

平成28年11月19日

## 労働法から見る自分たちの働き方

北海学園大学・弁護士 浅野 高宏

### I 働き方改革の情勢と問題点、【資料：働き方改革における資料参照】

#### ・同一労働同一賃金の原則

⇒長澤運輸事件・東京地判平成28年5月13日、東京高判平成28年11月2日

⇒日本の雇用慣行や社会一般の扱いが法的判断にも影響

⇒同じ仕事をして同じ賃金はもらえないのは仕方がないという諦めの気持ちも固定化している？！

⇒労働条件は交渉により勝ち取るのが基本だが、どうしたら交渉力を持つことができるのか、日本型同一労働同一賃金の原則は労使交渉にどのような影響をもたらすのか。

#### ・多様な働き方

⇒労働者かどうかの判断基準は、多様な働き方にマッチしていない。

※労働者に該当するかどうかの判断基準は？

労働者であるかどうかは、①「使用」されていること、②「賃金」を支払われていることの2つの要件をみたすかどうかによって判断されます。

ここでいう「使用」されるとは、「労働者が使用者の指揮命令に服して労働すること」を意味すると解されています。

また、「賃金」とは、名称の如何を問わず、労働の対償として使用者が支払うすべてのものをいいます（労基法11条）。ボランティアなど無償で労働を提供する者は、ここでいう「労働者」には該当しません。

労働者性の判断は、使用者の指揮監督下で行なわれる定型的な働き方であれば比較的容易です。しかし、最近では雇用形態が多様化し、労働者性の判断が難しいケースも増えています。

指揮監督下の労働といえるかどうかは、具体的には、①仕事の依頼や業務従事の指示等に対する諾否の自由の有無、②業務遂行上の指揮監督の有無、③場所的・時間的拘束性の有無、④他の者との労務提供の代替性の有無などの点から評価されます。

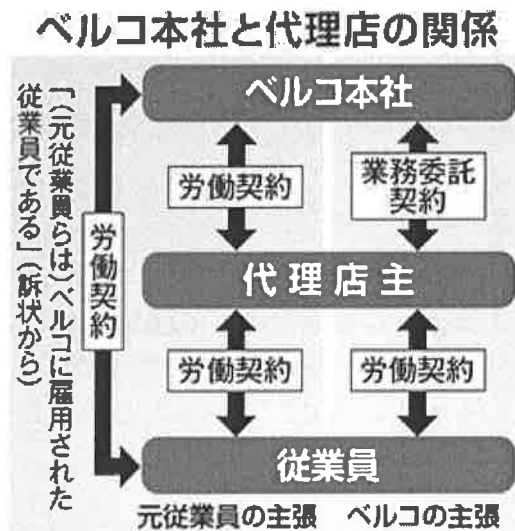
「賃金」の支払いについては、⑤報酬が労務の対償といえるかが評価されます。

さらに、労働者性の判断を補強する要素として、⑥機械・器具の負担関係、⑦報酬の額、⑧専属性の程度、⑨公租公課の負担関係等が挙げられます（労働基準法研究会報告「労働基準法の『労働者』の判断基準について」1985（昭和60）年、通称「労基研報告」）。

## ☞多様な働き方をしている働く市民の契約は、労働契約か、請負契約か、委任契約か？

※労働者性が争われる例～北海道新聞2015年9月7日朝刊より～

09/07 14:00、09/07 15:35 更新



「冠婚葬祭業大手のベルコ（大阪府池田市）から業務の委託を受けていた札幌市内の代理店で働き、解雇された元従業員2人が、委託元のベルコに対して解雇の取り消しなどを求めた訴訟は8日、札幌地裁で初弁論を迎える。争点は、業務委託先で働く労働者であっても、状況によっては委託元の労働者とみなされるかどうかだ。労働問題の専門家は「業務委託などに基づく働き方は広がっており、こうした訴訟が増えていくのではないかと指摘し、裁判の行方に注目している。

訴状などによると、元従業員2人は「労働組合の結成を理由に解雇されたのは不当だ」とし、ベルコに解雇の取り消しなどを求めている。2人が代理店の従業員による労働組合を結成する準備をしたところ、今年1月、ベルコが代理店との契約を解除し、代理店と2人との労働契約も解除させたという。

