

大滝・馬場人事労務研究所便り

マスク着用ルールの見直し

◆マスク着用が個人の判断に

厚生労働省は、新型コロナウイルス感染症対策としてのマスク着用について、令和5年3月13日以降の考え方を示しました。屋内では基本的にマスクの着用を推奨するというこれまでの取扱いを改め、今後は個人の主体的な選択を尊重し、着用は個人の判断に委ねることを基本としました。本人の意思に反してマスクの着脱を強いることがないよう、個人の主体的な判断が尊重されるよう配慮を呼びかけています。

◆着用が推奨される場面

ただし、次の場面ではマスクの着用が推奨されています。

○医療機関を受診する時、○高齢者など重症化リスクの高い方が多く入院・生活する医療機関や高齢者施設などへ訪問する時、○通勤ラッシュ時など、混雑した電車やバス（概ね全員の着席が可能なものを除く）に乗車する時

そのほか、○新型コロナウイルス感染症の流行期に重症化リスクの高い方が混雑した場所に行く時については、感染から自身を守るための対策としてマスクの着用が効果的としています。

◆従業員への着用要請は許容

なお、事業者が感染対策上または事業上の理由等により、利用者や従業員にマスクの着用を求めることは許容されています。次のような例が示されています。

○感染対策上または事業上の必要がある場合に、従業員に対し、マスクの着用を求めること、○客層や施設内の環境、感染状況等を踏まえ、顧客に対し、マスクの着用を求めること、○マスク見直し時期をまたぐ一連の催物において、混乱回避のため従前のマスク着用を求めること



政府が公表する業種別ガイドラインなども参考にしながら、自社の対応を考えていきましょう。

ハラスメントの潜在化、防ぐには

ないように思えても、実際はハラスメントによる退職者が発生しているという可能性を示唆する調査があります（パーソル総合研究所「職場のハラスメントについての定量調査」）。

◆離職理由の潜在化

ハラスメントによる離職は年間約87万人いて（2021年）、そのうち約7割の人が、ハラスメントが離職理由であることを会社に伝えていないそうです。また、ハラスメントのなかで会社が実際に対応を行ったのは17.6%しかないとのこと。

労働力不足が続く状況の中で、あるいは会社が認知しない、あるいは未対応のハラスメントが存在することは、社会にとっても会社の経営にとっても良いことはありません。

◆「回避型マネジメント」

ハラスメントが問題となるようになり、上司がハラスメントを回避しようと、部下を飲み会やランチに誘わない、ミスをしてあまり厳しく叱咤しないといった「回避型マネジメント」を行うようになり、部下は上司との距離感を感じるようになっていくようです。

上司との距離感を感じている部下ほど、成長実感を得られていないため、人材の成長・定着に悪影響があるようです。

◆ハラスメント防止と人材の成長を両立させる「傾聴行動」

一方、ハラスメントを回避しながら部下を成長させている上司もいて、その特徴は、部下の意見や話について「傾聴行動」をとり、マネジメントに公平性があるとの結果が出ています。ハラスメントの防止と部下の成長を両立させるには、抑止策と共に職場での対話的コミュニケーションが重要なようです。

相談窓口や防止規定の整備とあわせて、こうした視点で管理職に対する研修を行うと、自社のハラスメント対策に役立つのではないのでしょうか。

～今月の判例研究～

今月は、美容院のオーナー店長が、退職した元従業員に対し顧客情報の利用禁止の仮処分を求めた X 事件（横浜地判令 4.3.15）を解説します。事案は以下の通り。美容院のオーナー店長 X は、神奈川県を中心に 14 店の美容室を運営している申立外会社 Z の委託を受け、X が雇用した美容師 Y を就労させ、Z から支払われる業務委託料を原資として Y に賃金を支払うとともに収入を得ていた。Y は、平成 27 年 3 月、X と雇用契約を締結し、本件店舗にて美容業務に従事していた。Y は、X との雇用契約締結時に、退職後も、「在職中に知り得た Z 会社及び X の美容室の取引先（顧客）の経営上、技術上、営業上その他一切の情報について秘密を保持する旨の誓約書（以下「本件特約」）を提出していた。Z 会社は、各美容師が取得した顧客情報（顧客名、住所、電話番号等）をデータベース化して管理していた。令和 3 年 10 月以降、Y は、転職を意図し、横浜市内の複数の美容室を見学し、また本件店舗のパソコンを操作して同人が接客した顧客のデータを閲覧し、その顧客情報を Y の携帯電話に記録した上で、同年 12 月 30 日、退職した。X は Y に対し神奈川県内及び東京都内において、仮処分後決定後 2 年間、Y が自分の顧客にする意図で顧客に電話をかける等の営業活動することや、顧客情報を第三者に開示提供すること等の禁止を求める仮処分を横浜地裁に申し立てた。横浜地裁は、以下の理由で X の申し立てを認めました。（1）本件秘密保持特約の有効性について 本件

特約は、Y に対し、雇用契約終了後においても、X の店舗の取引先の顧客情報について秘密保持義務を負わせるものと解される。本件店舗で就労する Y は美容師として顧客から情報を取得し、また、顧客の情報を利用するなど顧客の情報を知りうる立場にあること。退職後に Y が本件店舗の顧客情報を利用すると X の Z 会社に対する信用が毀損され、また、X が運営する美容室の売上等の営業上の利益が侵害されるおそれがあること。以上から、本件秘密保持の特約は合理性がある。顧客の氏名、住所、電話番号が個人情報に当たることは一般的に認識されている。よって Y は本件店舗の顧客の氏名、住所、電話番号について、X との雇用契約終了後においても秘密保持義務を負うとしました。（2）保全の必要性について X は Z 会社から美容室の運営を委託されているところ、X の被用者（Y）がその退職後に顧客の情報を利用し又は第三者に開示、提供するなどして、顧客の情報が漏洩した場合、Z 会社との信頼関係が毀損され、業務委託契約が解除されるおそれがあること。事実、Y は雇用契約終了後の就業先を探している中で、本件店舗の顧客情報を携帯電話に記録していることから Y が新たな就業先において営業活動をするおそれがあり、また、就業先の第三者に情報を開示・提供するおそれがあること。以上の理由から横浜地裁は、X は本件秘密保持の特約に基づいて Y による情報利用、第三者への開示、提供について差し止めることができるとしました。元の従業員による会社の顧客情報が持ち出される例が頻繁に起きています。会社としては、従業員を採用するにあたって、退職後であっても秘密を保持しなければならないとする秘密保持の誓約書を提出させておくことが絶対に必要であると思います。（大滝）

～今月のトピックス～

政府は、産後パパ育休の育児休業給付金の支給水準について、休業前賃金の 80% 程度（現行 67%）への引上げを検討しています。これは休業中の社会保険料の免除と合わせて、一定期間（1 カ月）実質的に休業前賃金を 100% 保障する案となっています。加えて、女性の育休中の支給水準も一定期間引き上げ、実質全額保障期間を設けることも検討しています。2022 年に国内で生まれた子どもの数は統計のある 1899 年以降初めて 80 万人を割り込み想定よりも 11 年も早く少子化が進んでいます。少子化は日本の経済規模の縮小につながり、社会保障制度の根幹をも揺るがす大問題です。早急な対策が必要です。（馬場）