



弁護士法人デイライト法律事務所は、労務、ビジネス関連のニュースや当事務所の近況などを、ニュースレターとして不定期にお送りさせていただいております。四季折々のお手紙としてご理解いただき、当事務所の近況やご挨拶のほか、企業法務に携わる方に少しでもお役に立てる情報となれば幸いです。

今月の内容

- ◇過労自殺を防ぐ！ストレスチェックと私傷病休職制度の解説
- ◇マタハラ訴訟、最高裁が高裁に審理を差し戻し
- ◇来月のセミナー情報
- ◇弊所総合ホームページがリニューアルしました

◇過労自殺を防ぐ！ストレスチェックと私傷病休職制度の解説

●肥後銀行に多額の損害賠償命令

今月17日、肥後銀行の元行員（当時40歳）が2012年に自殺したのは、長時間労働によるうつ病が原因だとして、遺族が銀行に損害賠償を求めた裁判の判決が出ました。熊本地方裁判所は、長時間労働と自殺の因果関係を認め、肥後銀行に約1億2890万円の支払いを命じました。判決によると、元行員は、社内システム更新の責任者であり、2012年6月以降の残業時間は毎月100時間を超え、自殺直前1か月間の残業時間は209時間であったとのこと。

従業員が過労自殺してしまった場合、肥後銀行のように巨額の損害賠償義務を負うのみならず、企業としてのイメージダウン、取引先・顧客・従業員からの信用が失墜するという大きなダメージを負うことになります。

企業としては、過労自殺をいかに防ぐかが重要となってくるのです。

国も、メンタルヘルス問題対策を重要視

しており、本年6月、従業員のストレスチェックを義務化する内容の労働安全衛生法改正法案が国会で可決されました。これにより、来年12月までに、従業員50名以上の企業は、ストレスチェックが義務化されることとなります。

●ストレスチェック制度の流れ

① ストレスチェックの実施

常時使用する従業員に対して、医師、保健師等（看護師、精神保健福祉士）が、従業員の心理的な負担の程度を把握するための検査（ストレスチェック）を実施します。

従業員数50人以上の事業場は、ストレスチェックを実施する**義務**があります。従業員数50人未満の事業場は、当面の間努力義務です。

② 検査結果の通知

ストレスチェックの検査結果は、検査を実施した医師、保健師等から**直接従業員本人**に通知されます。

従業員本人の同意なく、ストレスチェックの検査結果を事業主に提供することは禁止されています。

弁護士法人デイライト法律事務所

〒812-0011 福岡市博多区博多駅前2-1-1福岡朝日ビル7階

電話番号: 092-409-1068 FAX: 092-409-1069

e-mail: info@daylight-law.jp 電話受付時間: 平日午前9時～午後9時

事務所サイト www.daylight-law.jp 労働問題専門特化サイト www.fukuoka-roumu.jp



この記事についてのお問い合わせは田坂までお気軽にどうぞ。



③ 面接の実施、不利益取り扱いの禁止

検査の結果、一定の要件（高いストレス状態にあると今後省令で定められる予定です）に該当する従業員から面接の申出があった場合、事業主は、医師による面接指導を実施しなければいけません。

また、面接の申出を理由として、当該従業員に不利益な取り扱いをすることは禁止されます。

④ 就業上の措置

事業主は、面接指導の結果に基づき、医師の意見を聞いたうえで、必要に応じて就業上の措置（就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮、深夜業の回数の減少等）を講じなければなりません。

●私傷病休職制度の定め方

ストレスチェック制度で、メンタルヘル스에不調をきたしている従業員を早期に発見できた場合でも、解雇の要件はきわめて厳格であるため、その従業員を直ちに解雇することは困難です。

この場合、就業規則で**私傷病休職制度**を定め、解雇を一定期間猶予することで、当該従業員を治療に専念させ、症状が回復した後に再度戦力として復職させる、という方法が考えられます。

以下では、私傷病休職制度の定め方を説明します。

① 休職の判断に関する事項

私傷病休職制度の対象となる社員の範囲を限定しておきましょう。長期雇用の従業員に限定するのが通常です。

また、従業員の健康に関する情報はプライバシーに関する情報で、当該労働者の同意なく情報収集することはできません。そのため、使用者が、休職させるか否かの判断をす

るための調査に協力する義務を定めておくことが有効です。

また、休職制度は、従業員の症状が回復する可能性があることが前提の制度であるので、**回復の見込みのない場合には休職を認めない**こともあると明記しておくといでしょう。

② 休職中・後の事項

休職期間を巡ってのトラブルを避けるために、**休職期間**をあらかじめ設定しておきましょう。

休職期間の賃金は、ノーワーク・ノーペイの原則から無給となるのが原則ですので、その旨をきちんと定めておきましょう。

また、復職の時期や方法を検討するためにも、休職者の病状を把握する必要があるため、休職者には**定期的に病状を報告する義務**があることを明記しておくことが有効です。

また、復職できずに休職期間が満了した場合、**退職扱い**とすることを定めておく必要があります。

過労自殺は一度起きてしまうと、企業に計り知れないダメージを与えます。

法律上はストレスチェックを義務付けられていない企業においても、企業防衛のひとつの方法として、ストレスチェックを利用するのもいいでしょう。

他にも、リハビリ出勤制度やうつ病社員の対応法など、メンタルヘルス対策については、弊所労働サイトに詳しい解説をのせております。こちらもぜひご覧ください。

www.fukuoka-roumu.jp/180



◇マタハラ訴訟、最高裁が高裁に審理を差し戻す

●最高裁、マタハラ訴訟で初の判断

広島市内の病院に勤める女性が、妊娠を理由に降格されたのは男女雇用機会均等法違反であるとして、勤務先の病院運営者に175万円の損害賠償を求めた裁判で、今月23日、判決が言い渡されました。