労働組合法は、組合を結成しようとしたことを理由に、使用者が労働者を解雇、あるいは不利益な取り扱いすることを禁じている。

問題は、元従業員2人の使用者が、勤務先の代理店なのか、それとも委託元のベルコとみるべきかだ。

元従業員は、代理店ではなくベルコとの間で労働契約が成立していたとし、解雇取り消しをベルコに求めた。「実際には代理店の業務内容をベルコが決めていた。自分たちもベルコから直接賃金を支払われ、仕事について指揮命令されていた」との主張だ。具体的には営業目標や業務遂行への細かな指示、代理店の金銭管理などを挙げている。

一方のベルコは、今回の訴訟について、北海道新聞の取材に「コメントできない」と回答。ただ、元従業員が5月に起こした労働者としての地位保全などを求める仮処分の申し立てへの答弁書では「元従業員を採用して、指揮監督命令を出し、労務管理し、賃金を決めていたのは代理店主。ベルコと元従業員2人との間に、労働契約関係と評価するに足りる実質的な関係が存在するとはいえない」などと反論している。

この訴訟の争点に大きくかかわる業務委託の広がりについて、北大の道幸哲也（どうこうてつなり）名誉教授は「旧来のように企業が従業員を直接雇うのではなく、業務委託先に仕事を任せる形にすれば、委託元は雇用責任など労働法の制約を受けなくて済み、社会保険料の負担もしなくていいと考えられているからだろう」と解説する。

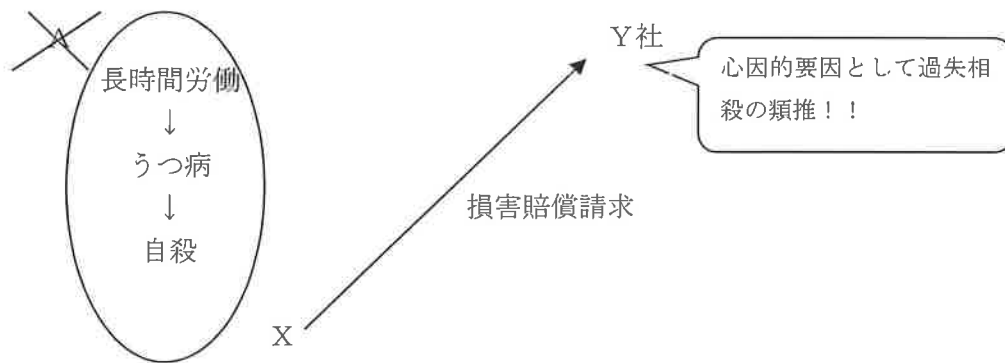
ただ、業務委託契約に基づいた働き方であっても、「委託元が仕事の仕方のルールを決めたり、委託先の従業員に指揮命令したり、さらに、委託先に独自の経営実態がない場合などには、委託元の労働者とみなされる可能性がある」と指摘。今回、ベルコのケースでどのような判断が下されるかを注視している。」

☞労働基準法、労働契約法だけで十分か？

## II 長時間労働の問題

### 過労自殺と使用者の損害賠償責任—電通事件

AはY社に採用され、ラジオ局ラジオ推進部に配属された。  
Y社では、残業時間につき労働者の自己申告制がとられていた。  
Aは長時間労働を続けるうち、うつ病にり患し、異常な言動をするようになったが、上司らはAが休息できるような措置を何らとらなかった。  
入社から1年半ほどして、Aは八ヶ岳原村でのイベント終了後、自宅で自殺した。  
そこで、Aの両親であるXらは、Aが異常な長時間労働によりうつ病にり患し、その結果、自殺に追いやられたとして、Y社に対し民法415条または709条に基づき損害賠償を請求した。



➤使用者は労働者の生命・健康を危険から保護するよう配慮する義務（安全配慮義務）を負っています。判例では、労働契約の内容として具体的に定めなくても、信義則上、使用者は、労働者を危険から保護するよう配慮すべき安全配慮義務を負っています（労契法5条）。

