

6

特集
1

パワハラ対応事業 会社からの相談Q&A



認定判断に迷うケース、当事者の職場配置に苦慮するケース等

弁護士 岸田 鑑彦 (杜若経営法律事務所)

20

特集
2

令和5年度 重要労働裁判例



～性自認と職場環境、懲戒と退職金、育休後の配転等～

千葉大学大学院社会科学研究院 教授 皆川 宏之

30

特集
3

人事労務担当者が知っておきたい 令和6年度賃上げ促進税制の活用ポイント

税理士 小林 俊道 (税理士小林俊道事務所)

39

■社会保険

令和6年10月からの社会保険適用拡大 Q&A集を踏まえた事前準備・検討事項

社会保険労務士法人 名南経営 特定社会保険労務士 宮武 貴美

45

■福利厚生

同性パートナーシップ、事実婚等 「多様な家族」に対応した福利厚生の手続きと留意点

社会保険労務士 川嶋 英明

52

■キャリア

育児等による一時的なキャリアダウンの効果と留意点

特定社会保険労務士 菊地 加奈子

58

■採用

欲しい人材に直接アプローチする 中小企業における逆求人への活用

社会保険労務士 金山 杏佑子

66

■リバース・メンタリング

若手社員の意見を吸い上げるリバース・メンタリングの活用

富士通フューチャースタディーズ・センター 吉田 倫子

72

■女性活躍推進

女性活躍推進 担当者が取り組むべき課題の本質

相模女子大学大学院 特任教授, 昭和女子大学 客員教授 白河 桃子

連載

64 ビジネスガイド情報ファイル

まとめ：ビジネスガイド編集部

77 重要用語から労働問題を考える キーワードからみた労働法 第202回 労働条件明示義務

神戸大学教授 大内 伸哉

87 経済学で考える人事労務・社会保険 第51回 賃金上昇の要件

昭和女子大学特命教授 八代 尚宏

91 変わりゆく労働環境のコモンセンスを鍛えよう！ 労働判例の読み方

第53回 名目的な代表取締役の従業員過労死に対する責任

弁護士 光前 幸一

95 総務・人事の仕事におけるChatGPTの活用法 第6回 GPTsの作成

社会保険労務士 加藤 秀幸

99 従業員と採めないための労務トラブル想定問答

第36回 定年後再雇用をめぐる従業員とのやり取り(9)

弁護士 岸田 鑑彦 (杜若経営法律事務所)

相談室

104 労働基準法

時間外割増賃金の計算における労働時間の
端数処理

弁護士 岩本 充史

105 労働契約

退職後の競業禁止義務

弁護士 近藤 秀一

106 就業規則

退職届の提出時期

弁護士 柏戸 夏子

107 社内規程

出張旅費規程に精算期限等を設ける際の留意点

弁護士 織田 康嗣

108 多様な人材の活用

限定正社員化による助成金の活用の検討

社会保険労務士 石崎 大介

109 労働時間

就業時間外の研修・会議等の労働時間の
取扱い

社会保険労務士 安部 敏志

110 ハラスメント

新入社員が質問しやすい雰囲気

(株)メンティグループ 代表取締役 加藤 貴之

111 メンタルヘルス

組織の成長につなげる
アンコンシャスバイアスへの正しい理解
精神科産業医 西上 貴志 (あすか産業医事務所)

112 労働・社会保険の手続き

特定適用事業所の短時間労働者の扱い

社会保険労務士法人 E E パートナース

113 労務に関わる税務

従業員等への住宅の提供

税理士法人 山田&パートナーズ 二瓶 純一

※読者プレゼントはP114に掲載しておりますので、
読者アンケートにご協力ください。

※116 次号予告、お客様の個人情報の取扱いについて

会員
限定

社労士情報サイトの「ビジネスガイドWeb版」でマーク付きの記事をご覧いただくと、関連する裁判例の詳細を読むことができます。

特集1

パワハラ対応事案 会社からの相談Q&A

認定判断に迷うケース、当事者の職場配置に苦慮するケース等

P6

弁護士 岸田 鑑彦 (杜若経営法律事務所)

特集2

実務に直結！

令和5年度重要労働裁判例

～性自認と職場環境，懲戒と退職金，育休後の配転等～

P20

千葉大学大学院社会科学研究院 教授 皆川 宏之

特集3

人事労務担当者が知っておきたい 令和6年度賃上げ促進税制の 活用ポイント

P30

税理士 小林 俊道 (税理士小林俊道事務所)

