

# 社労士國本の一（日）一（生）（笑～勝～翔）



## 1. 労務問題をめぐる最近の裁判例から

### 派遣社員への慰謝料支払いを命令（2月10日判決）

大手電機メーカーの子会社（愛知県）で働いていた元派遣社員の2人（別の会社から派遣）が「派遣切り」にあったとして、直接雇用と慰謝料の支払いを求めている訴訟の控訴審判決で、名古屋高裁は一審判決（計約130万円の支払いを命令）を支持する判決を下しました。

一審（名古屋地裁）では、「賃金の高さなどを理由に突然の派遣切りを行っており、著しく信義にもとる対応である」として、会社側の不法行為を認めた一方、派遣社員と同社の間に直接の雇用契約があったとは認めていませんでした。

### コンサル会社社員の長時間労働による精神疾患を認定（2月15日判決）

精神疾患を発症したのは長時間労働が原因であるとして、建設コンサル会社（東京都）の社員が会社に対して損害賠償（総額約660万円）などを求めている訴訟の判決があり、大阪地裁は男性側の主張を認め、会社側に440万円の支払いを命じました。

この男性は、遅くとも2002年12月に精神疾患を発症しましたが、2002年の時間外労働時間が月平均約135時間となっていました。

裁判長は、「上司らは長時間労働や健康状態の悪化を認識しながら、負担を軽減させる措置をとっておらず、安全配慮義務違反である」としました。

### 個人業者を「労働者」と認定（2月21日判決）

音響機器メーカーの子会社（神奈川県）が、機器修理を行う個人業者（会社と業務委託契約を締結）の労働組合との団体交渉を拒否したことが「不当労働行為」と認定されたため、認定を行った中央労働委員会の救済命令取消しを求めている訴訟の上告審判決があり、最高裁（第3小法廷）は、「業務実態から業者は労働基準法上の労働者に該当する」との判断を下しました。

上記の労働組合は、2005年1月に最低保障賃金を月30万円とすることなどを求めていましたが、子会社側は「会社が雇用している労働者の組合ではない」として団体交渉に応じませんでした。

しかし、最高裁は「子会社の指定する方法に従って指揮監督を受けて労務を提供し、時間的にも拘束されている」、「個人業者が基本的には労働者に該当するとの前提で、なお独立の事業者の実態があると認められる特段の事情があるか否かを再審理すべき」としました。



## 2. 「パワハラ」と「熱血指導」の境界線

～熱心な指導が「パワハラ」と見なされるのはどんな時なのでしょう。厚労省の定義と判例から、その境界線を考察します

はじめに

「上司は教育的指導と思っているが、部下はパワハラと思っている」。このようなパワーハラスメントを巡る労働問題がクローズアップされる事が多くなってきました。

世代間の価値観の相違が一因かもしれませんが、「最近の若いヤツは…」と嘆いているばかりでは問題は解決しません。本稿では、パワハラを定義を再確認し、「熱血指導」との境界線はどこにあるかについて考察します。

パワハラを定義

厚生労働省は、職場のパワーハラスメントを以下のとおり定義付けています。

同じ職場で働く者に対し、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、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

ここにある優位性とは、職場における役職の上下関係のことではなく、**当人の作業環境における立場や能力のこと**です。つまり、部下や同僚であっても相手に対して何らかの優位性を持っていると客観的に認められる場合は、パワハラ  
の行為者・加害者になり得るのです。

パワハラ行為の具体例

- (1) 身体的な攻撃(暴行・傷害)
- (2) 精神的な攻撃(脅迫・暴言等)
- (3) 人間関係からの切り離し(隔離・仲間外れ・無視)
- (4) 過大な要求(業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害)
- (5) 過小な要求(業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと)
- (6) 個の侵害(私的なことに過度に立ち入ること)等

この定義によると、パワハラを巡る労働問題については、特に以下の2つが重要な争点となります。

争点とすべき事実の有無と程度

業務の適正な範囲を超えているか否か

「パワハラ」と「熱血指導」の境界線

過去に、「お前はバカか」「給料泥棒」「目障りだ」などの上司の暴言を要因とした労働者の自殺が、パワハラとして労災認定されたケースがありました。しかし、だからといって「暴言は一切してはいけない」ということなのでしょう。異なるシチュエーションにおける比較をしてみましょう。