➤企業が、労働者の健康状態をどの程度把握して、いかなる対応をとるべきかについて、判例（電通事件・最二小判平成12年3月24日）は次のように判示しています。すなわち「労働者が労働日に長時間にわたり業務に従事する状況が継続するなどして、疲労や心理的負荷等が過度に蓄積すると、労働者の心身の健康を損なう危険のあることは、周知のところである。・・・中略・・・使用者は、その雇用する労働者に従事させる業務を定めてこれを管理するに際し、業務の遂行に伴う疲労や心理的負荷等が過度に蓄積して労働者の心身の健康を損なうことがないように注意する義務を負う」。さらに、同判決では「使用者又はこれに代わって労働者に対し業務上の指揮監督を行う者は、各労働者がその従事すべき業務に適するか否かを判断して、その配置先、遂行すべき業務の内容等を定めるのであり、その際に、各労働者の性格をも考慮することができるのである。」とされているわけです。したがって、企業（職場管理者）が負うべき安全（健康）配慮義務の内容として、部下の労働時間が長時間にわたっていないかという点のチェックはもとより、部下の経験年数、技量、性格なども考慮しながら業務が過重な負担となっていないかに気を配ることまで求められているといえます。

### Ⅲ 職場で法は守られている?! 職場の常識と法律の乖離の問題

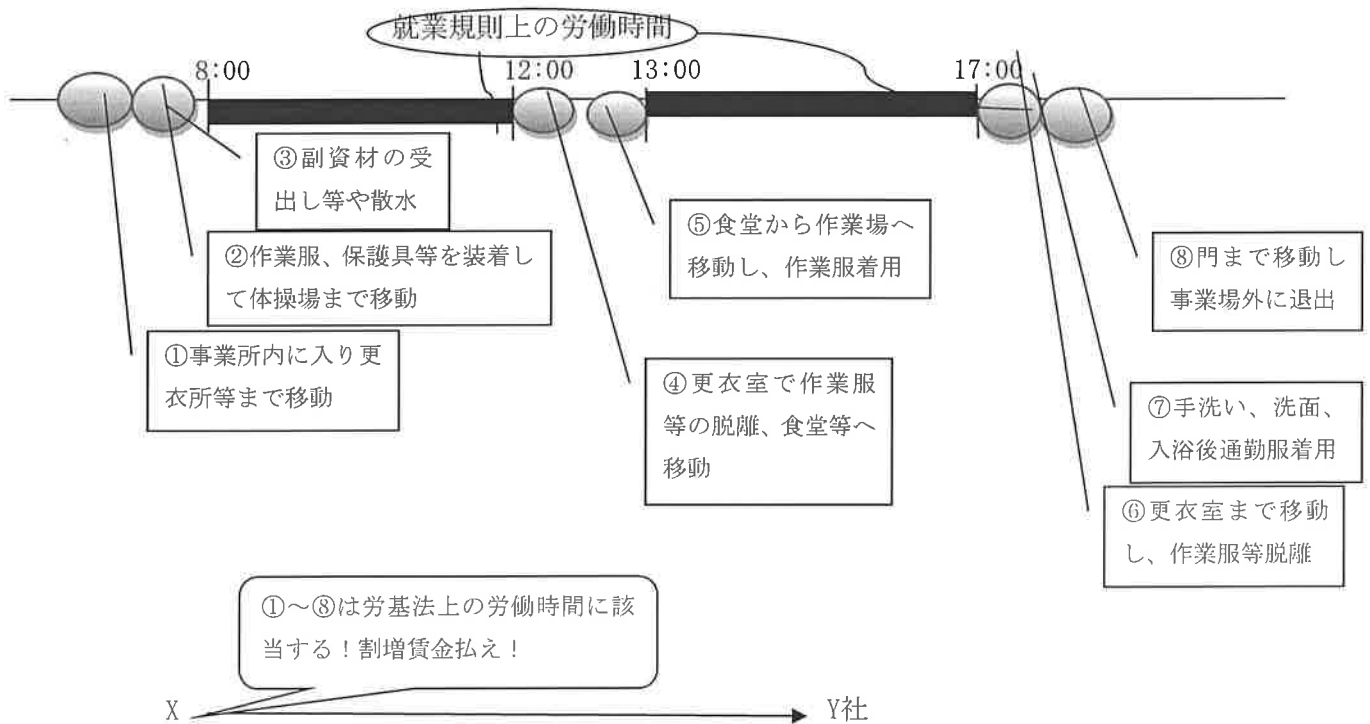
#### 1 労働時間の概念—三菱重工長崎造船所事件参照

Xは、船舶等の製造・修理等を行うY社に雇用されている。

Y社の就業規則では、労働時間は午前8時から午後5時まで（うち1時間は休憩）とし、始業前に更衣等を完了し、副資材の受け出しや散水を行うものとされ、さらに終業後に更衣等を行うこととされていた。

