

就業規則研修会

近時の就業規則の重要なポイントと裁判例等



東京エクセル法律事務所
弁護士 坂 東 利 国

就業規則の定義・効力

就業規則とは

- 法令上の定義規定なし
- 「労働者が就業上遵守すべき規律及び労働条件に関する具体的細目について定めた規則類の総称」（厚労省労基法コメ下）
 - 「就業規則」とは別の名称の規則に記載された事項が就業規則に記載すべき事項に該当する場合は、当該規則も「就業規則」と一体のものとして、使用者は、以下の義務を負う
 - （常時10人以上の労働者を使用する使用者）作成・変更した就業規則の所轄の労働基準監督署長への届出（労基法89条）
 - 過半数組合等の意見聴取義務と意見書添付（労基法90条2項）
 - 労働者への周知（労基法106条）
 - 義務違反の罰則（労基法120条）
 - 届出義務、意見聴取義務（×意見書添付義務），周知義務の違反は、30万円以下の罰金
 - 近時の送検事例の公表や裁判例は不見当
 - 就業規則に該当すれば、少なくとも使用者は規定に拘束される

就業規則に該当する場合

● 例

- ・ 紹与規程、退職金規程、安全衛生規程、懲戒規程、出向規程、ハラスメント規程

● どのような事項が「就業規則に記載すべき事項」に該当するか？

- ・ 事業場の全労働者に適用される労働者の遵守事項や労働条件等（通説）
 - 該当しないとされる規程・内規 ※判断が微妙な場合も。
 - ・ 一部の労働者にしか適用されない事項に関する細則
 - 一部高給社員のみに適用される社宅貸与に関する規程
 - ・ 労働者の遵守事項や労働条件に関わらない規程
 - 福利厚生施設管理規程や社宅管理規程（当該施設の管理方法に関する規定である場合）
 - 傷病休職からの復職可能性の判定基準を定めた内規（人事部において傷病休職した従業員の復職判断のための内部資料として作成され、労働者を無条件に拘束しない内規）（東京地判H26.11.26・アメックス（休職期間満了）事件）
 - 退職功労金の支給基準の記載がある書面（運用基準として定め「内規」と明記されたもの）（大阪高判H27.9.29・ANA大阪空港事件）

就業規則の労働契約規律効と最低基準効

労働契約の成立 = 合意原則（労働契約法6条）

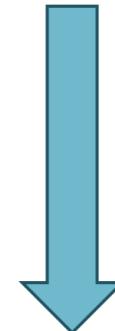
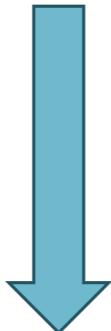
労働契約に定めていない労働条件



個別合意で労働条件を決定した

- ①合理的な労働条件が定められている就業規則が
②労働者に周知 （7条本文）

就業規則の定める基準を下回らない（7条但書）

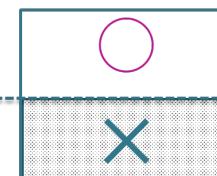


労働者の労働条件となる

【労働契約規律効】

【最低基準効】

個別合意



就業規則で定める
基準

就業規則と異なる労働条件の個別合意の効力

個別合意



就業規則で定める
基準

就業規則で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分については無効。無効となった部分は、就業規則の定める基準による（労契法12条）：最低基準効

■ 福岡地判H30.9.14・大島産業事件

【就業規則】

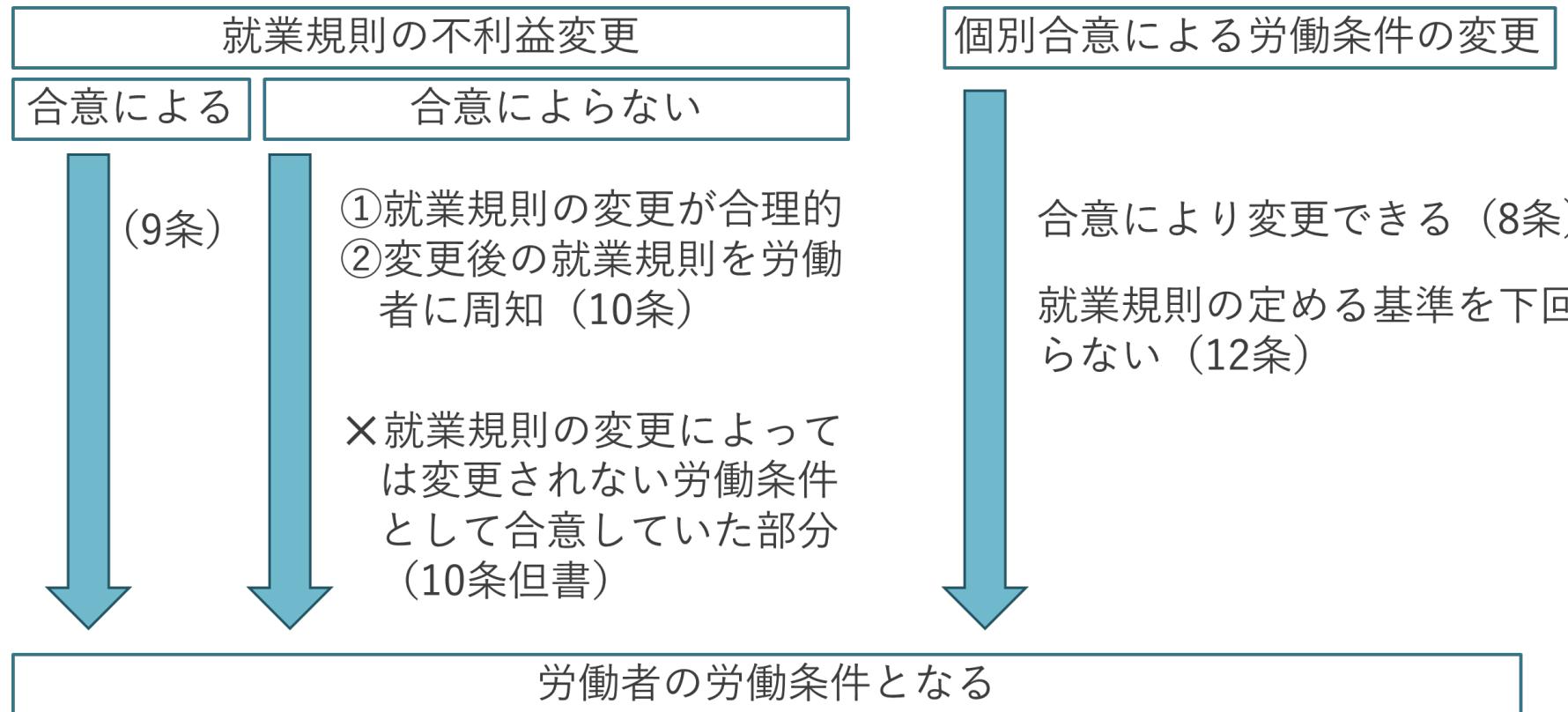
- この規則は、会社に勤務するすべての従業員に適用する。ただし、パートタイマー等就業形態が特殊な勤務に従事する者について、その者に適用する特別の定めをした場合はその定めによる

【賃金規程】

- 基本給は日給月給
-
- もともと土木業の会社で、土木工事に従事する従業員の固定給を想定していた
 - 長距離運送業を営むようになったが、就業規則等の改訂はせず、長距離トラック運転者との労働契約書で出来高払制としていた
- ▶ 判決は、就業規則（賃金規程）の日給月給制のほうが時間外割増賃金の算定において労働者に有利であるから**個別合意は就業規則の最低基準効に反し無効**として、日給月給制を適用し、時間外割増賃金を算定

就業規則の変更による労働条件の変更

● 労働条件の変更方法



就業規則の変更による不利益変更-1

就業規則の変更により労働条件を変更する場合は、① 変更後の就業規則を労働者に周知させ、かつ、② 就業規則の変更が、労働者の受ける不利益の程度、労働条件の変更の必要性、変更後の就業規則の内容の相当性、労働組合等との交渉の状況その他の就業規則の変更に係る事情に照らして合理的なものであることが必要（労契法10条）

① 労働者に周知（実質的周知性）

- 事業場の従業員の大多数が就業規則の内容を現実に知っているか、知りうる状態にあれば足りる（H24.8.10基発0810第2号）が、
- 労働者がその情報を認識・理解できる状態にあったことが必要
 - 書庫に鍵をかけて保管していたが、希望すれば閲覧できる（東京高判H21.10.28・キャンシステム事件）
 - 部門長が保管するとともに事務室に備え付け、従業員説明会でその旨を説明していた（東京地判H22.11.10・メッセ事件）
- ✗ 就業規則を知っていた者が2割から3割程度（東京地判H19.11.26・岡部製作所事件）

就業規則の変更による不利益変更-2

- × 退職金に関する規定について、全体朝礼等において口頭で説明したり、従業員休憩室の壁に就業規則をかけておいたが、説明内容や説明方法が不十分であり、退職金計算ができる文書も添付されておらず、労働者が内容を理解することが困難（東京高判H19.10.30・中部カラー事件）
- × 説明会や勉強会を開催したり、変更の概要を記載した書面を配布したが、具体的な賃金額や算定根拠等の説明を欠いていた（大阪高判H16.5.19・NTT西日本事件）

● 固定残業代の規定を無効とした裁判例（東京地判H30.4.18・PMKメディカルラボ事件）

特殊勤務手当、技術手当および役職手当は「時間外労働時間○時間分とする」として、固定残業代であることが明示され、従業員1名から、賃金規定等の就業規則をいつでも閲覧可能であることを確認したこと、および賃金規程の内容を確認・承諾した旨の記載と署名・押印のある書面を得ていただけでは周知性を欠くとした

➤ 固定残業代は認められなかった

② 合理性

就業規則の変更が、

- ① 労働者の受ける不利益の程度、
 - ② 労働条件の変更の必要性、
 - ③ 変更後の就業規則の内容の相当性、
 - ④ 労働組合等との交渉の状況
 - ⑤ その他の就業規則の変更に係る事情
- に照らして合理的なものであること

