全配慮義務違反(労働契約法第5条)が問われます。
- トラブル解決へのヒント: 現場任せにせず、会社として「これ以上の要求は受け付けません」というラインを明確にし、必要に応じて組織として交渉(法的措置を含む)を行う姿勢が重要です。

4. 就活ハラスメント

Q:採用面接やインターンシップ中に、学生に対して性的な質問や不適切な接触があった場合は？

A:直接の雇用関係がなくても、会社は社会通念上、応募者の尊厳を傷つけないよう配慮する義務があります。

- 法令・判例の考え方:
 - 参照条文:男女雇用機会均等法指針
 - 労働者だけでなく、求職者に対してもセクハラ防止対策を講じることが指針で示されています。
 - ポイント: 面接官という優越的な立場を悪用した言動は、不法行為(民法709条)として会社と個人の双方が賠償責任を負う可能性があります。

5. ハラスメントへの事後対応

Q:ハラスメントの相談があった場合、まず何をすべきですか？

A:迅速かつ正確な事実確認を行い、被害者のケアと加害者への厳正な対処、再発防止策を講じる必要があります。

- 法令・判例の考え方:
 - 参照条文:各ハラスメント防止法に基づく指針
 - ①相談窓口の設置、②事実関係の迅速かつ正確な確認、③被害者への配慮、④加害者への措置、⑤再発防止策、を義務付けています。

- **トラブル解決へのヒント：**相談内容の秘密保持を徹底し、相談したこと自体で不利益な扱い（解雇や左遷）を受けないことを明文化し、周知してください。初期対応の遅れが、被害者の病状悪化や提訴に直結します。

第 11 章 損害賠償・不法行為等

本章では、労働現場で発生した事故や不祥事に伴う民事上の責任関係について扱います。過重労働による健康障害や自殺に対する企業の「安全配慮義務違反」に基づく賠償責任、職場でのいじめや第三者への損害に対する「使用者責任」、さらには労働者が企業に損害を与えた場合の賠償制限の法理(逆求償)や身元保証人の責任範囲など、損害の公平な分担という観点から、実務上極めて重要な法的論点を整理しています。

1. 安全配慮義務

Q:社員が過労で倒れた場合、会社はどのような責任を負いますか？

A:会社は、労働者が生命・身体の安全を確保しつつ働けるよう配慮する義務があり、これに違反すると多額の損害賠償責任(債務不履行責任)を負うことになります。

- 法令・判例の考え方:
 - 参照条文:労働契約法第 5 条(労働者の安全への配慮)
 - 「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」と明文化されています。
 - ポイント: 会社が長時間労働を把握していながら放置し、健康を損なわせた場合、予見可能性(結果が予測できたか)と回避可能性(防ぐ手立てがあったか)が問われます。
 - 判例: 電通事件(最二小判平 12.3.24)では、会社が労働者の心身の健康を損なうことがないように注意する義務を怠ったとして、過労自殺に対する賠償責任を認めました。
- トラブル解決へのヒント: 「本人が進んで残業していた」という言い訳は通用しません。客観的な労働時間を把握し、過重労働者には医師の面談を促すなど、組織的な予防策が必須です。

2. 職場でのいじめ・嫌がらせ

Q:同僚間でのいじめで社員が退職した場合、会社は部下同士の問題として免責されますか？

A:免責されません。会社は加害者とともに、職場環境を整えなかったことによる不法行為責任や安全配慮義務違反を問われます。

- 法令・判例の考え方:
 - 参照条文:民法第 715 条(使用者責任)、労働契約法第 5 条
 - 使用者は、被用者がその事業の執行について第三者に加えた損害を賠償する責任を負います(使用者責任)。
 - ポイント: 会社がいじめを察知できた、あるいは相談があったにもかかわらず適切な措置(調査や配置転換)を講じなかった場合、不作為(何もしなかったこと)が責任の対象となります。
 - 判例: 誠昇会北本共済病院事件等、上司や同僚のいじめを放置した会社の責任を認