Xは、Y社から実作業にあたり作業服や保護具等の装着を義務付けられており、これを怠ると懲戒処分や減給処分につながる場合もあった。

そこで、Xは、更衣等を含めた就業時間前後についても労基法上の労働時間に該当するとして、割増賃金の支払いを求めた。



#### <争点>

・どのような時間が「労基法上の労働時間」と評価され、算定の対象となるのか。

→判例（「労基法上の労働時間」の判断基準）

（三菱重工長崎造船所事件・最1小判平成12年3月9日）

（判旨）

- ① 労基法32条の労働時間とは、労働者が使用者の指揮命令下におかれている時間をいい、その労働時間に該当するか否かは、労働者の行為が使用者の指揮命令下におかれているものと評価することができるか否かにより客観的に定まるものであって、労働契約、就業規則、労働協約などの定めのかんにより決定されるべきものではない。

- ② 労働者が、終業を命じられた業務の準備行為などを事業所内において行うことを使用者から義務づけられ、またはこれを余儀なくされたときは、当該行為を所定労働時間外においても行うものとされている場合であっても、当該行為は特段の事情のない限り、使用者の指揮命令下におかれたものと評価することができ、当該行為に要した時間は、それが社会通念上必要と認められるものであるかぎり、労基法上の労働時間に該当する。

以上の判断基準は、いわゆるブルーカラー労働者の労働時間性の判断を意識したもの。

ホワイトカラー労働者には、多少、これを修正して指揮命令下におかれているかどうかの判断をしていく必要あり。

たとえば、所定労働時間外に行われている、いわゆる「サービス残業」については、とくに会社がそれを命令して行わせているとはいえない場合であっても、職場内に残って自主的に残業しているような場合、従業員が業務そのものを行っている以上、**会社が当該業務をやめさせるよう指示しない限り、指揮命令下にある(黙示の指揮命令がある)**と言われる可能性は大きい。

※就業時間内にこなすことのできないような業務量が与えられていたという事案で、労働者の早出・残業は任意によるものではなく、少なくとも使用者の黙示の業務命令によるというべきであると述べた裁判例として、千里山生活協同組合事件・大阪地判平成11年5月31日

## 2 基本給コミコミという賃金の支払方法は有効か

→割増賃金の支払方の不適正(①基本給に組み込むとしつつ、内訳が不明確、②定額手当で支払うも残業代としての性質が曖昧であったり、何時間分かがはっきりしない、③時間外100時間分込みの手当など異常な長時間労働を行っても手当で賄われるような設定を行うなど)

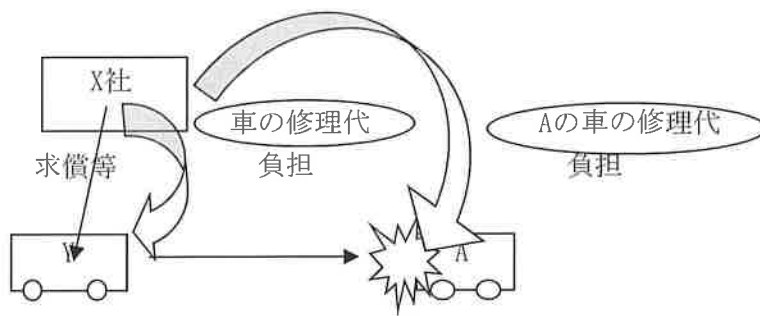
→判例(テックジャパン事件・最一小判平成24年3月8日など)では時間外労働の対価部分と基本給のように通常の労働に対する対価部分とが明確に区分されていれば固定残業代として割増賃金を支払う方法も有効としている。しかし、明確性の基準が不明確であり実務上混乱が見られる。

## 3 労働者の損害賠償責任

### 労働者に対する損害賠償請求一茨城石炭商事事件を参考に

X社に自動車運転手として雇用されていたYは、平成22年1月8日午前11時頃、X社所有のタンクローリーを時速約40kmで運転中、A所有の先行車に追突し、同車を破損させ、加害車も損傷を被った。