意見聴取（労基法90条）、届出（労基法89条）、周知（労基法106条）などの労基法上の手続を履践していないとマイナス



重要な労働条件の不利益は
高度の必要性が求められる

ex. 経営難、法改正による労働条件
変更（定年延長、週休2日など）

代償措置、激変緩和措置、他の労働
条件の改善、社会一般の状況等

労働者の同意・納得を得るための交
渉手続の状況

※ 多数の同意を得ても、少数派（高
齢層や非正規など）にのみ大幅な
不利益を課す場合は合理性が否定
される場合もある

- 年功的な賃金制度（職能給）を成果主義型の賃金制度（職務給）に改訂する変更の合理性を認めた裁判例（東京高判H18.6.22・ノイズ研究所事件）

① 当該労働者は、新制度下での格付け・人事評価により基本給が20%程度減額され、役付手当も減額または不支給 しかし・・・

② 主力商品の競争が激化した経営状況の中で、従業員の労働生産性を高めて競争力を強化する高度の必要性があった

③ 賃金原資総額を減少させず、**賃金原資の配分の仕方**をより合理的なものに改めようとするものであり、

自己研鑽による職務遂行能力等の向上により昇格し、昇給することができるという**平等な機会を保障している**うえ、

賃金減額分の一部を補てんする**経過措置**を講じている

④ あらかじめ従業員に変更内容の概要を通知して周知に努め、団交も実施

→ 経過措置が2年間に限る性急なものであることを考慮しても、不利益を受忍させることもやむを得ない程度の合理的な内容

※ 原審（横浜地裁）は、変更を不合理として無効としていた

● 出来高払いの営業成績給を廃止する人事制度導入の合理性を認めた裁判例 (東京地判)

R2.2.27・野村不動産アーバンネット事件)

- ① 当該労働者は、新制度下で賃金が1割以上減少 しかし・・・
- ② 旧制度では複数の異なる給与体系が適用され給与体系の違いによる不満も生じており、統一的な人事制度を導入する必要性があり、

従業員の定着率を上げるために営業成績給を廃止して月例賃金や賞与等の原資とし、支給額が安定的な給与制度を導入する必要もある

賃金原資総額を減少させず人件費削減を企図したものではない

- ③ 本件変更直後の不利益が将来にわたって固定化されるものではない
導入された制度は安定的で、恣意的な評定を避ける制度的担保もある
- ④ 複数回にわたる説明会の実施、個別の照会窓口の設置、新旧対照表の閲覧などの手続も相当

→ 不利益の程度を考慮してもなお合理的

不利益変更か否か

● 当該変更は不利益変更か？

- 「不利益」でなければ合理性は不要？
 - しかし、変更した労働条件が「不利益」かどうかの判断は容易でない場合がある
- 裁判例は、当該労働条件の変更が「不利益」かどうかを厳密に問うことなく労契法10条を適用し、
実質的な不利益の有無や程度は変更の「合理性」の判断の中で具体的に考慮する傾向にある
 - 「不利益変更か？」に拘泥するよりも、② 変更の必要性、③ 相当性、④ 従業員への説明に意を用いるべき

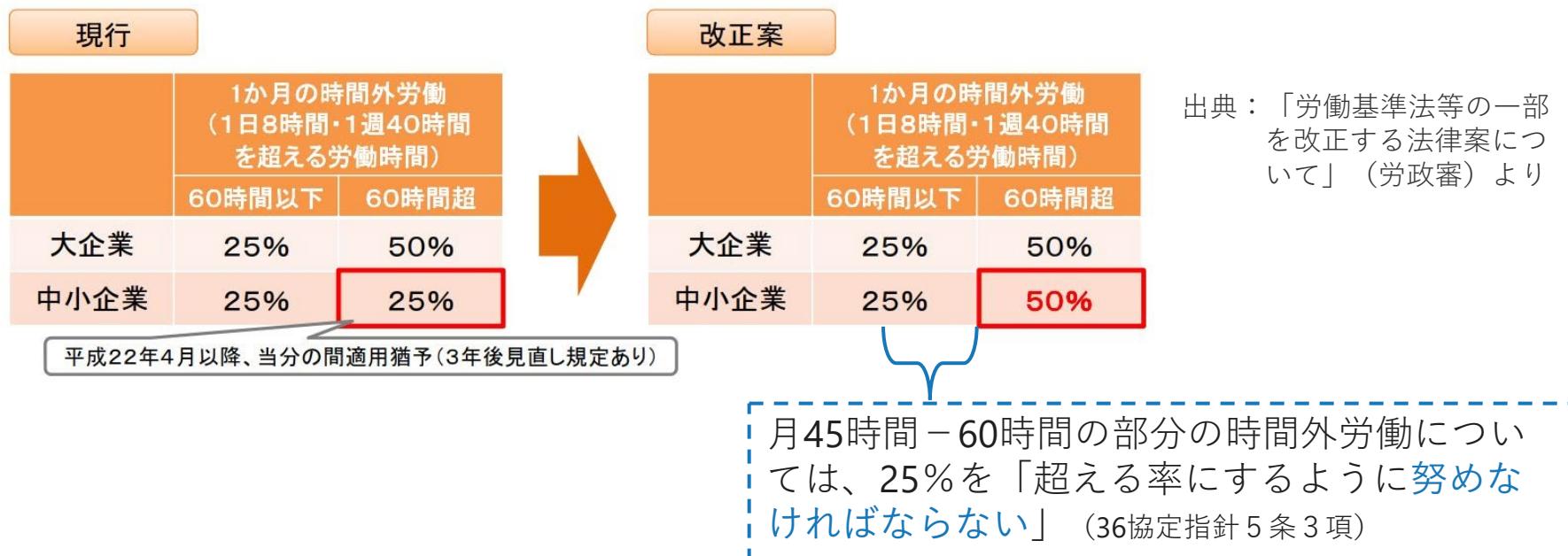
法改正への対応

限度時間超えの割増賃金と代替休暇

中小事業主における月60時間超の増賃金率の見直し

● 働き方改革関連法による労働基準法138条の削除 施行時期：2023年4月1日

中小事業主における月60時間（限度時間）を超える時間外労働の割増賃金率（50%）の適用猶予措置の廃止



- 「限度時間を超えた労働に係る割増賃金の率」を36協定に定める必要（労基法36条2項5号・労基則17条1項6号）
- 「限度時間を超えた労働に係る割増賃金の率」は、就業規則の相対的必要記載事項（労基法89条2号）

(参考) 就業規則の記載事項 (労基法89条) -1

【就業規則の記載事項】



- 就業規則に記載しなければならない事項を記載しない場合 (労基法89条違反)
 - 30万円以下の罰金 (労基法120条)
 - 記載事項漏れだけで就業規則が無効となるわけではない (①周知と②合理性)
- 絶対的必要記載事項
必ず記載しなければならない事項
 - 1号 始業及び終業の時刻、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を二組以上に分けて交替に就業させる場合（交替制の場合）においては就業時転換に関する事項
 - 2号 **賃金の決定、計算及び支払の方法**、賃金の締切り及び支払の時期ならびに昇給に関する事項
 - 3号 退職に関する事項（解雇の事由を含む。）

(参考) 就業規則の記載事項（労基法89条）-2

● 相対的必要記載事項

当該事業場で定めをする場合には記載しなければならない事項

3号の2 退職手当の定めをする場合に、これに関する事項

4号 臨時の賃金（賞与・退職手当）等および最低賃金額の定めをする場合に、これに関する事項

5号 労働者に食費、作業用品その他の負担をさせる定めをする場合に、これに関する事項

6号 安全および衛生に関する定めをする場合に、これに関する事項

7号 職業訓練に関する定めをする場合に、これに関する事項

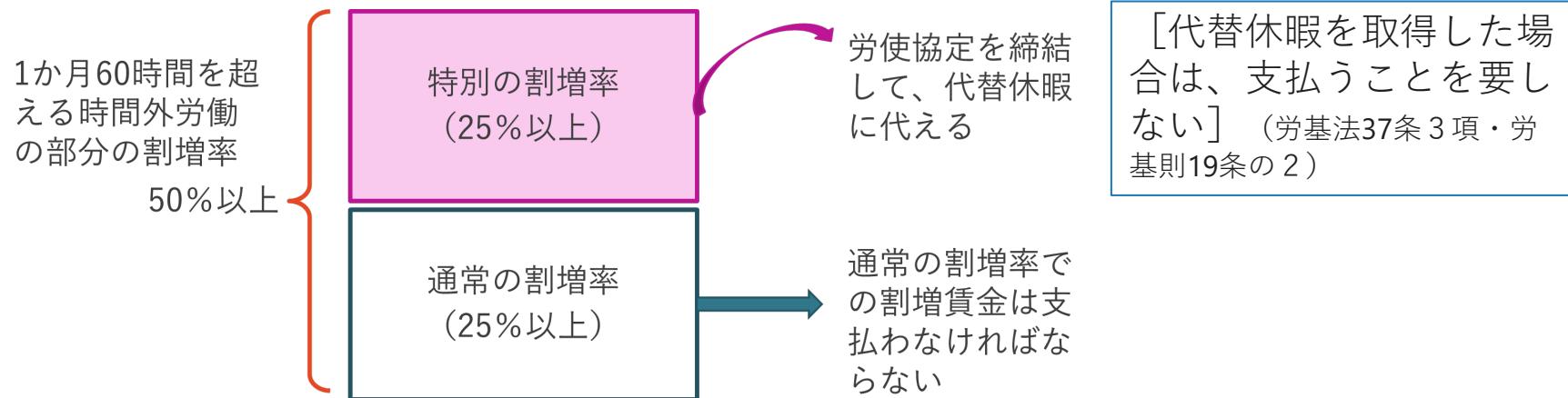
8号 災害補償、業務外の傷病扶助に関する定めをする場合に、これに関する事項

9号 表彰及び制裁の定めをする場合においては、その種類及び程度に関する事項

10号 その他、当該事業場の全労働者に適用される定めをする場合に、これに関する事項

代替休暇-1

労使協定により、1か月に60時間（限度時間）を超える時間外労働を行った労働者に対し、限度時間を超える時間外労働の部分の割増率（50%以上）のうち通常の割増率（25%以上）に付加された特別の割増率の部分については、割増賃金の支払に代えて、通常の賃金が支払われる休暇（労基法39条の有給休暇とは別の有給休暇）を付与することができる（労基法37条3項）



