

大滝・馬場人事労務研究所便り

公益通報者保護法が改正されました！

公益通報者保護法の一部を改正する法律案が6月8日に成立、同月12日に公布されました（令和2年法律第51号）。

以下、公益通報者保護制度の概要と改正内容について紹介します。

◆公益通報者保護制度とは？

公益通報者保護制度とは、国民生活の安心や安全を脅かすことになる事業者の法令違反の発生と被害の防止を図るため、公益のために事業者の法令違反行為を通報した事業者内部の労働者に対する解雇等の不利益な取扱いを禁止する制度です。

◆改正1：事業者自ら不正を是正しやすくするとともに、安心して通報を行いやすくする

事業者自ら不正を是正しやすくするとともに、安心して通報を行いやすくするため、①事業者に対し、内部通報に適切に対応するために必要な体制の整備等（窓口の設定、調査、是正措置等）が義務付けられます（従業員数300人以下の中小事業者は努力義務）。

また、①の実効性を確保するために、②行政措置（助言・指導、勧告および勧告に従わない場合の公表）が行われます。さらに、③内部調査等に従事する者に対し、通報者を特定させる情報の守秘が義務付けられ、違反した場合には刑事罰が科されます。

◆改正2：行政機関等への通報を行いやすくする

行政機関等への通報を行いやすくするため、①権限を有する行政機関への通報の条件（現行は「信じるに足りる相当の理由がある場合の通報」）に「氏名等を記載した書面を提出する場合の通報」が追加されました。また、②報道機関等への通報の条件（現行は「生命・身体に対する危害」）に、「財産に対する損害（回復困難または重大なもの）」が追加され、また、「通報者を特定させる情報が洩れる可能性が高い場合」も追加されました。

さらに、③権限を有する行政機関における公益通報に適切に対応するために必要な体制の整備等についても規定されました。

◆改正3：通報者がより保護されやすくする

内部通報・外部通報の実行化を図るため、①労働者だけでなく、退職者（退職後1年以内）や役員も保護対象とし、②保護される通報について、現行は刑事罰の対象となる通報だけであるところ、



行政罰の対象となる通報も保護されることとなります。また、③保護の内容について、通報に伴う損害賠償責任の免除を追加しました。

施行は、公布の日から起算して2年を超えない範囲内において政令で定める日となります。

精神障害の労災が最多に～令和元年度「過労死等の労災補償状況」より

◆仕事が原因で精神疾患 労災申請・認定ともに最多

令和元年度の「過労死等の労災補償状況」が公表されました。厚生労働省は、過重な仕事が原因で発症した脳・心臓疾患や、仕事による強いストレスが原因で発病した精神障害の状況について、平成14年から、労災請求件数や労災保険給付を決定した支給決定件数などを年1回、取りまとめています。

本調査によれば、仕事が原因で精神疾患にかかり令和元年度（2019年度）に労災申請したのは2,060件、支給決定件数は509件となり、いずれも統計開始以降最多でした。

◆業種別では「医療・福祉」が最多

請求件数で見ると、業種別（大分類）では、「医療・福祉」426件、「製造業」352件、「卸売業、小売業」279件の順に多くなっており、支給決定件数で見ると、業種別（中分類）では、「社会保険・社会福祉・介護事業」が48件と最も多く、次いで「医療業」（30件）、「道路貨物運送業」（29件）と続きました。年齢別では、請求件数は「40～49歳」639件、「30～39歳」509件、「20～29歳」432件、支給決定件数は「40～49歳」170件、「30～39歳」132件、「20～29歳」116件の順に多くなっています。

◆パワハラ法制化による労災認定基準の改正

令和2年5月29日付けで精神障害の労災認定の基準が改正

され、具体的出来事等に「パワーハラスメント」が追加されました。労災認定基準にパワハラの種類が新設されたことで、より早期にパワハラの問題が認識されることとなります。会社にとっては、一層パワハラ問題も意識した対策が必要になってくるでしょう。

◆新型コロナウイルス感染症の影響

また、現在新型コロナウイルスの流行により、治療に当たる医療関係者はじめエッセンシャルワーカー等のメンタルヘルスの問題がたびたび話題に上っています。新型コロナウイルス感染症による働き方や環境の変化に伴い業務過多が生じ、結果的に長時間労働に陥ってしまうというようなケースもあります。今後、様々な変化を踏まえ、企業としても労災が起きないような環境づくりに取り組んでいきたいところです。