そこで、XはYに対して、Aに車両修理費などとして支払った額の求償、および加害車の修理費などの損害賠償として、400万円の支払いを請求した。



<争点>

・労働者が労務遂行過程で過失により使用者に与えた損害の賠償責任

労働者の故意・過失により、現実に損害が発生した場合に、使用者がその損害の賠償を求めることは一応可能です。ただし、常に損害賠償請求が認められるのか、そして、生じた損害全額の賠償を求めることができるかは別問題です。最高裁は、その事業の性格、規模、施設の状況、労働者の業務の内容、労働条件、勤務態度、加害行為の態様、加害行為の予防もしくは損失の分散についての使用者の配慮の程度その他諸般の事情に照らし、損害の公平な分担という見地から信義則上相当と認められる限度において、労働者に対し損害賠償を請求することができると判断しています。この事件では、全損害額のうち25%の請求が認められました。

#### 4 時間外・休日労働の適法要件と効果（時間外・休日労働と割増賃金）

##### (1) 法定労働時間の例外

労基法は一定の臨時的な必要が生じた場合に法定労働時間の原則や休日付与の原則を修正し、時間外労働や休日労働を許容しています。具体的には①天災地変といった災害などの非常事由等に基づく場合（労基法33条）、および②労使協定（36協定、これをサンロク協定又はサブロク協定と読みます）が締結され、届出られた場合（労基法36条）が必要とされます。

ここで三六（サブロク）協定について説明します。この協定は労基法36条に定められている労使協定であり、時間外労働・休日労働を命じる前提として、使用者が事業場の従業員を代表するものとの間で、どのような事由が生じた場合に、誰に、どの程度時間外労働や休日労働をさせることがあるかを取り決め、所轄労働基準所長に届け出るものとされています。

三六協定の締結にあたって留意すべきなのは、労働者側の当事者です。労基法36条は、労働者側の当事者は、事業場ごとに過半数の労働者が加入している労働組合、それがなければ過半数を代表する者（以下「過半数代表者」と言います。）としています。ちなみに事業場の過半数の代表者は原則として管理監督者（労基法41条2号）でないことが必要です（労基則6条の2第1項1号）。また民主的な手続きで選任することが必要です（労基則6条の2第1項2号）。

さらに三六協定は書面で締結したうえで当事者が署名または記名・押印し、所轄の労基署長に届出ることによってはじめて効力が発生します。

また時間外労働・休日労働については、法的な制限が設けられ、厚生労働大臣が指定する限度基準に従わなければならない旨が定められ、時間外労働の基準が設けられました（労

働省告示第一五四号、労基法三六条第二項の規定に基づき労基法三六条一項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準を定める告示：時間外労働の限度基準)。

期間	限度時間
1週間	15時間
2週間	27時間
4週間	43時間
1ヶ月	45時間
2ヶ月	81時間
3ヶ月	120時間
1年間	360時間

時間外労働の限度基準3条によると「限度時間を超えて労働時間を延長しなければならない特別の事情が生じたときに限り」三六協定でその旨定めることにより(特別条項付き協定)、一定期間につき限度時間を超えることを許容する「特別延長時間」の取扱いが許容され、これが濫用されているとの指摘がありました。そこで「特別の事情」は「臨時的なものに限る」ことを限度基準3条に明示するとともに、「臨時的なもの」についての解釈基準が策定されました(平成15. 10. 22厚労告三五五号)。

しかし、違反には罰則もないため「特別な事情」がなくとも特別延長がなされることも多く、長時間労働の抑止の観点から問題視されています。

#### (2) 時間外・休日労働を命じるための要件

時間外・休日労働を命じるには、前述した36協定の締結・届出だけでは労基法の違反(労基法119条1号の刑事責任)を問われないという効果(免罰的効力)しかありません。したがって、使用者が労働者に時間外・休日労働を命じるには契約上労働者がこれに従わなければならない根拠が必要となります。労働者の同意がない限り使用者は時間外・休日労働を命じられないという考え方も有力でしたが、判例は就業規則に時間外労働義務を定めた規定がある場合、それが合理的なものである限り、労働者はこれにもとづいて時間外労働を行う義務を負うとしています(日立製作所武蔵工場事件・最一小判平成3年11月28日民集45巻8号1270頁)。