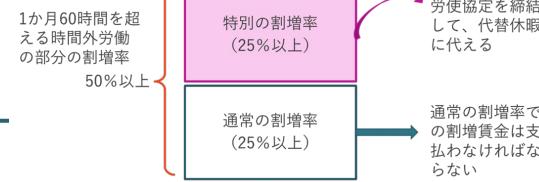
- 労使協定（代替休暇協定）を定める必要
- 代替休暇に関する事項は、就業規則の相対的必要記載事項（労基法89条1号）

（代替休暇）

第●条 1か月の時間外労働が60時間を超えた労働者に対して、労使協定に基づき、代替休暇を与えるものとする。

2 代替休暇に関しては、前項の労使協定の定めるところによる。

代替休暇-2



● 代替休暇の時間数算定例：限度時間超えの特別の割増率を25%として

- 限度時間を超えた時間外労働の時間数 × 特別の割増率 (労基則19条の2)

➤ 限度時超えの時間外労働16時間の場合 (時間外労働合計76時間)

$$16\text{時間} \times 25\% = 4\text{時間}$$

➤ 限度時超えの時間外労働32時間の場合 (時間外労働合計92時間)

$$32\text{時間} \times 25\% = 8\text{時間}$$

● 代替休暇の単位

- 1日または半日 (1日の所定労働時間の半分) で労使協定で定める (H21.5.29基発05299001号)
 - 1日・半日に満たない場合は、端数部分を割増賃金で支払う
- 労使協定で定めれば、時間単位年休などの有給休暇とあわせて、1日または半日の休暇とすることができます (H21.5.29基発05299001号)

● 代替休暇を与えることができる期間

- 限度時間を超える時間外労働をした月の末日の翌日から2か月以内 (労規則19条の2)

法改正への対応

副業・兼業

裁判例では、労働者が労働時間以外の時間をどのように利用するかは、基本的には労働者の自由であり、各企業においてそれを制限することが許されるのは、労務提供上の支障となる場合、企業秘密が漏洩する場合、企業の名誉・信用を損なう行為や信頼関係を破壊する行為がある場合、競業により企業の利益を害する場合と考えられる

● モデル就業規則の改訂（2018.1）

- 67条 労働者は、勤務時間外において、他の会社等の業務に従事することができる。
- 2 労働者は、前項の業務に従事するにあたっては、事前に、会社に所定の届出を行うものとする。
- 3 第1項の業務に従事することにより、次の各号のいずれかに該当する場合には、会社は、これを禁止又は制限することができる。
- ① 労務提供上の支障がある場合
 - ② 企業秘密が漏洩する場合
 - ③ 会社の名誉や信用を損なう行為や、信頼関係を破壊する行為がある場合
 - ④ 競業により、企業の利益を害する場合

副業・兼業の裁判例-1 (悪質であれば厳しい処分が可能)

- 就業規則を限定解釈して懲戒解雇有効 (名古屋地判S47.4.28・橋元運輸事件)

就業規則において副業・兼業（二重就職）を許可制と定め、違反を懲戒処分の対象としている会社における懲戒処分の有効性が争われた事例

- 就業規則が定める「二重就職」とは、会社の企業秩序をみだし、またはみだすおそれが大であり、あるいは従業員の会社に対する労務提供が不能もしくは困難になるような実質を有するものをいい、会社の企業秩序に影響せず、会社に対する労務の提供に格別の支障を生ぜしめない程度のものは含まれない
- 管理職の別会社取締役就任を理由とする懲戒解雇を有効とした

- 普通解雇有効 (東京地決S57.11.19・小川建設事件)

毎日6時間にわたるキャバレーでの無断就労を理由とする解雇について、余暇利用のアルバイトの域を超えるものであり、社会通念上、会社への労務の誠実な提供に何らかの支障を来す蓋然性が高いとして、解雇権の濫用にあたらないと判示

- 使用者からの損害賠償請求 (東京地判H11.5.28・協立物産事件)

外国会社から食品原材料等を輸入する代理店契約をしている会社の従業員について、在職中の競業会社設立は、労働契約上の競業禁止義務に反するとして、従業員に対する損害賠償請求を一部認容

副業・兼業の裁判例-2（悪質でない場合は解雇は苦しい）

- 懲戒解雇無効（東京地判H20.12.5・東京都私立大学教授事件）

教授が無許可で語学学校講師に従事したり、同時通訳業務のために代講・休講をしたこと等を理由とする懲戒解雇について、語学学校講師は夜間や休日に行われており**本業への支障は認められない**、同時通訳のための代講・休講を問題視する対応をされてこなかったことなどを理由に、懲戒解雇を無効とした

- 普通解雇無効（東京地判H13.6.5・十和田運輸事件）

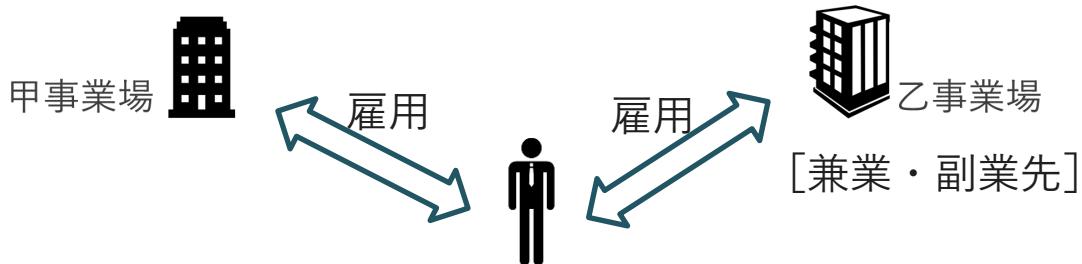
運送会社の運転手が年に1、2回の貨物運送のアルバイトをしたことを理由とする解雇に関して、**職務専念義務の違反や信頼関係を破壊したとまでいうことはできない**として、解雇権の濫用と判示

- 普通解雇無効（広島地決S59.12.18・都タクシー事件）

タクシー運転手が非番日に会社に無断で輸出車の移送、船積み等をするアルバイトを行った事例において、本件アルバイトは就業規則により禁止された兼業に該当すると解するのが相当であるとしつつ、

普通解雇は、何らの注意指導をしないままだちになしたものであり余りに過酷として、解雇権の濫用と判示

兼業・副業先でも雇用されている場合の労働時間の通算



労働時間は、事業場を異にする場合においても、労働時間に関する規定の適用については通算する
(労基法38条)

- 「事業場を異にする場合」とは事業主を異なる場合をも含む (S.23.5.14基発第 769 号)
- ※ 使用者が、当該労働者の別使用者の事業場における労働を知らない場合には、労基法違反は、故意がないため不成立とされている
- 当該労働者が他の事業場で労働していることを確認した上で契約を締結すべき
(「副業・兼業の促進に関するガイドライン」 Q & A)

※ 36協定・特別条項を定める際には通算を気にしなくて良いが、**実労働時間**の管理においては通算を意識しなければならない

× 時間時間外労働の限度時間

- 36協定により延長できる時間の限度時間（1か月45時間以内、1年360時間以内。労基法36条4項）の範囲内かどうかの判定については、通算しない
∴ 36協定において定める延長時間は事業場ごとの時間で定められているから

× 特別条項による延長時間の上限

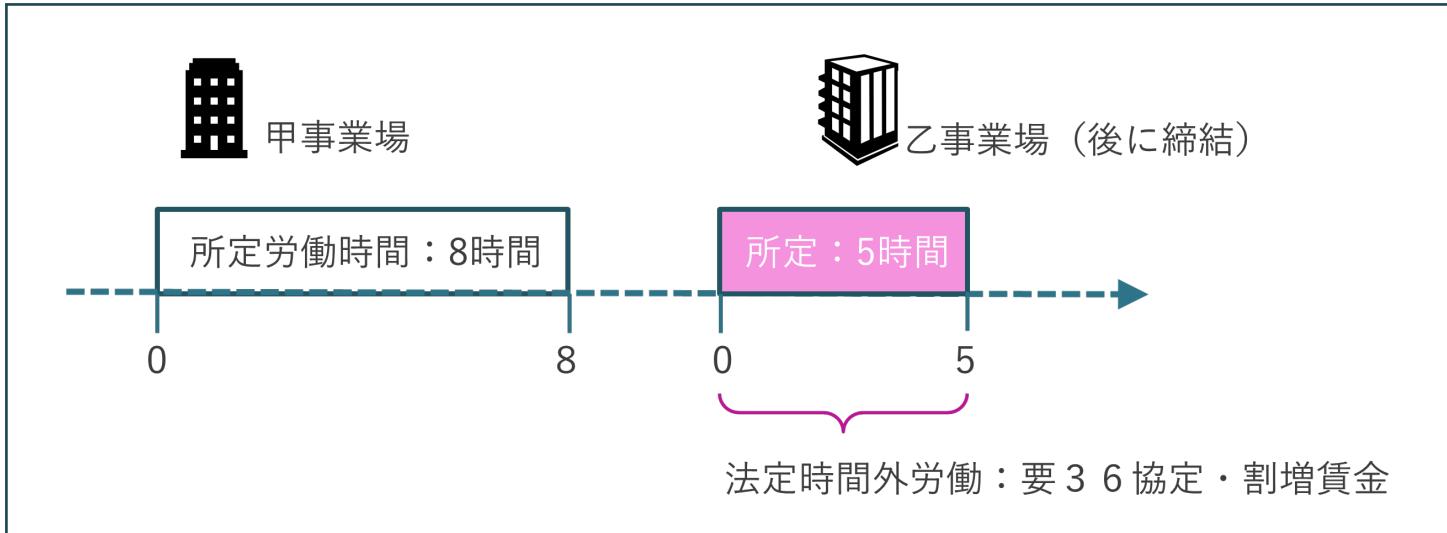
- 特別条項を設ける場合の1年についての延長時間の上限（時間外労働と休日労働の時間が合計100時間未満、1年間の時間外労働の時間が720時間を超えない。労基法36条5項）の範囲内かどうかの判定については、通算しない
∴ 36協定において定める延長時間は事業場ごとの時間で定められているから