める裁判例が多数存在します。

- **トラブル解決へのヒント：** ハラスメント相談窓口を形だけにせず、事案が発生した際に迅速に調査・分離(配置転換)を行う手順をマニュアル化しておくことが重要です。

3. 労働者の損害賠償責任(逆求償等)

Q:社員が運転中に事故を起こし、会社が被害者に賠償金を支払いました。この全額を社員に請求できますか？

A:全額を請求することは原則としてできません。労働者の過失の程度や、事業の性質、賃金水準などを考慮して「信義則上相当と認められる限度」に制限されます。

- **法令・判例の考え方：**
 - **参照条文:**民法第 715 条第 3 項(求償権)
 - 使用者は労働者に対し求償権を持ちますが、判例によりその範囲は厳しく制限されています。
 - **ポイント：** 利益を得ている側(会社)が、その事業に伴うリスクも負担すべき(報償責任)という考え方が根底にあります。
 - **判例：**茨城観光自動車事件(最一小判昭 51.7.8)では、労働者の賠償義務は、事業の性格や労働条件を鑑み、信義則上相当な範囲に限定されると示されました。
- **トラブル解決へのヒント:**あらかじめ「事故を起こしたら〇万円」といった違約金を定めることは労働基準法第 16 条で禁止されています。任意保険への加入を徹底し、労働者への過度な負担を避ける体制づくりが現実的です。

4. 身元保証人

Q:新入社員の身元保証人に対し、社員が起こした横領の全額を賠償させることはできますか？

A:身元保証人の責任は、会社の管理体制や本人の過失の程度を裁判所が総合的に判断するため、大幅に減額されるのが一般的です。

- **法令・判例の考え方：**
 - **参照条文:**身元保証ニ関スル法律第 1 条～第 6 条、民法第 465 条の 6(極度額の定め)
 - 身元保証契約には「極度額(上限金額)」を定めなければ、契約自体が無効となります。
 - **ポイント：** 社員に不適任な兆候があったり、会社が監督を怠ったりした場合、会社は保証人に通知する義務があり、これを怠ると保証人の責任が免除または軽減されます。
- **トラブル解決へのヒント：** 2020 年の民法改正により、上限金額(極度額)を定めていない身元保証契約は無効です。既存のフォーマットを必ず見直してください。

5. 労働者による不法行為

Q:社員が競業他社に顧客リストを流出させました。どのような法的措置が可能ですか？

A:在職中であれば就業規則に基づく懲戒処分に加え、損害賠償請求が可能です。退職後であっても、守秘義務契約や不正競争防止法に基づき訴えることができます。

- 法令・判例の考え方:
 - 参照条文:民法第 709 条(不法行為)、不正競争防止法第 2 条第 1 項
 - 故意または過失によって他人の権利や利益を侵害した者は、損害を賠償する責任を負います。
 - ポイント: 営業秘密の持ち出しは、企業の正当な利益を侵害する不法行為となります。
- トラブル解決へのヒント: 入社時および退職時に、秘密保持に関する誓約書を取り交わしておくことが、裁判での有力な証拠となります。

6. 過失相殺

Q:過労自殺の裁判において、社員本人の性格や基礎疾患を理由に、賠償額を減らすことはできますか？

A:本人の過失や、通常の範囲を超える個人の性格・事情が影響した場合には「過失相殺」や「素因減額」として賠償額が調整されることがあります。

- 法令・判例の考え方:
 - 参照条文:民法第 722 条第 2 項、第 418 条(過失相殺)
 - 損害の発生に労働者側にも非があった場合、公平の観点から賠償額を減額できる仕組みです。
 - ポイント: ただし、単に「真面目で責任感が強い」といった一般的な性格のみを理由に減額することは認められにくい傾向にあります。
- トラブル解決へのヒント: 労働者の健康状態の変化(顔色が悪い、遅刻が増える等)をキャッチした場合、会社から積極的に受診や休養を命じることが、会社側の法的リスクを軽減する上でも極めて重要です。