

労務法制委員会 Q & A

弁護士法人リーガルプラス 市川法律事務所

弁護士 宮 沢 純 一 氏



平成30年10月3日に、労務法制委員会において、「判例から学ぶ労務管理の落とし穴と近時の法改正」と題して、主に、近時出た裁判例の内容を出発点としてパワハラ、残業代等についてお話すると共に、法改正についてもお話をしました。

今回のテーマについて、ポイントとなる点や補足事項等を、Q&Aの形式でご紹介いたします。

Q1 どのような行為が、職場におけるパワハラに当たりますか。

A1 平成30年の3月30日に厚生労働省から出された「職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会」の報告書では、①優越的な関係に基づいて（優位性を背景に）行われること、②業務の適正な範囲を超えて行われること、③身体的若しくは精神的な苦痛を与えること、または就業環境を害すること、という3つの要素を、いずれも満たす場合が、職場におけるパワハラに該当するとされました。

①は、当該行為を受ける労働者が行為者に対して抵抗又は拒絶することができない蓋然性が高い関係に基づいて行われることを意味し、典型例は、職務上の地位が上位の者による行為です。しかし、そのような場合に限られず、例えば、部下による行為であったとしても、当該部下が業務上必要な知識や豊富な経験等を有していて、当該部下の協力を得なければ業務の円滑な遂行を行うことが困難な場合等には、①を満たします。

②は、社会通念に照らし、当該行為が明らかに業務上の必要性がない、又はその態様が相当でない場合が該当します。

③は、当該行為を受けた者が身体的若しくは精神的に圧力を加えられ負担と感ずること、又は当該行為により当該行為を受けた者の職場環境が不快なものとなったため、当該労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生ずることを意味します。例えば、長期間の無視等により、就業意欲を低下させる行為等がこれに該当し得ます。

上記報告書においては、以上の3つの要素のうち、いずれかを欠く場合には、職場のパワハラには該当しないという考えが示されました。

Q2 仮眠時間や休憩時間等の実作業に従事していない時間帯であっても、法的に労働時間と評価されるのは、どのような場合でしょうか。

A2 最高裁平成12年3月9日判決は、労働者が実作業に従事していないというだけでは、使用者の指揮命令下から離脱しているとはいえ（＝労働時間と評価され得る）、労働者が労働から離れることを保障されていて初めて、使用者の指揮命令下におかれていないものと評価できる（＝労働時間とは評価されない）としました。

つまり、同判決では、労働者が実作業に従事していない時間帯であっても、労働契約上の役務の提供が義務付けられていると評価される場合には、労働からの解放が保障されているとはいえ、労基法上の労働時間に当たると判示しました。

したがって、例えば、仮眠時間とされている時間帯であったとしても、実態としては、一定の場所から離れることが許されておらず、寝巻に着替えて仮眠をとることもなく、実際に、仮眠時間中に緊急対応をしたことが一定の期間の間に複数回ある等の事情がある場合には、実作業に従事していない仮眠時間中も、労働からの解放が保障されているとはいえないとして、労働時間に当たるとの結論が出されています（千葉地裁平成29年5月17日判決）。

Q3 時間外労働の上限規制が改正となり、現行の規制よりも厳しくなって施行予定とのことですが、ポイントはどのような点でしょうか。

A3 現行の規制では、労使協定の締結によって、事実上は無制限に残業が可能な制度となっていました。

しかし、改正法においては、残業は月45時間まで、年360時間までが原則とされました。これに対する例外を認めるとしても、最長でも年720時間、月100時間未満、2～6ヶ月平均で80時間までが限度とされました。さらに、残業が月45時間を超えてよいのは年6回までとされました。

そして、これらの規制に違反した会社に対しては、悪質な場合には、刑罰の適用対象となることも定められました。具体的には、6ヶ月以下の懲役又は30万円以下の罰金が科されることとされています。

これら改正法は、大企業については2019年4月から、中小企業については2020年4月から適用開始となる予定となっています。