○ 時間外・休日労働の上限規制

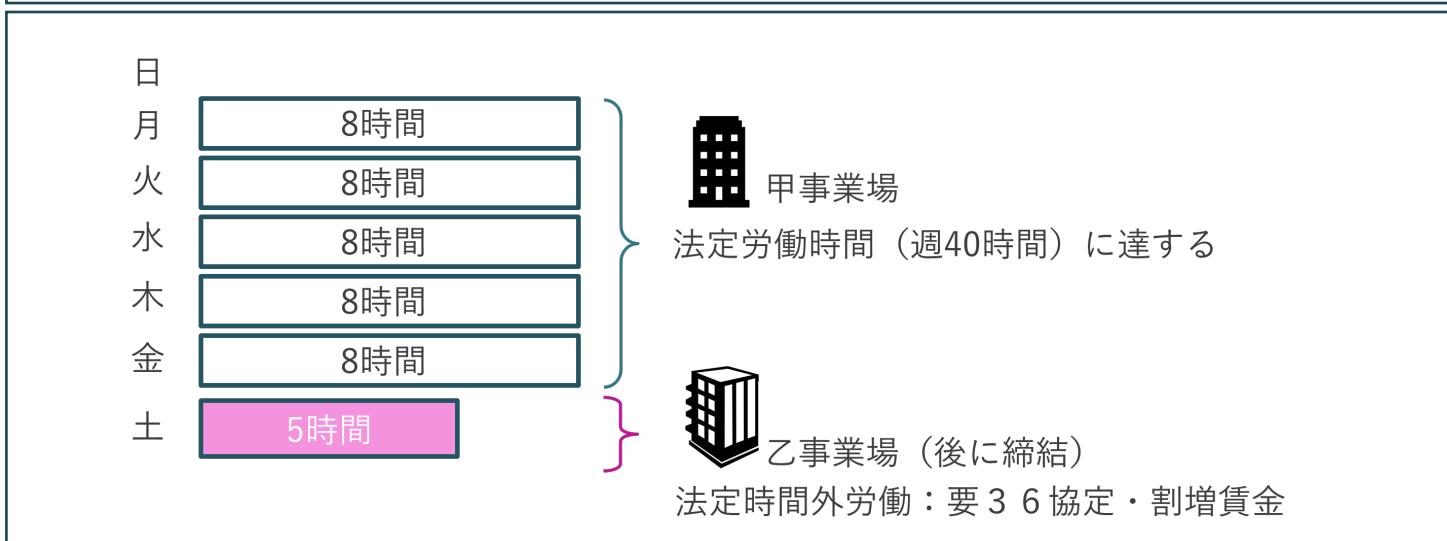
- 時間外労働と休日労働の合計で単月100時間未満、複数月平均80時間以内の上限規制（労基法36条6項2号・3号）の範囲内かの判定については、自らの事業場における労働時間と他の使用者の事業場における労働時間を通算する

- 原則として、**時間的に後から労働契約を締結した使用者が**、時間外労働に関する義務（36協定締結、割増賃金）を負う

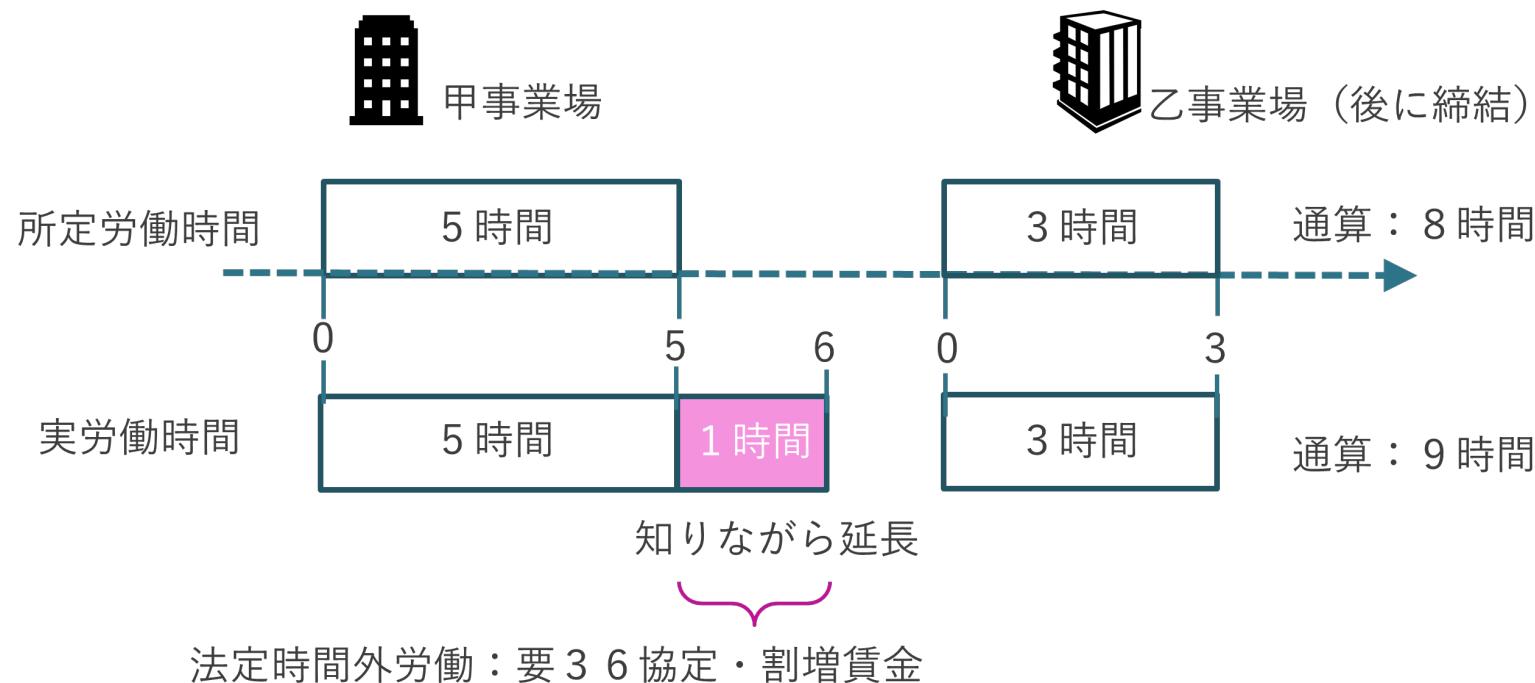
法定労働時間
： 1日 8時間



： 1週40時間



- ii 通算した所定労働時間が既に法定労働時間に達していることを知りながら労働時間を延長するときは、先に労働契約を締結していた使用者も含め、延長させた各使用者が時間外労働に関する義務を負う



使用者は、労働者からの申告等により、副業・兼業の有無・内容を確認すること

● 副業・兼業の確認の方法

就業規則、労働契約等に副業・兼業に関する届出制を定め、

- 既に雇い入れている労働者が新たに副業・兼業を開始する場合の届出や、
 - 新たに労働者を雇い入れる際の労働者からの副業・兼業についての届出に基づくこと等
- **申告等がなかった場合**には、労働時間の通算は要しないし、労働者からの申告等により把握した他の使用者の事業場における労働時間が**事実と異なっていた場合**も、労働者からの申告等により把握した労働時間によって通算していれば足りる

● 労働時間を把握する方法 (副業・兼業GL, H30.9.7パブコメ「考え方」)

本業の事業場と副業・兼業先の事業場の双方が、

- 自社の労働時間は客観的な記録等により把握し
- 他社の労働時間は自己申告を通じて把握する

● 他の使用者の事業場における労働時間を自己申告させる方法 (副業・兼業GL)

時間外労働の上限規制の遵守等に支障がない限り、以下の方法が可能

- 一定の日数分（例：1週間分）をまとめて申告
- 実労働時間が所定労働時間どおりではなかった場合のみ申告
- 時間外労働の上限規制の水準に近づいてきた場合に申告

副業・兼業の規定例-1

○条 従業員は、**会社の許可を得た場合に限り**、勤務時間外において、他の会社等の業務に従事することができる。

2 従業員が前項の業務に従事するにあたっては、事前に、次の**各号の事項を記載した**会社指定の書面による届出を行わなければならない。

- ① 他の会社等の事業内容
- ② 従業員が従事する業務内容
- ③ 他の会社等の業務に従事する契約の内容（労働契約か業務委託契約か等）、契約締結日及び契約期間
- ④ 他の会社等と労働契約を締結する場合は、所定労働日、所定労働時間、始業・終業時刻、所定外労働の有無、及び所定外労働の見込時間数
- ⑤ その他、会社が従業員の労働時間管理又は健康管理を行うために必要な事項

3 会社は、前項の届出に基づき、**次の各号について問題がないと判断した場合に**、許可を与える。

- ① 従業員の会社に対する労務提供への影響
- ② 企業秘密が漏えいするおそれ
- ③ 会社の名誉や信用を損なうおそれ
- ④ 会社の利益を害するおそれ
- ⑤ 会社との信頼関係を破壊するおそれ
- ⑥ その他、不適当と認められる事情