～今月の判例研究～

今月号は、東芝総合人材開発事件（東京高判令元・10・2）を解説します。事案は以下の通り。

Y社は企業内教育研修の企画・立案、コンサルティングを目的とする会社。Xは平成18年1月にY社に入社し、平成24年4月からグループ会社各社に入社する新規高卒者の教育訓練を行う技能訓練校（以下「スクール」）に配属されていた。Xは、スクールにおいて、教育訓練担当講師との日程調整、年間授業のコマ割り、行事日程案の作成、日々の訓練や行事運営のサポート業務を行っていた。平成26年10月14日、Xは、「報告会議事録についての連絡」と題するメール（以下「本件メール」）をグループ会社に送信し、その内容は、「①前期報告会について、開催前は担当するように言われたのに、当方が担当でないのに余計なことをしたと言われたので議事録を含め、今後一切対応しない、②派遣元の窓口への報告会や評価制度についても、現在の訓練校では、グループミーティングもなく、学科講師の反省会、報告会ともに、責任を持ってない、③訓練生の成績を報告するだけで精一杯の状況である」というものであった。同年10月15日、スクールの校長は、本件メールの送信につき、Xに反省文の作成を指示し、これを受けてXは形式的には反省文を作成したものの、その内容は校長及びY社組織を批判するものであった。校長は、翌日以降も反省文作成の指示を継続したが、Xは同様の反省文を提出し続けたので、同年11月、校長はXに対し、実習に用いる部品の仕分け作業を指示（以下「本件業務指示」）したが、Xはこれに従わなかった。平成27年4月21日、Y

社は、①本件業務指示に従わないこと、②本件メールにより関係先に無用な混乱を招来させたことを理由に、Xを譴責処分とした。上記譴責処分後もXが本件業務指示に従わなかったため、Y社は同年8月7日にXに出勤停止1日の懲戒処分を課した。同年11月30日、Y社は、Xが出勤停止後も本件業務指示に従わないことを理由として、同日付でXを解雇した。Xは、従前と異なる単純作業の指示はパワハラであるとして本件解雇は無効であり、労働契約上の地位の確認を求めて提訴した。一審判決は、Xの請求を棄却。そこでXが控訴。本件判決も、一審判決を維持し、以下の理由でXの請求を棄却しました。「①問題行動を起こした従業員に従前の業務を担当させられない場合に、他の業務を担当させたことの一事をもって懲罰目的であるとか、業務上必要性のない行為を行わせるパワハラがあったとはいえない。②Xが提出した反省文には、校長及びY社組織を批判する記載があり、今後も組織規律を乱す言動を行いかねない恐れがあった。従ってY社がXを従前業務に復帰させなかった判断はやむを得ないものである。③Y社は、本件メール送付行為があったことを理由に性急に解雇に踏み切ったものではない。解雇前に、譴責処分や出席停止処分を課し、Xに反省と改善の機会を十分に与えている。2度の懲戒処分後もXに反省と改善が見られず、上司や元上司に対する他罰的な言動を繰り返したことによる本件解雇は有効である」としました。本件では、Y社は性急に解雇に及ばず、まずはXの教育指導の方策をとり、本件業務の指示を行い、その不順守を理由に2度の懲戒処分を経由してから解雇に及んでいます。そのプロセスは穏当かつ確なものでした。司法審査における解雇の困難さ、一度敗訴無効となった場合の影響の甚大さを鑑みれば会社の対応は間違っていないといえる事例でした。（大滝）

～今月のトピックス～

厚生労働省は、新型コロナウイルス感染症の感染が拡大している状況等を踏まえ、妊娠中の女性労働者の母性健康管理を適切に図ることができるよう、男女雇用機会均等法に基づく指針（告示）を改正し、妊娠中の女性労働者の母性健康管理上の措置に新型コロナウイルス感染症に関する措置を新たに規定しました。改正の内容は、妊娠中の女性労働者が、母子保健法の保健指導又は健康診査に基づき、その作業等における新型コロナウイルス感染症に感染するおそれに関する心理的なストレスが母体又は胎児の健康保持に影響があるとして、医師又は助産師から指導を受け、それを事業主に申し出た場合には、事業主は、この指導に基づき、作業の制限、出勤の制限（在宅勤務又は休業をいう。）等の必要な措置を講じるものとします。申出は、主治医等が指導事項を記載した母性健康管理指導事項連絡カードを、労働者が事業主に提出することで行い、事業主は、この指導に基づいて必要な措置を講じなければならないとされました。適用期間は、2020年5月7日（木）～2021年1月31日（日）までです。（馬場）