#### (3) 時間外・休日労働命令を拒否できる場合とは

労働者側に命令を拒否する正当事由があれば命令は権利の濫用として無効となり、労働者はこれに従う必要はありません。

たとえば、会社に時間外労働を命じる業務上の必要性があつたとしても、その労働者の健康状態が悪化して、どうしても病院に治療に行かなければならない場合等は、拒否の正当事由があると言えるでしょう。また三六協定に基づく限度時間を超える時間外労働の業務命令についても合理的な理由がないものとして労働者は、当該時間外労働命令の効力を争いうると言えます(平成11. 3. 31基発169号)。

#### (4) 時間外労働・休日労働の効果

使用者が時間外労働又は休日労働をさせた場合には割増賃金の支払いが必要となります。そして、サービス残業を強いているようなケースについては労働基準監督署の行政指



導により使用者に対して未払残業代を支払うよう勧告が出されます。もし使用者が労働基準監督署の行政指導に従わなかったり、嘘の書類を提出してサービス残業を隠すような対応をしたときは使用者には刑事罰も課せられる可能性があります(労基法101条、104条の2、119条、120条4号・5号)。

## 5 労働時間の把握管理はどうなっているのか(労働時間の適正把握管理義務)

### (1) 行政解釈

恒常的な時間外労働は労働者の健康を害するとともに、適正な労働時間の把握・管理がなされないといわれるサービス残業を横行させる結果となります。こうした事態を防止するため、使用者には労働者の労働時間を適正に把握し労働時間の管理をすべき責務があるとして、厚生労働省はいわゆる「ヨンロク通達」(平13.4.6基発339号)を策定し、労働者の労働時間をタイムレコーダー等の客観的資料により把握し管理(行政通達では記録を残すことも含めた管理を求めている)すべきことを求めています。この通達に基づく行政指導の成果もあって、多くの企業ではタイムレコーダーを設置し、労働者にタイムカードを打刻させることで労働時間の把握・管理に努めています。なお、同通達は自己申告制による管理を否定するものではありませんが、自己申告制は労働時間が正しく申告されない可能性があるため、事業主において適正な運用がなされているかについて自主的にチェックすべきことが求められています。

### (2) 裁判例

使用者による適正な労働時間把握管理義務については、近時の裁判例でも明確に判示されているところです。たとえば、労働契約上使用者には労働時間の適正把握管理義務があることを認め、その把握手段として用いられた労働時間に関する記録文書の開示義務を使用者に課し、不開示について損害賠償責任を肯定するものもあらわれています(医療法人大生会事件・大阪地判平成22・7・15労判1014号35頁)。

## IV 実例から考える労働法

### ・事例I 「とあるBARでのアルバイトの話」

12時間以上前に体調不良による欠席を希望したところ、出社できないのなら2万円の罰金を取ると脅された。

Q1 体調不良で欠勤した場合、休んだ分の賃金を差し引くという扱いは違法か?

Q2 体調不良で欠勤した場合、休んだ分の賃金を差し引くだけでなく、これを超えて罰金を徴収することは違法とならないのか?たとえば、急きょ他の人に担当してもらわなければならないことになり、人件費が余計にかかったとして、その分(1万円)を損害賠償として請求するといわれたが、こうした請求は認められるのか?

### 【解説】

減給処分への制限、損害賠償の予約・違法な罰金取り立ての禁止

### 【懲戒処分としての減給を行うことができる場合とは】

アルバイトが規律違反やミスをしたことを理由として、制裁として、減給処分と

いう懲戒処分を課す場合には、予め就業規則で定めた範囲内で適正な手続きを経て行うことが求められます。

**【許される減給処分の範囲】**

また減給処分を行うことができる範囲は、限定されており、1回の減給金額は平均賃金の1日分の半額を超えてはなりません。また、複数回規律違反をしたとしても、一賃金支払期における減給の総額は、その期間の賃金額（月給なら月給の金額）の10分の1以下とする必要があります（労働基準法91条）。

**【損害賠償の予約の禁止】**

アルバイトが会社の備品や商品を壊した場合などについて、実際の損害額にかかわらず、一定額の違約金や損害賠償を支払うことをあらかじめ定めておくことは、禁止されています（労働基準法16条）。また1回シフトに穴をあけた場合には、その日の賃金が発生しないということにとどまらず（働いていない時間に対応した部分の賃金をもらえないのは、ノーワーク・ノーペイの原則により適法）、さらに5000円や1万円の罰金を別途徴収するといった扱いは違法な罰金制度として許されません。