- 4 従業員は、第2項の申請にあたり、会社の指定する資料を会社に提出しなければならない。
- 5 従業員は、7日ごとに、または会社の指示がある場合には速やかに、他の会社等の業務に従事した労働時間を会社所定の方法で報告しなければならない。
- 6 従業員は、第2項で届け出た事項または第3項により許可を受けた内容に変更が生じた場合は、すみやかに会社に報告しなければならない。
- 7 会社は、会社及び他の会社等における労働時間の状況に照らし、従業員の会社に対する労務提供又は従業員の健康管理に問題が生ずるおそれがあると判断した場合は、従業員に対し、他の会社等の業務への従事の中止、又は他の会社等の業務に従事する時間の短縮その他の必要な措置を講じるように求めることができる。
- 8 会社は、第3項各号の一つでも問題があると判断した場合、又は従業員が第5項に違反した場合は、第3項による許可を取り消すことができる。

近時増加している問題への対応

私傷病休職

私傷病休職（傷病休職・病気休職）

● 法令上の明確な規定なし

- ・ 業務外の傷病（私傷病）による長期欠勤が一定期間に及んだときに行われる休職
 - 2か月から6か月とされるのが一般
 - 解雇猶予目的の休職（だが、権利と考えている従業員もいる）

● 休職の有効要件（通説）

- ① 契約上の根拠が存在すること（労働協約、就業規則、または個別の合意）
 - 業務改善運動をパワハラと主張して就労拒否したことを理由として就業規則等の根拠なく発せられた休職命令を無効とした裁判例（東京地判H24.1.23・クレディ・イス証券（休職命令）事件）
 - ・ 事業場の全労働者に適用 ➔ 就業規則の相対的必要記載事項（労基法89条10号）
 - 「休職規程」として細則にするケースも多い（就業規則の一部）
- ② 権利濫用など強行法規違反が存在しないこと



● 休職命令発令の当否（要件②：権利濫用）

- 自律神経失調症によりプロパンガスの充填作業での就労が困難となった労働者が、使用者に対し、現職への復帰は困難であるが他の業務での就労は可能であり、その意欲もある旨を伝えたが、**提出された診断書には自律神経失調症により今後1か月の休養加療が必要であると記載されていたため、使用者が休職を発令したことについて、休職を発令し就労させなかったことは相当であるとした**（東京高判H19.9.11・日本瓦斯（日本瓦斯運輸整備）事件）。
- 職種をタクシー乗務員に限定して採用された労働者が、事務職としての就労を申し入れたのに対し、使用者が申入れを拒否して疾病休職を命じた事例で、使用者の責に帰すべき事由による休業とはいえないとした**（最判H20.1.24・神奈川都市交通事件）

● 受診の指示

- 労働者は、労働契約に付随する信義則上の義務として（就業規則に定めがなくても）、使用者による**合理的かつ相当な理由のある受診指示に応じる義務がある**（判例同旨）
 - 就労の可否の判断のため診断書を要求した場合に、**就業規則等に受診義務の定めがなくても**、労働者はこれに応じる義務がある（大阪地決H15.4.16・大建工業事件同旨）。
 - 使用者が指定する専門医の受診を指示することに合理的かつ相当な理由があれば、労働者は、指定医の診察を受ける義務がある（東京高判S61.11.13・京セラ事件）
 - 労働者には医師選択の自由があり、指定医の診断結果に不満があるときは、別途自ら選択した医師による診断を受けて争うことができるから、受診義務を肯定しても直ちに医師選択の自由を侵害するとはいえない（京セラ事件高判）

● 受診や診断書等の費用負担

信義則に照らして判断

- 紛争予防の見地から、受診義務や費用負担について就業規則に規定しておくべき

(傷病休職)

第●条 従業員が次のいずれかに該当するときは、所定の期間休職を命じることがある。
但し、試用期間中の者は休職としない。

- ① 業務外の傷病（同一に限らない。以下同じ。）による欠勤が1ヶ月を超えたとき
- ① 業務外の傷病により、欠勤、遅刻又は早退した日の合計が2ヶ月間における所定労働日数の4割に達したとき
- ② 業務外の傷病による欠勤が、継続する6ヶ月間で通算して30日に達したとき
- ③ 業務外の傷病によりその職務を通常の程度に行うことが困難であり、治癒までに相当の期間を要すると認められるとき
- ④ 前各号の規定により休職した者が、復職後6ヶ月以内に業務上の傷病により欠勤し、その欠勤日数が通算して5日を超えたとき
- ⑤ 前各号の他、特別な事情があり休職させることが適當と認められるとき

2 休職期間は、次の期間を限度として定める。

- ① 勤続3年未満 ●ヶ月
- ② 勤続3年以上5年未満 ●ヶ月
- ⋮

傷病手当金支払期間は最長で1年半

- 3 第1項により休職し復職した従業員が同一又は類似の理由により休職する場合は、前項の期間から従前付された休職の期間を控除した**残存期間を休職期間の限度とする。**
- 3 復職後6か月以内に同一または類似の理由により欠勤するときは、当該欠勤の開始日より休職とし、以後連續または断続する欠勤日は、**復職前の休職期間と通算**する。
- 3 本条による休職は、同一または類似の傷病について**1回に限り**命ずることができる。
- 4 休職期間は、会社が必要と認めた場合には、**これを更新することがある。**
- 5 休職の要否、復職の可否、並びに復職時の配慮の措置の要否及び内容は、会社が指定する専門医の意見を考慮して会社が判断する。
- 6 従業員は、会社が前項の判断をするために、その健康状態等について、会社が指定する日までに、会社が認める医師の診察を受けて、医師の診断書とともに会社に報告しなければならない。医師の受診及び診断書作成の費用は、**従業員の負担**とする。
- 7 前2項において、会社は従業員に対し、従業員を診察した医師及び従業員の家族その他の関係者の**事情聴取**、並びに**会社が指定する医師の受診**を求めることができ、従業員は、正当な理由なく必要な協力を拒んではならない。会社の指定する医師の受診及び診断書作成の費用は、**会社の負担**とする。

- 8 従業員は、休職期間中は療養に専念するとともに、会社に対し、定期的に第6項の報告をしなければならない。
- 9 休職期間中は、無給とする。
- 10 休職期間は、勤続年数に通算しない。
- 11 従業員は、休職期間中の社会保険料の従業員負担分を、会社が指定する日までに、会社が指定する口座に振り込んで支払う。
- 12 従業員が従前の職務を通常の程度に行える健康状態に回復した場合は、従前の職務に復職させる。但し、健康上の配慮等により、他の職務に配転することがある。
- 13 休職期間満了までに従業員が従前の職務を通常の程度に行える健康状態に回復しない場合は、休職期間満了をもって退職とする。

無断欠勤と休職

● 無断欠勤を理由とする懲戒処分、解雇

- 無断欠勤を理由とする懲戒処分や解雇が行われた場合には、懲戒処分や解雇の有効性を判断するにあたって、使用者が休職命令を発しなかったことが適切であったか否かが考慮される場合がある



使用者が労働者を懲戒することができる場合において、当該懲戒が、当該懲戒に係る労働者の行為の性質及び態様その他の事情に照らして、**客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は**、その権利を濫用したものとして、当該懲戒は、無効とする。

(労契法15条)

解雇は、**客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は**、その権利を濫用したものとして、無効とする (労契法16条)

- 無断欠勤による諭旨解雇が無効とされた裁判例（最判H24.4.27・日本ヒューレット・パッカード事件）

精神的な不調のために欠勤を続いていると認められる労働者に対しては、**精神科医による健康診断を実施するなどの対応をとるべき**であり、このような対応をとることなく無断欠勤として諭旨解雇の懲戒処分の措置をとることは適切なものとはいえず、欠勤は無断欠勤に当たらず処分を無効と判示

同一労働同一賃金と傷病休職

(8条)

不合理な待遇差の禁止

①②③のうち、

待遇の性質・待遇の目的に照らして適切と認められるものを考慮して、

各待遇に不合理と認められる相違を設けてはならない

① 業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（職務の内容）

② 当該職務の内容及び配置の変更の範囲（変更範囲）

③ その他の事情

(9条)

差別的な取扱いの禁止

①が同じ + ②が同じと見込まれるもの（通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者）については、

各待遇について、短時間・有期雇用労働者であることを理由として、差別的取扱いをしてはならない

● パートタイム・有期雇用労働法8条・9条違反の効果

- 不合理な待遇差の定めは無効となり、不法行為（民法709条）として損害賠償請求の対象
- 通常の労働者の就業規則等が適用される効力（補充的効力）までは認められない
- 就業規則の合理的解釈（契約の合理的解釈）により、通常の労働者の就業規則等が適用できる場合もある

(4) 病気休職

- 短時間労働者（有期雇用労働者である場合を除く。）には、通常の労働者と同一の病気休職の取得を認めなければならない
- 有期雇用労働者にも、労働契約が終了するまでの期間を踏まえて、病気休職の取得を認めなければならない

(問題となる例)	(問題とならない例)
	<p>A社においては、労働契約の期間が1年である有期雇用労働者であるXについて、<u>病気休職の期間は労働契約の期間が終了する日までとしている。</u></p> <p>➤ 病気休職期間が労働契約期間終了日までとされていても、契約期間終了日に雇い止め（有期労働契約の更新拒否）が当然に認められるわけではない（労契法19条で判断する）</p>

近時増加している問題への対応 モニタリング

モニタリングの裁判例-1

● 論点

プライバシー権や人格権の侵害にならないか ⇔ パワーハラスメントの問題

- メールのモニタリング（東京地判H13.12.3・F社Z事業部事件）

部下の私用メール誤送信をきっかけに事業部長が部下のメール使用を監視した事案で、「監視の目的、手段及びその態様等を総合考慮し、監視される側に生じた不利益と比較衡量の上、社会通念上相当な範囲を逸脱した監視がなされた場合」に限りプライバシー権の侵害となるとし、事業部長が事業部の責任者であることや、途中から担当部署に依頼して監視を続け個人的な監視を続けていないこと等から、メールのモニタリングは社会通念相当な範囲を逸脱したものとはいえないとして判示

- メールのモニタリング（東京地判H14.2.26・日経QUICK情報事件）

社内の他人を誹謗中傷するメールの発信元調査のためのメールのモニタリングに関し、企業秩序違反の調査の必要の必要が生じ、私用メールか否かはメールの内容から判断する必要があるとしてモニタリングの必要性を認め、事前告知がなかった点については、事前告知による調査への影響を考慮せざるをえないことからすると、不当といえないとして、労働者の損害賠償請求を棄却した。