[ケース 1] 昼休み明けの5分の遅刻

昼休みから帰ってくるのが5分遅れたということで、「お前はバカか！」と上司が執拗に叱責した。

[ケース 2] 重要な商談への5分の遅刻

重要な取引先との商談に5分遅れたということで、「お前はバカか！」と上司が執拗に叱責した。

上記のケースはいずれも「ささいな遅刻」という労働者の行為に対する暴言ですが、その業務上の重要度に差があります。仮に裁判でパワハラ行為について争うことになった場合、ケース 2 よりもケース 1 のほうが上司の暴言に業務上の合理性があると見なされると予想できます(もちろん暴言そのものが肯定されるという意味ではありません)。つまり、言葉の内容よりも状況が大切だということです。

近年は、「パワハラ行為だと糾弾されることを恐れるあまり、消極的で実のない指導しかできない」という現場の上司の声もありますが、**注意指導することがいけないということではありません**。パワハラ問題は、どちらかに偏ることなく、状況を踏まえたバランスある判断をすることが必要です。

今の時代、パワハラの問題は、一つ間違えると企業のリスクにもつながります。当事務所としても、事前対応等を色々と考えていきたいと思っております。

### 3. 話題のビジネス書をナナメ読み

「話題のビジネス書」と書きながら、定期購読誌を除き最近はあまり本が読めていないのが現状なのですが、その代わりに、移動の車中で経営に関する講演やセミナーのCDやDVDを聴くことで、知識や感性の向上を図っています。

最近聴いているのは、「**日本で一番大切にしたい会社**」の著者の坂本先生の講演DVDです。聴くたびに、経営について考えさせられる1枚かと思います。



## 所長のひとこと ~ 思わぬ依頼

昨今、フェイスブック(以下FB)が流行っております。私も今まで、ブログ、ツイッター、ミクシー等色々なものやってきましたが、今までとの違いを感じるのは、FBをやる人の多さです。ブログやツイッターはやっていないけど、FBはやっているという方が多いです。それだけ、FBが取っつきやすいということがあるのでしょうか。

そんな中、私の住む柳井市余田(よた)地区の方から、思わぬ依頼を受けました。それは「フェイスブックで余田祭りとか、地域の情報発信をしてくれんかねえ」というものです。(何かの役職に就くこと以外)断ることが苦手な私は、「私でできることなら・・・」とお引き受けさせていただきました。もしよろしければ、ご覧下さいませ。

ちなみに、以下のようなことを書いております。  
「私の住む柳井市余田地区は、レトロな公民館もさることながら、「租税完納塔」というものがあります。由来については・・・(以下省略です)



國本豊社労士事務所は、以下の業務を行うことで、地域の事業主様をサポートいたします！  
(以下は顧問契約先へのフルサポートですが、単発の相談も喜んでお受けいたします)

### ・就業規則の作成

(プロが作る就業規則です。会社の発展、社員の安心感につながる規則を作成します。法改正にも随時対応します)

### ・労働保険、社会保険手続き

労働保険年度更新(7月) 社会保険算定基礎届(7月) 36協定作成届出(定時) 労災事故手続き  
1年単位変形労働時間届(定時) 介護保険料変更、控除額お知らせ(3月) 雇用保険料率変更お知らせ(4月)  
健康保険料、厚生年金保険料変更、控除額お知らせ(9月) 入社・退職社員様に関わる保険関係届 年金相談 等

### ・情報発信、相談業務

労働基準監督署の調査対応 御社に役立つ助成金情報があれば、ご提案します  
土日朝夜問わず雇用に関するお困り事の電話、メール相談をします。もちろん、訪問相談もいたします  
給与改定時ご連絡いただければ給与台帳を拝見し、社会保険料算出、月額変更等の確認をします  
御社に役立つ有効情報をタイムリーに発信、ご提案します 毎月1回人事労務ニュースを持参(又は発送)します

お客様の喜び=私の喜び <sup>くにもとゆたか</sup> 國本豊 社会保険労務士事務所

〒742-0034 山口県柳井市余田 1310

TEL 0820 24 6886 FAX 0820 24 6887 ホームページ <http://k-sr.jp>

公的活動

- ・山口商工会議所エキスパート登録
- ・財団法人やまぐち産業振興財団専門家登録
- ・柳井商工会議所青年部所属
- ・柳井商工会議所中小企業支援センターコーディネーター
- ・柳井市倫理法人会会員(広報委員をしています)
- 講演、メディア出演等
- ・KRY ラジオ「おはようKRY」電話出演(平成20年3月)
- ・FM山口「ザ・ムーブマン」に出演(平成21年11月)
- ・柳井ライオンズクラブにて講演(平成22年11月)
- ・柳井市倫理法人会モーニングセミナー講師(2回)