**・事例Ⅱ 「とあるガソリンスタンドの話」**

バイトを始めるとすぐに、業務内容に本来含まれないクレジットカード勧誘の仕事をさせられた。疑問に思いつつも、雇われてすぐの身で断れる雰囲気ではない。

それだけならば我慢出来たものを、酷いことに、それに対するノルマも課せられており、達成出来なければその日までの給料が全額でない場合があるというのだ。初めての給料日前にそんなことを言われても、既にどうしようもないのである。

Q1 労働契約を締結する場合に、どのような業務を担当するのかを使用者が労働者に明示する義務はあるのか？

**【解説】**

アルバイトを含め、労働者を雇い入れる場合、使用者は労働条件を必ず明示しなければなりません。特に重要な以下の6項目については、書面を交付しなければなりません（労働基準法15条1項、労働基準法施行規則5条）。

- ①労働契約の期間
- ②期間の定めがある契約を更新する場合の基準
- ③就業場所、従事する業務
- ④始業・終業時刻、残業の有無、休憩時間、休日・休暇、交代制勤務がとられる場合のローテーション
- ⑤賃金の決定、計算と支払方法、締切と支払の時期
- ⑥退職（解雇の事由を含む）

上記以外のものも含め、労働契約の内容について、労働者と使用者は、できる限り書面で確認するものとされています（労働契約法4条2項）。

また、労働条件を明示するために提示された書面（労働条件通知書や労働契約書）はもとより、どのような条件で募集していたかを示す求人票、給与明細書等は自分自身の労働条件を知り、約束した内容どおりに労働契約が履行されているかを確認するための重要な書類ですから、なくさず保管することが大切です。何も労働条件を確認

できる書類を出してくれないという職場は、ちょっと大丈夫かなと疑問を持ったほうがよいでしょう。

Q2 労働契約で決められた業務以外の業務であっても、労働者は使用者の指示のもとに業務を提供する義務があるのか。

【解説】

賃金などの労働条件は、労働契約によって決まるのが原則です。労働契約は、使用者（アルバイト先）と労働者（アルバイト学生）との合意（申し込みと承諾の合致）によって成立します。自分がどのような合意をしたのかをしっかりと押さえておくことが重要なポイントになります。

その他には、「就業規則」<sup>1</sup>と呼ばれる労働条件や服務規律などを定めた規則を会社が作成し、これによって労働条件を決めている場合もあります。この場合は就業規則を労働者に周知しておくという手続きが必要であり、会社（使用者）のほうでは、労働者が自分の労働条件を確認しようと思えばいつでも確認できる状態にしておかなければなりません。

Q3 使用者が労働者にノルマを課すことは違法となるか？

Q4 ノルマを達成しない限り、労働契約で決まっている基本給や時給に稼働時間を乗じた金額（たとえば月14万円、あるいは時給700円×稼働時間）の一定割合しか支払わないという扱いは適法となるのか？

Q5 もしも、ノルマを達成しない場合には、支払った賃金分がまるまる会社にとっては損害だとして、使用者が労働者に損害賠償をすることはできるか？また、ノルマを達成しない場合に解雇をすることは可能か？

・事例Ⅲ 「とあるコンビニエンスストアの話 その1」

---

<sup>1</sup> 常時10人以上の労働者を使用している場合、使用者は、労働条件等に関する事項について、就業規則を作成し、労働者代表の意見書を添えて、所轄労働基準監督署長に届け出なければなりません。また、就業規則を変更した場合も同様です（労働基準法89条、90条）。

就業規則は、作業場の見やすい場所に掲示したり配布する方法によって、アルバイトを含む労働者に周知しなければなりません（労働基準法106条）。

また就業規則は、合理的なものであり、かつ、労働者に周知されている場合にはじめて労働契約の内容となります（労働契約法7条）。

週に二日、一人で店を回せと店長に命令された。夜勤で納品の仕事がないとは言いが、カメラの監視と掃除とその他色々、一人で出来る訳がない。本社からは、強盗対策等のため、深夜のワンオペは避けるように伝達されていたにも関わらず、