モニタリングの裁判例-2

- ナビシステムによる居所確認（東京地判平24.5.31・東起業事件）

GPSにより携帯電話の位置を確認するナビシステムで携帯電話を携帯する従業員の居場所を会社が常時確認していた事案で、外回りの多い従業員の勤務状況を把握し、緊急連絡や事故時の対応のために当該従業員の居場所を確認することを目的とし、特定の従業員だけでなく複数の従業員について使用されていることから、当該目的には相応の合理性があるが、「早朝、深夜、休日、退職後のように、従業員に労務提供義務がない時間帯、期間において本件ナビシステムを利用して原告の居場所確認をすることは、特段の必要性のない限り、許されない」と判示（本件のモニタリング態様については違法ではないとした）

● 裁判例から導かれる適法要件

- モニタリングを実施する客観的な必要性が認められ、モニタリングの目的、手段、態様および監視される側の不利益等を総合考慮し、社会通念上相当な範囲内でなされること

モニタリングと個人情報

- 個人データを取り扱う従業者を対象とするビデオやオンライン等による監視を実施する際の留意点（個人情報保護委員会Q&A）
 - ・ モニタリングの目的をあらかじめ特定した上で、社内規程等に定め、従業者に明示する
 - ・ モニタリングの実施に関する責任者及びその権限を定める
 - ・ あらかじめモニタリングの実施に関するルールを策定し、その内容を運用者に徹底する
 - ・ モニタリングがあらかじめ定めたルールに従って適正に行われているか、確認を行う
 - ・ モニタリングに関して個人情報の取扱いに係る重要事項等を定めるときは、あらかじめ労働組合等に通知し必要に応じて協議を行うことが望ましい
 - ・ モニタリングに関して、個人情報の取扱いに係る重要事項等を定めるときは、あらかじめ労働組合等に通知し必要に応じて協議を行うことが望ましく、また、その重要事項等を定めたときは、従業者に周知することが望ましい

モニタリングの規定例

(モニタリング)

第●条 会社は、本規程が定める服務規律の違反、不正行為もしくは情報の漏えい等及びこれらのおそれの調査のため、又は従業員の勤務状況の把握もしくは緊急連絡のためその他の業務上の必要が認められる場合に、会社が従業員に貸与する電子情報端末機器、会社サーバー内の電子データ、会社の電話、及びビデオカメラの記録内容等の情報を監視すること（以下、「モニタリング」という。）ができる。

- 2 会社がモニタリングを実施するに際しては、責任者及び担当者を明確にするとともに、モニタリングを実施する必要に照らして合理的な手段及び態様で行うものとする。
- 3 会社は、モニタリングにより取得した情報を、第1項に定める業務上の必要なほか、業務遂行の適正化、及び従業員の指導教育、人事、懲戒その他の労務管理のためにのみ使用する。

近時増加している問題への対応

録音禁止

- 著しく反社会的な方法を用いて収集されたものであるときのみ否定 (①東京高判)

S52.7.15, ②千葉地判H6.1.26・エール・フランス事件)

- 判例①

酒席における無断録音は、発言者的人格権を著しく反社会的な手段方法で侵害したものということはできないとして証拠能力を肯定

- 判例②

暴力行為者との会話の無断録音は、証拠を残す手段としては録音が有効かつ簡便な方法であるから、著しく反社会的な行為とはいえないとして証拠能力を肯定

- 就業規則に明文のない施設内録音禁止 (東京地立川支判H30.3.28・甲社事件)

使用者は、就業規則の明文がなくても、労働契約上の指揮命令権および施設権利権に基づき、従業員に対し、職場の施設内での録音を禁止する権限がある

➤ 常にボイスレコーダーを携行しているなどの報告・苦情がなされている状況であれば、他の従業員が自由な発言ができなくなつて就業環境が悪化したり、**営業上の秘密が漏えいする危険**が大きくなつたりするとして、当該従業員に対する録音禁止の指示は正当なものであったとした

- 就業規則に明文のない執務室内録音禁止 (東京高判R1.11.28・ジャパンビジネスラボ事件)

執務室内の録音禁止を周知し、**面談・交渉の場面での録音は個別に許可するもの**、執務室での録音禁止を命令した事案で、情報等が漏えいするおそれがあるほか、**スタッフの自由な意見交換等の妨げになり職場環境の悪化につながる一方で**、執務室内であえて**秘密録音する必要性**もない（証拠保全よりマスコミリーク等が目的だった）として、執務室での録音禁止を命じることは許容されたとした

➤ ハラスメントの**証拠保全など秘密録音する必要性が認められる場合**は、命令違反を理由とする処分が権利濫用として無効と判断される可能性はある

- 紛争予防の見地から、録音禁止するなら就業規則に規定しておくことも検討
- ただし、録音の正当な理由がある場合は、処分は難しい

(撮影・録音等の禁止)

第●条 従業員は、会社の許可を得ずに、以下の行為をしてはならない。

- ① 事業場内において、業務以外の目的で写真撮影、録音または録画（以下、「撮影・録音等」という。）を行うこと
 - ② 撮影・録音等を行うことができる機器及び撮影・録音等により得たデータを記録することができる記憶媒体（以下、「記録機器等」という。）を、業務以外の目的で事業場内に持ち込むこと
 - ③ 事業場内における撮影・録音等に使用した記録機器等を事業場外に持ち出すこと
 - ④ 事業場内における撮影・録音等により得たデータをコピーすること
 - ⑤ 事業場内における撮影・録音等により得たデータ（コピーを含む。以下、「撮影・録音等データ」という。）を事業場外に持ち出し、又は他の機器に送信すること
- 2 従業員は、撮影・録音等データを秘密情報として適切に管理しなければならない。
- 3 従業員は、会社から撮影・録音等データの提供を求められたときは、これを提供しなければならない。
- 4 従業員は、会社から撮影・録音等データの削除を求められたときは、正当な理由のない限り、これを削除しなければならない。

法改正への対応

職場におけるハラスメント

事業主の雇用管理上の措置義務

事業主は、職場におけるセクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントおよびパワーハラスメントに起因する問題に関して、**当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない**（男女雇用機会均等法11・11の2、育児・介護休業法25、労働施策総合推進法30の2）

● 雇用管理上の措置に関する指針

- ・ **セクハラ措置指針**：「事業主が職場における性的言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針」（平成18年厚生労働省告示第615号）
- ・ **マタハラ措置指針**：「事業主が職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針」（平成28年厚生労働省告示第312号）
- ・ **育介指針**：「子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようするために事業主が講ずべき措置に関する指針」（平成21年厚生労働省告示第509号）
- ・ **パワハラ措置指針**：「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」（令和2年厚生労働省告示第5号）

不利益取扱いの禁止

■ 相談・相談対応協力を理由とする不利益取扱いの禁止 (男女雇用機会均等法11②, 育児・介護休業法25②, 労働施策総合推進法30の2②)

事業主は、労働者が、職場におけるハラスメントに関する

- ① **相談を行ったことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない**
- ② **事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない**



「職場におけるハラスメント」の要件

■ 職場におけるパワーハラスメント (労働施策総合推進法30の2)

職場において行われる



- ① 優越的な関係を背景とした言動であって、
- ② 業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、
- ③ その雇用する労働者の就業環境が害されること

■ 職場におけるセクシュアルハラスメント (男女雇用機会均等法11)



職場において行われる

- ① 労働者の意に反する性的な言動であり、
- ② (1) 当該性的な言動に対する労働者の対応により、当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、または
(2) 当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されること

■ 職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント

(マタハラ、育児・介護ハラスメント) (男女雇用機会均等法11の2、育児・介護休業法25)



職場において行われる、

- ① 妊娠・出産したことや、妊娠・出産・育児・介護等に関する制度・措置の利用に関する上司・同僚からの言動により、
- ② 当該労働者の就業環境が害されること

モラルハラスメント

- 典型的なハラスメントに該当しなくても違法な行為（人権侵害・不法行為）といえる言動や服務規律として許されない言動はある
 - 性的内容や妊娠・出産・育児・介護等に関する内容を含まず、優越的な関係もない同僚同士の激しい嫌がらせ
 - モンスター部下による上司への脅迫的言動
- 就業規則の規定：「その他従業員としてふさわしくない行為をしないこと」

● 要件（暫定的）

職場において行われる、業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により、その雇用する労働者の就業環境が害されること

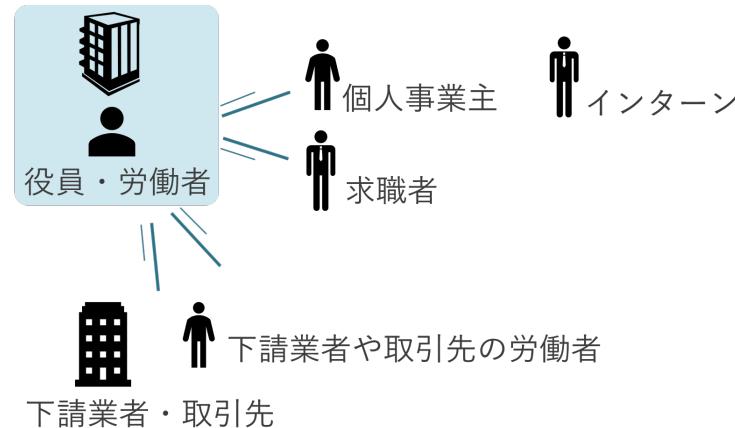
- 優越的な関係を背景とした言動 ⇒ パワハラ
- 性的な言動 ⇒ セクハラ
- 妊娠・出産・育児休業等に関する言動 ⇒ マタハラ・パタハラ・ケアハラ
- それ以外の言動 ⇒ モラハラ