一審・二審ともに女性側の敗訴判決でしたが、最高裁判所は、女性側敗訴判決を破棄し、二審の広島高裁に審理を差し戻しました。判決においては、「**明確な同意**」や**特段の事情がない限り、妊娠を理由とした降格は違法**であるとの基準が示されたうえで、「女性が降格を承諾していたとはいえない」と指摘され、降格を正当化する業務上の必要性があったか否かを高裁で改めて検討するよう求めています。

この裁判は、「マタハラ（マタニティ・ハラメント）訴訟」といわれ、大きな注目を集めていました。

●マタハラとは？

マタハラとは、**職場において、女性が、妊娠や出産を理由として受ける、精神的・肉体的嫌がらせ**を指す言葉です。

実際に、妊娠が発覚した際に上司から、「うちの会社は階段を使わなければいけなくて妊婦さんには危険だよ」と退職勧奨を受けたり、雇用時に「妊娠が発覚した場合は契約を更新しません」と妊娠時には解雇する旨の説明をされたりするなど、違法なマタハラであると疑われるケースは非常に多いです。

しかし、妊娠や出産を理由とした解雇や降格などの不利益取り扱いについては、男女雇用機会均等法9条で禁じられています。また、労働基準法19条では産前産後休業期間中及びその後30日間の解雇は禁止されています。

違法なマタハラと評価された場合、企業

は、被害者から損害賠償請求をされたり、社会的イメージが低下したりするといったリスクを負うこととなります。

●マタハラ対策

最高裁判所が原判決を破棄したことで、差戻審において、違法なマタハラとして女性側が逆転勝訴する可能性が強まりました。そのため、事業主としては、マタハラを防止するための対策を早急に講ずる必要が生じたといえます。

マタハラを防止するためには、以下の対策が有効と考えられます。

① 社員教育

マタハラは、働く妊産婦に対する意識の低さが原因で生じます。

従業員に対し、マタハラは違法となりうること、実際にどのような言動が違法なマタハラとなるおそれがあるのかなど、意識改革のための研修を行うことが有用です。

② 育児短時間勤務制度

育児短時間勤務制度とは、3歳未満の子を養育する従業員が希望した場合、従来の勤務時間（日数等）を短縮して勤務することができる制度です。就業規則等で規定しておく必要があります。

妊娠中もしくは出産後の女性が、妊娠前のように働けない時期については、育児短時間勤務制度を用いて、配慮する必要があるでしょう。

現政権は「女性が輝ける社会」という目標を掲げていますし、少子高齢化の現代社会において、女性従業員は企業にとって貴重な戦力です。

この最高裁判所判決が出たことで、マタハラは大きな社会問題として注目されると思われますので、早めに対策を講じることをおすすめます。



◇来月のセミナー情報

先月のニュースレターでもお伝えしておりますとおり、弊所では、来月7日に「実践型」就業規則セミナーを実施いたします。

日時：平成26年11月7日（金）
14:00～17:00

会場：デイトライト法律事務所セミナーーム

参加料：3000円（税別）

※ただし、顧問先企業様は無料

定員：24名（残枠2名）

【セミナーの概要】

・第1部

「『就業規則なんてあっても意味がないでしょ!』と思っているあなた!!」

就業規則作成の際の注意点や就業規則に定めがないとできない使用者の行為（解雇や損害賠償請求、競業禁止義務など）についてご説明いたします。

また、関連する助成金についても解説します。

・第2部

「就業規則の規定がどこまで有効か？」

実際の裁判において意味のあった規定、反対に意味のなかった規定について、弊社代表弁護士の宮崎がズバリ解説します。

また、近年急増している残業代問題に関連し、貴社の定額残業制は本当に有効なのか、管理監督者の規定で残業代を支払う必要がなくなるのかも解説いたします。

既に多数の方からお申し込みをいただいております。あと2名様で定員となります。

ご興味をお持ちの方は、ぜひお早めにお申し込みください。

◇弊所総合ホームページがリニューアル

このたび、弊所の総合ホームページをリニューアルいたしました。



「弊所が選ばれる5つの理由」においては、弊所の顧問先企業様に対する革新的なサービス内容をご紹介します。弊所においては、問題が生じた際の迅速かつきめ細やかな対応、予防法務はもちろん、ときには弁護士自身が現場に足を運び、海外進出までサポートするという充実したサービスを行っております。

また、弊社代表弁護士の宮崎が、顧問先企業様に、対談形式で生の声を聞かせていただいております「顧問先の声」コーナーも、好評をいただいております。今後も順次更新する予定ですので、ぜひご覧ください。

さらに、総合ホームページでは、企業において問題発生の可能性のある、風評被害・削除請求や、景品表示法の不当表示、倒産・再生についても、解説ページを設けています。

デイトライト法律事務所では、今後もよりよいリーガルサービスを提供していくために、所員一同、精一杯尽力して参る所存です。

お困りのことがございましたら、どうぞお気軽にご相談ください。

事務所サイトのURLはこちらです。

www.daylight-law.jp

今回の記事に関するお問い合わせはこちらまで
田坂 幸
電話番号: 092-409-1068
e-mail: info@daylight-law.jp