しかも、休憩が出来ないのに、勝手に休憩分の給料が引かれている。その間は掃除をしていた筈なのに。

Q1 深夜勤務について労働者を一人で働かせることについて、法律上規制はあるか。

Q2 深夜勤務を一人で任されていた労働者が強盗被害(殴る蹴るの暴行)に遭い、全治2か月の重傷を負った。この場合、労働者はだれに、どのような責任を追及することが考えられるか。

Q3 休憩時間とされている時間帯に休憩を取得できないほど業務をさせられていた場合に、労働者が使用者に対してどのような請求をすることができるか？

・事例Ⅳ 「とあるコンビニエンスストアの話 その2」

ご存知、2部の授業は夜の5時50分からの開始である。それに間に合うためには5時より前にバイト先を出なければならない。その旨は店長も理解してくれていた筈なのに、いざバイトを始めると、終了は5時ちょうど。当然、5時になった瞬間に帰れるわけではないので、大学の1講目に間に合わない。

Q1 終業時間が午後5時まで労働契約で定められている場合に、仕事が忙しい状況の中で、他の労働者が働いているにもかかわらず、労働者が午後4時50分ころから帰り支度をはじめて午後5時には退勤した場合、使用者から勤務態度が悪いといったことで懲戒処分を受けたり、解雇されても文句は言えないのか？

Q2 終業時刻後に毎回30分程度、後片付けや残務処理をさせられているが、それは労働時間とは認めてもらえない。理由は、労働時間は始業時刻から終業時刻までと決めており、後片付けは仕事ではないので賃金を払う必要はないから、と言われた。また明示的に後片付けを命じたわけではないので残業(労働時間)には当たらないと言う。

労働時間かどうかは、どのような基準で決定されるのか。労働時間につき賃金を支払わないという合意も有効か。

・事例Ⅴ 「とある日雇いイベント設営の話」

業務内容は現場での説明があると明記されていたにも関わらず、責任者による説明がないまま、「仕事内容くらい事前に調べておけ」「使えない奴ら」等、理不尽な暴言を吐かれる。業務についての純粋な質問も当然の如く却下される。また、これのみならず、「頭も悪ければ顔も悪い」「所詮、君の大学のレベルなどこの程度」など容姿や学歴等に関するハラメント発言を一日中されたり、連絡を意図的に滞らせるなど、八つ当たりとしか思えな

いような、業務遂行に著しい支障をきたす妨害行為を一部の人間から受け、心に大きな傷を負った。

Q パワーハラスメントにあたるか否かは、法的にはどのように判断されるのか？

【解説】

職場でのいじめやパワー・ハラスメントが問題となっています。厚生労働省の定義によると、職場のパワー・ハラスメントとは、「同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為」としてとらえられています（「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループ報告」厚労省平 24. 1. 30）。

ここでいう職場内の優位性とは、上司から部下に対しての行為だけでなく、先輩・後輩間や同僚間、さらには部下から上司など、様々な職務上の地位や人間関係の優位性を背景に行なわれるケースが含まれます。もっとも、個人の受けとめ方によっては不満を感じる指示や注意・指導があっても、「業務の適正な範囲」内であればパワー・ハラスメントには該当しません。

パワー・ハラスメントの行為態様については、前述の厚生労働省のワーキング・グループが、①暴行、傷害（身体的な攻撃）、②脅迫、名誉毀損、侮辱、ひどい暴言（精神的な攻撃）、③隔離、仲間外し、無視（人間関係からの切り離し）、④業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害（過大な要求）、⑤業務上の合理性なく、程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと（過小な要求）、⑥私的なことに過度に立ち入ること（個の侵害）に類型化しています。

これまでの裁判例では、仕事をさせないこと、退職に追い込むための配転、業務上必要のない作業をさせるなどの報復的な業務命令については、不当な動機・目的による権利の濫用、または、被害者の人格権を不当に侵害した不法行為として、違法・無効であると判断しています。

また、職場において孤立化させることは、職場における自由な人間関係を形成する自由を不当に侵害するとともに、その名誉を毀損するものです。冷やかし、からかい、嘲笑、悪口、暴力等のいじめについても、それらが原因で自殺したケースにおいて、損害賠償責任が肯定されています。さらに、「やる気がないなら会社を辞めるべき」という内容のメールを労働者の本人および職場の十数人に送信した上司の行為が、労働者の名誉感情を毀損するものであるとして上司に慰謝料が命じられた裁判例もあります。

以上