労働者以外の者に対するハラスメント

■ 労働者以外の者に対するハラスメントの問題

「カスハラ」の加害者になること

- 人権尊重の見地から、労働者・派遣労働者に対するハラスメントだけでなく、外部の者に対するハラスメントも許されるべきではない
- 懲戒処分や被害者側からの損害賠償請求の可能性



● 他の事業主が雇用する労働者に対するハラスメントの例

- 暴言・侮辱的な発言、恫喝的なクレーム
- 著しく不当な要求（便宜や金品の要求、不可能に近い要求）
- 性的な冗談やからかい、セクハラ、ストーカー的行為

● 就活セクハラ：インターンシップ、OB訪問、説明会、面接、内々定

性的な冗談やからかい、食事やデートへの執拗な誘い、性的な事実関係に関する質問、カラオケに連れ込み無理やりキス、合格と引き換えに不適切な関係を迫る、自宅に呼びわいせつ行為、個室居酒屋に誘って一気飲みのうえ泥酔させ性的暴行

- 悪質事案では、強制わいせつ罪や準強制性交罪などの容疑で逮捕・報道も

グレーゾーン

ブラック

■ 「心理的負荷」による精神障害と労災認定

うつ病などの精神障害（対象疾病）の発病前おおむね6か月の間に、**業務による強い心理的負荷**が認められる場合に、労災認定（業務上の疾病と認定）

- 「心理的負荷による精神障害の認定基準」（平成23年12月26日基発1226第1号）

[「強」になる例]

- 胸や腰等への身体的接触を含むセクシュアルハラスメントであって、継続して行われた場合
- 部下に対する上司の言動が、業務指導の範囲を逸脱しており、その中に人格や人間性を否定するような言動が含まれ、かつ、これがしつように行われた場合

● R2.5に改定され、パワハラ関連の出来事が追加された

- うつ病や自律神経失調症、適応障害等で長期療養（休職）後、解雇・退職 → パワハラによる精神障害として労災申請のパターン
- 労災（=「業務による」強い心理的負荷による精神障害）が認められれば、事業主の安全配慮義務違反等による民事責任も認められやすい

労災申請に関する事業主の助力等

● 労災保険法施行規則23条

- 1項 保険給付を受けるべき者が、事故のため、みずから保険給付の請求その他の手続を行うことが困難である場合には、事業主は、その手続を行うことができるようになればなければならない
- 2項 事業主は、保険給付を受けるべき者から保険給付を受けるために必要な証明を求められたときは、すみやかに証明をしなければならない
 - 業務災害でないと考える事業主が、被災労働者から求められた申請書の事業主証明欄の記載の一切を拒否する事案がみられる

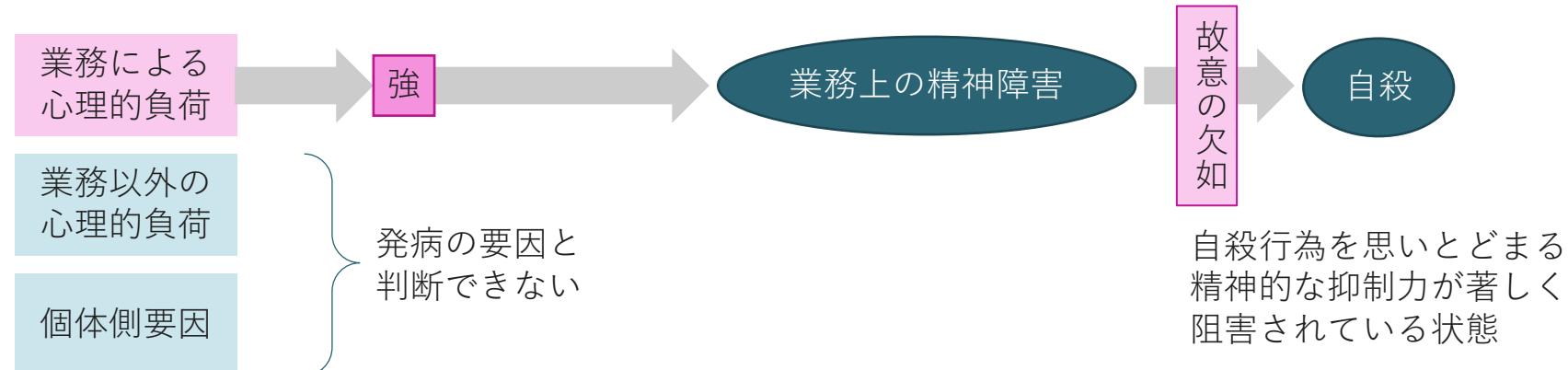
● 労災保険法施行規則23条の2

事業主は、当該事業主の事業に係る業務災害、複数業務要因災害または通勤災害に関する保険給付の請求について、所轄労働基準監督署長に意見を申し出ることができる

ハラスメントの民事責任

	行為者の責任	使用者（事業主）の責任
不法行為に基づく損害賠償（民法709条）	精神的苦痛の損害賠償 = 慰謝料（民法710条） 財産的な損害の賠償 = 逸失利益の賠償 <ul style="list-style-type: none"> ・退職後再就職までの賃金相当額 ・うつ等により就業できなかった期間の基本給相当額 	使用者責任（民法715条）により、行為者と連帯責任
債務不履行に基づく損害賠償（民法415条）	—	安全配慮義務・職場環境配慮義務などの違反による事業主だけの責任

- 自殺事案は高額（自殺者の慰謝料2000万円程度 + 逸失利益数千万円）



グレーゾーンを生むハラスメントの要件

■ ブラックなハラスメント = 不法行為の要件

業務上必要かつ相当な範囲を超える
≒ 就業環境を害する

グレーゾーン

ブラック

● 「業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの」

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、またはその態様が相当でないものであること（パワハラ措置指針）

≒ 従業員の言動として社会通念上許容される限度を超えている

● 就業環境が害される

能力の発揮に重大な悪影響が生じる等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じること

➤ 一定の客観性が必要であり、「平均的な女性労働者」「平均的な男性労働者」の感じ方を基準として判断（H18.1.11雇児発第1011002号）

≒ 社会通念上許容される限度を超えているかで判断

➤ 原則として継続性・繰り返しを要するが、悪質性の程度や前後の状況によっては、継続性・繰り返しの程度が弱い場合でも「相当な範囲を超えた」 or 「就業環境が害された」と判断できる場合がある

■ 安全配慮義務・職場環境配慮義務

使用者は、労働契約に付随する信義則上の義務として、以下の義務を負う

● 安全配慮義務（労働契約法5参照）

- 事業主は従業員に対し、職場の上司および同僚からのいじめ行為を防止して、**従業員の生命および身体を危険から保護する安全配慮義務**を負担している（さいたま地判H16.9.24・誠昇会北本共済病院事件）

● 職場環境配慮義務

- 事業主は従業員に対し、労働者にとって働きやすい職場環境を整備し保つように配慮する義務／良好な職場環境の維持確保に配慮すべき義務／良好な職場環境を整備すべき義務を負う（津地判H9.11.5・三重セクハラ（厚生農協連合会）事件、仙台地判H13.3.26・仙台セクハラ（自動車販売会社）事件、広島高判H16.9.2・下関セクハラ（食品会社営業所）事件）

- ▶ ブラックなハラスメントだけでなく、ハラスメント類似の言動（グレーゾーン）についても、これを放置せず、受け手の心身の健康が害されないように措置を講じ、働きやすい良好な職場環境を維持するように配慮しなければならず、
- ▶ 怠った事業者は、被害者従業員に対して、**債務不履行に基づく損害賠償義務**を負う

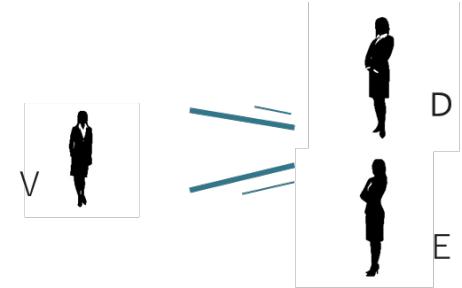
「強度の心理的負荷」と言えない程度でも

- (名古屋高判H29.11.30・加野青果事件)

先輩女性従業員（勤務歴10年以上）2名が、ミスの多い女性従業員V（高卒で勤務3年程度）に対し、ミスがあると「てめえ」「あんた、同じミスばかりして」などと厳しい口調で頻回にわたって叱責し、Vの親が会社に相談すると「親に出てきてもらうくらいなら、社会人としての自覚を持って自分自身もミスのないようにしっかりしてほしい」と言った。Vの配置転換後もミスがあるたび事実確認や注意のために呼び出して「何度言ったらわかるの」などと強い口調で同じ注意・叱責を何回も繰り返し、長時間にわたることもあった

Vはうつ状態となって自殺した

- 行為者2名には、精神的苦痛に対する慰謝料の不法行為責任（55万円と110万円）のみが認められた
- 会社については、行為者の不法行為責任の連帯責任（使用者責任）のほかに、パワハラを制止・改善せず放置したことや配置転換後の業務内容や業務見直しを検討しなかったことによる会社固有の責任を認め、自殺に対する損害賠償まで命じた（合計5480万円）



グレーゾーンでも



- (徳島地判H30.7.9・ゆうちょ銀行(パワハラ自殺)事件)

入社約16年で事務センターに異動した男性従業員Vの業務処理が遅く、書類作成のミスが頻発していた。書類審査担当の主査2名が、ミスのたびに、「こここのとこって前も注意したでえな。確認せえかったん。どこを見たん。」「どこまでできとん。何ができるないん。どこが原因なん。」「何回も言ようよな。マニュアルをきちんと見ながらしたら、こんなミスは起こるわけがない。きちんとマニュアルを見ながら、時間がかかるってもいいからするようにしてください。」等と叱責(主査1名は自律神経失調症を発症)

Vは複数回、元の部署への異動を申し出るも(パワハラの申告はなし)認められず、異動後約1年半で体重が15kg減少し(70kg→55kg)、同僚に「死にたい」と言うようになり同僚が係長に伝えるも係長は真剣に受け止めなかった

