

大滝・馬場人事労務研究所便り

「労働時間管理」をめぐる 役員の実務と求められる対応

◆過労死の責任を問う全国初の「株主代表訴訟」が提起
銀行の行員だった男性が過労からうつ病を発症し、投身自殺をした事件で、男性の妻が銀行を訴え、熊本地裁は、銀行が注意義務を怠り、行き過ぎた長時間労働をさせたと認定し、慰謝料など1億2,886万円の支払いを命じました（2014年10月）。同事件では、労働基準監督署が発症直前の時間外労働時間が207時間に及んでいたと認定していました。

そして今年9月、この妻が、銀行の株主としての立場で、当時の役員ら11人に対し、過労死を防ぐ体制づくりを怠り銀行に損害を与えたとして、約2億6,400万円の損害金の支払いを求める株主代表訴訟を提起しました。

◆株主代表訴訟で追及される役員の実務とは？

役員は、会社に対し忠実義務を負っており（会社法355条等）、違反すると任務懈怠責任（会社法423条1項）を負います。

株主代表訴訟では、役員の実務懈怠により会社が損害を被ったとして責任追及がなされますが、過労死や過労自殺について任務懈怠責任を問う株主代表訴訟は初めてのことです。

◆過労死・過労自殺で役員個人の責任を認めるケースが相次ぐ

従業員の過労自殺について役員個人の責任を認めた事件として有名なのが、2011年5月の大庄（日本海庄や）事件における大阪高裁判決です。同事件は、役員の実務に対する損害賠償責任を定める会社法429条1項の規定が、過労死・過労自殺の事案でも適用されることを明らかにしました。



2015年12月に和解が成立したワタミ過労自殺訴訟でも、原告側によれば、和解条項で、創業者について「最も重大な損害賠償責任を負う」ことを確認しています。

経営者による長時間労働の放置は、厳しい責任追及の対象となり得ると言えるでしょう。

◆自社の「働き方改革」を検討してみませんか？

NTTデータ経営研究所／NTTコムオンライン・マーケティング・ソリューションの調査によると、長時間労働の抑制に取り組む企業の割合が2015年の「22.2%」から2016年の「32.1%」に増加し、既に多くの経営者が長時間労働の是正に向けて動き出しています。

所定外労働時間の削減や有給休暇の取得促進に取り組む中小企業事業主は、厚生労働省の職場意識改善助成金（職場環境改善コース）を受給できる場合がありますので、利用を検討してみたいはいかがでしょうか。

増加する「障害者雇用」 の現状と今後の課題

◆増える障害者雇用

国による障害者雇用対策が講じられている中で、障害者の就職件数は年々増加しています。

厚生労働省の「平成27年度 障害者の職業紹介状

～当事務所よりひと言～

況等」の調査でも、ハローワークを通じた障害者の就職件数は平成26年度の84,602件から大きく伸びて90,191件（対前年度比6.6%増）となり、7年連続で増加したと公表されています。

特に、最近では精神障害者の就職件数が大幅に増加しているようです。

◆法定雇用率達成の企業はまだ少ない

一方、エン・ジャパン株式会社が実施した「障がい者雇用」についてのアンケート調査（回答233社）によると、従業員数50名以上の企業で法定雇用率（2.0%）を「達成している」と回答したのは約31%だったそうです。

その他は、「雇用しているが雇用率は未達成」が31%、「50名以上の企業だが雇用していない」が38%となり、法定雇用率を達成している企業が大半を占めるとは言えない状況です。

平成27年の厚生労働省の調査でも、法定雇用率達成企業の割合は47.2%と公表されており、その割合は増加しているものの、障害者の雇用が十分に進んでいるとは言えない状況です。

◆仕事内容や環境面の整備に課題を持つ企業が多い

上記のエン・ジャパン社のアンケート調査では、実際に雇用している職種や分野について尋ねたところ、「事務」（54%）および「軽作業」（37%）との回答が多くなっています。

また、雇用上の課題や懸念点として、「適した仕事があるか」「法定雇用率の達成」「設備・施設・機器など安全面の配慮」「周囲の社員の、障害への理解」などが挙げられており、仕事の内容や職場の環境面の整備に課題感を持つ企業が多いことがわかります。

◆採用後の体制まで含めた対応が必要に

最近では障害者へのパワハラ事案について報道されることも多く、職場内の障害者へのハラスメント、嫌がらせについて問題になっています。

企業側の雇用動機は様々ですが、今後、障害者雇用を推し進めていくうえでは、採用後の社内体制まで含めて障害者雇用に対する考え方を変化させていく必要があるようです。

今回の判例（東京地判平27.10.2）は、会社が育児介護休業法（以下育児介護法）第23条の育児短時間勤務制度（以下「本件制度」）を利用した原告労働者について本来昇給すべき程度の昇給が行われなかった（以下「本件昇給抑制」）事案です。原告の基本給は、本件制度による短時間勤務をしている間は8分の6に減額支給されており（ノーワークノーペイの原則）、昇給は給与規定に従い決定されていました。昇給の実質は1年間の業績やその間に身につけた執務能力等を考慮して改定される賃金改定であるところ、原告は「B」の評価を受けて昇給されていましたが、本件制度を取得したことの帰結である労働時間が短いことを理由として、昇給した号俸に8分の6を乗じた額が支給されていました（「本件昇給抑制」）。判決は、本件昇給抑制は、本来与えられるべき昇給の利益を不十分にしか与えない形態であることから、労働者に本件制度の利用を躊躇させ、ひいては、育児介護法の趣旨を実質的に失わせるとして、本件昇給抑制は、同法第23条の2に違反する不利益な取り扱いに該当するとしました。本判決のわかりにくいところは、本件昇給抑制について「不法行為に基づく」差額賃金相当額の損害賠償金及び慰謝料等を認めても「労働契約上」の差額賃金請求権は発生しないとしている点です。これは本件昇給抑制の結果として本件職員に対する号俸決定自体は無効とは解されず、本件昇給抑制のように、本来与えられるべき利益を与えないという不作為が違法な権利侵害として不法行為を構成することは格別、さらに進んで本来与えられるべき利益を実現するのに必要な請求権を与え、あるいは法律関係を新たに形成ないし擬制する効力を持つものと解することはできないとする民法上の理論からきています。理屈はともかくとして結論は押さえておかなければならない判例だと思います。（大滝）

ご担当者の方届け出はお済ですか？ 今年の12月より従業員50名以上の事業所にストレスチェック制度の実施が義務付けられました。目的は労働者のメンタルヘルス不調の未然防止です。未然防止には、職場環境の改善と、労働者自身のストレスマネジメント（セルフケア）能力の向上の両方が求められます。ストレスチェック制度を、義務による負担増、コスト増にとらえるのではなく、労働者や職場のストレス状況の改善に結びつけ、働きやすい職場環境作りや生産性の向上につなげるきっかけととらえて前向きに活用していきましょう。そして忘れてはいけませんが労働基準監督署への報告です。ストレスチェックを実施したとしても、労働基準監督署への報告を怠った場合や虚偽の報告をした場合、労働安全衛生法の第120条5項により50万円以下の罰金に処せられるため注意が必要です。（馬場）