異動後約2年で実家にて縊死

- 主査2名による頻繁な叱責には業務上の必要性があり、叱責内容も人格的非難に及ぶものとまではいえないから、業務上の指導の範囲を逸脱し社会通念上違法(不法行為)とまでは認められないと判示(主査2名に対する請求は棄却)
- Vの上司である係長は、Vの体調不良や自殺願望の原因が主査2名との人間関係に起因することを容易に想定できた以上、係長ら上司は異動を含めた対応を検討すべきであったのにそれをしなかったのだから、会社は安全配慮義務違反による債務不履行責任として、遺族に対し約6142万円の支払義務を負うと判示

ハラスメントの規定例

(セクシュアルハラスメントの禁止)

第▲条 職場において、・・・すること（以下、「セクシュアルハラスメント」という。）をしてはならない。

(妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントの禁止)

第■条 職場において、・・・すること（以下、「妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント」という。）をしてはならない。

(パワーハラスメントの禁止)

第▼条 職場において、・・・すること（以下、「パワーハラスメント」という。）をしてはならない。

(その他あらゆるハラスメントの禁止)

第●条 第▲条から前条までに規定するもののほか、職場において、業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により、他の従業員の就業環境を害することをしてはならない。

2 他社の従業員、就職活動中の学生等の求職者、個人事業主およびインターンシップを行っている者など当社の従業員以外の者に対しても、第▲条ないし第▼条および前項に定める言動に類する言動をしてはならない。

(上司の対応)

第△条 上司は、部下である従業員が第▲条ないし第●条に該当する言動をしている事実を認めながら、これを黙認せず、適切に対応しなければならない。

ハラスメントの規定例

(自己検証の努力)

第〇条 全ての従業員は、 第▲条から第●条までに規定する行為（以下、本規程において「ハラスメント行為」という。）に該当しない場合であっても、不適切な言動により、相手方に心理的負荷を与え、または良好な職場環境の妨げになる場合があることを意識し、自らの言動を振り返るとともに、良好な職場環境の維持に努めるものとする。

(相談者との接触等の禁止)

第●条 職場におけるハラスメントに関する相談および相談対応が行われた場合は、ハラスメント行為（ハラスメント行為の疑いがある場合を含む。）の行為者（以下、「行為者」という。）は、相談者に対し、自らまたは第三者を介して、報復的行為、相談の取下げ要求または相談者との接触その他相談者に不当に心理的圧力を与える行為をしてはならない。

2 行為者は、相談対応者に対し、相談の受付および相談対応の公正を阻害する一切の行為をしてはならない

(相談対応の公正の確保)

第□条 行為者または行為者と親族関係にある者その他の公正な相談対応の実施を阻害する可能性のある者は、当該ハラスメント行為の相談を担当することができない。

2 行為者または行為者と親族関係にある者その他の公正な相談対応の実施を阻害する可能性のある者は、当該ハラスメント行為の事実確認および報告その他の相談対応に関与することができない。この場合は、社長が、公正な相談対応の実施を阻害する可能性のない者の中から当該業務の任に適する者を任命する。

就業規則研修会

講演者（坂東利国）プロフィール



■経歴等

1989年 千葉県立千葉高校卒業 1994年 慶應義塾大学法学部法律学科卒業
2003年 弁護士登録（東京弁護士会・登録番号 30894）
2011年 ホライズンパートナーズ法律事務所（パートナー）
2020年 東京エクセル法律事務所（パートナー）
日本労働法学会 日本CSR普及協会 日本スポーツ法学会 所属
渋谷駅周辺地域ICT活用検討協議会法律顧問（2014年）
首都圏周辺地域ICT活用検討協議会法律顧問（2018年～）
日本ハラスメントカウンセラー協会顧問（2018年～）

《取扱業務》

コーポレート

- ・企業法務
- ・株主総会

人事・労務

- ・従業員関連の各種アドバイス
- ・就業規則その他の社内規程レビュー・作成
- ・社会保険労務士事務所の法律顧問

リスクマネジメント・危機管理

- ・ハラスメント関連（規程・組織体制の法適合性監査、社内研修）
- ・個人情報・マイナンバー関連（規程・組織体制の法適合監査、外部相談窓口、社内研修）
- ・コンプライアンス通報窓口
- ・社内調査サポート

家族関係

- ・離婚
- ・相続（遺言、遺言執行者、遺産分割等）

紛争解決

- ・交渉、あっせん、調停、労働審判、訴訟等

企業、士業の法律顧問のご相談はこちらへ

連絡先

メール：office@bando-law.com
事務所：東京エクセル法律事務所
東京都港区虎ノ門1-1-3 磯村ビル5階
(代表) 03-3503-0921

職務経歴詳細

<https://www.profile.bando-law.com>



講演者（坂東利国）プロフィール

■顧問先企業の業種（坂東）

情報処理・システム開発、運送、服飾、資格・教育、薬局、コンサルティング、鉄鋼、建設、自治体系、通信販売、医療法人、スポーツ協議連盟
社会保険労務士事務所、税理士事務所

■これまで担当した主な取扱案件の類型（事業者）

個別事案処理 (危機対応法務)	人事、労務の問題（交渉、仮処分、労働審判、訴訟等） 取引上のトラブル処理（交渉、調停、訴訟等）／不動産関連のトラブル処理（賃料請求・明渡し、契約条件変更などの内容証明郵便送付、交渉、調停、訴訟等） 会社組織上の問題（株主対応、株主総会指導、役員解任等、事業承継・事業譲渡の法務デューデリ等） 株式買取請求対応 会社、事業者の債務整理・倒産処理 不祥事対応（粉飾、情報漏えい、従業員の不正行為等） 国税不服審判、行政不服審査／刑事告訴（横領、詐欺、背任）
コンサルティング (予防法務・リスク管理)	企業の法律顧問／土業向け顧問（税理士・社会保険労務士） 社内諸規程（就業規則、情報保護規程等）のレビュー、作成等／契約書や規約のレビュー、作成等 企業の人事労務に関連するアドバイス 株主総会・取締役会の準備アドバイス（取締役解任等）／株式会社以外の法人の社員総会・理事会の準備アドバイス 職場におけるハラスメント対策措置の法適合性監査／個人情報関連法令の適合性監査 内部通報窓口／ハラスメント相談外部窓口 事業承継準備／会社・事業者の倒産回避のためのアドバイス 破産管財人（東京地方裁判所）

講演者（坂東利国）プロフィール

《著作等》

- 『マイナンバー社内規程集』（日本法令 2015.5）
- 『改正個人情報保護法対応規定・書式集』（日本法令 2017.5）
- 『無期転換制度による法的リスク対応と就業規則等の整備のポイント』（DVD・日本法令 2018.2）
- 『同一労働・同一賃金の実務』（DVD・日本法令 2019.2）
- 『職場におけるハラスメントの理解とハラスメント相談窓口の実務』（全日本情報学習振興協会 2019.6）
- 『ハラスメントマネジメントの知識と実務』（全日本情報学習振興協会・2019.12）
- 『人事に役立つハラスメント判例集50』（マイナビ出版・2020.3）
- 『管理職用 ハラスメント研修の教科書』（マイナビ出版・2020.9）
- 『TAX&LAW グループ会社の経営実務—法務・連結会計・税務—』（共著・第一法規・2021.5）
- 『個人情報保護と安全管理（個人情報保護士認定試験公認テキスト）』（マイナビ出版ほか・2022.11）ほか

《記事等》

- 『個人請負型就労者に関する判断基準』（月刊ビジネスガイド-日本法令 2010.9）
- 『偽造・盗難カードを巡る実務上のポイント』（JA金融法務-経済法令研究会 2014.1）
- 『マイナンバー法に対応した社内規程・書式の定め方』（SR-日本法令 2015.9）
- 『個人情報保護法ガイドライン』・体制整備＆規程見直し』（SR-日本法令 2017.2）
- 『無期転換ルール最終チェック（SR-日本法令 2018.2）
- 『従業員が反社会的勢力と関わっていた場合の企業対応』（月刊ビジネスガイド-日本法令 2019.11）
- 『これってハラスメント？ 定義・具体例・必要な防止対策を知ろう』（NISSAY Business INSIGHT 2021.4）
- 『2022年4月施行 改正「個人情報保護法」で中小企業が知っておくべき5つのポイント』（りそなCollaborare 2022.3）
- 『逆パワハラとは？ 発生する原因と上司側の対処法を事例とともに解説』（NISSAY Business INSIGHT 2022.5）ほか

《セミナー・研修の講師をさせていただいた企業の例（敬称略・社労士会・税理士会は多数のため除く。順不同）》

株式会社ISTソフトウェア、旭商事株式会社、和泉運輸株式会社、Fホールディングス株式会社、NTT東日本、LVMHグループ、株式会社大阪エヌデーエス、株式会社京王設備サービス、経団連事業サービス、株式会社光和コンピュータ、SAPジャパン株式会社、山九株式会社、シェル商事株式会社、株式会社俊英館、株式会社タダノ、テレビ朝日映像株式会社、株式会社電通、東海カーボン株式会社、株式会社東急エージェンシープロミックス、東京ガスエンジニアリングソリューションズ株式会社、東芝テック株式会社、東和電気株式会社、凸版印刷株式会社、日曹エンジニアリング株式会社、株式会社ニッポンダイナミックシステムズ、日本水産株式会社、日本電気株式会社、株式会社日本法令、株式会社パルコスペースシステムズ、株式会社バンダイナムコエンターテイメント、株式会社富士通九州システムズ、ブリヂストンソフトウェア株式会社、HOYA株式会社、株式会社ワコム

学校法人あけぼの学院、学校法人大東文化学園、公益社団法人東京都看護協会、学校法人武藏野大学

一般財団法人個人情報保護士会、一般財団法人全日本情報学習振興協会、中小企業家同友会港支部、一般社団法人東京実業連合会、東京弁護士会法友会公正会、一般社団法人長野県経営者協会、一般財団法人日本ハラスメントカウンセラー協会、一般社団法人龍ヶ崎労働基準協会