パワハラ対応事案 会社からの相談Q&A

認定判断に迷うケース、当事者の職場配置に苦慮するケース等

弁護士 岸田 鑑彦 (杜若経営法律事務所)

企業が実際にパワハラ事案の対応をする過程においては、ケースによって様々な疑問点が生じてくるところです。そこで本稿では、会社からの具体的相談例を挙げながら、対応策と留意点を解説していきます。

相談①

パワハラ調査をした結果、パワハラ的事实は認められませんでした。いつ、どのように相談者に伝えればよいのでしょうか。相談があってから結果を伝えるまでの期間はどのくらいが適当でしょうか。あまり早く伝えるときちんと調査したのか、と言われそうな気がしますし、時間がかかると何でそんなに時間がかかっているんだ、と言われそうです。

【回答】

妥当な調査期間は事案によって異なるが、1カ月を目途に調査を行う。いずれにせよ結論が出たら速やかに相談者に伝える。

【解説】

パワハラ調査に要する時間は、事案の複雑さ、関係者の多さ等によってまちまちであり、妥当な期間は一般的には決められません。ただ、筆者の個人的な感覚ではあるものの相談があってから1カ月を目途に調査等を完了させるイメージがよいと思われます。1週間目に相談者からのヒアリング、調査対象者の特定や資料収集を行い、2、

3週間目に関係者へのヒアリング等の調査、4週間目にパワハラか否かの判断、今後の対応の検討を行うというイメージです。

適切な調査を尽くしたことが前提になりますが、調査の結果、パワハラの実事があったとまでは認定できないのであれば、その旨を、早めに相談者に伝えるほうがよく、結論が出ているのにわざわざ時間を空ける必要はありません。回答の遅延が違法といわれることもありますので注意が必要です。裁判例(学校法人茶屋四郎次郎記念学園事件・東京地判令和4年4月7日)では、「労働契約における使用者は、労働者に対し、労務の提供に関して良好な環境の維持確保に配慮すべき義務を負い、ハラスメントなど従業員の職場環境を侵害する事案が発生した場合、事実関係を調査し、事案に誠実かつ適正に対処し、適切な時期に申告者に報告する義務を負っているというべきである」としたうえで、「本件部会が審議不能との結論を出してから、原告所属組合にその旨を回答するまで8か月余りが経過していることについて、被告は、労働契約上の安全配慮義務及び信義則上、原告の申告に対し本件部会が出した結論の内容如何を問わず、これを遅滞なく原告に告知する義務を負うものというべきであって、上記のような合理的理由のない回答遅延は債務不履行を構成する」と判断し、精神的苦痛に対する慰謝料5万円の賠償請求を認めた

筆者セミナー動画販売!

パワハラ対応事案 会社からの相談Q&A

(詳細はレモン色ページの案内をご覧ください)



ものがあります。

なお、当事者が多数で調査に時間がかかるのであれば、定期的に進捗状況を相談者に連絡するようにしたほうがよいです。

相談②

調査済みのパワハラ事案について何度も調査してほしいと言ってくる相談者がいます。これによって通常業務に支障が生じています。このような執拗な再調査依頼について懲戒処分はできませんか。

【回答】

すでに調査済みの事案についての蒸し返しの場合は注意してよいが、懲戒処分は慎重に検討すべき。

【解説】

調査判断済みのパワハラ事案について、何度も何度も繰り返し相談が来ることは、相談担当者など社内の従業員の本来の業務を中断させることになり業務上の支障が生じるといえます。そのため、業務に支障を来すような蒸し返しの相談に対しては、それをしないように注意することはできます。もちろん「パワハラ相談をしてはいけない」と誤解させるような注意は避けるべきです。丁寧に注意してもなお繰り返すような場合には、懲戒処分を検討している旨を伝えます。ただ、いきなり懲戒処分をするのではなく、まずは丁寧に注意することです。

（文例）

貴殿がパワハラ相談している事実関係については、すでに令和6年●月●日に相談を受けており、調査の結果、パワハラとは認定できない旨をお伝えしているところです。新しい事実や証拠の提示がない以上、結論はお伝えした通りですので、再調査は行わないことについてご了承

承ください。また、このようにすでに調査終了済みの内容について繰り返し相談をいただくことは、相談担当者の本来業務を含む、会社の業務に支障を来す行為です。同一事実に関する重複する相談はお控えください。万が一、今後も同一事実について重複する相談をする場合には、会社の業務に支障を生じさせる行為として懲戒処分の対象となる可能性があります。することもお伝えしておきます。

相談③

調査結果に納得がいかなかった相談者が、従業員全員にヒアリングしてほしい、退職者にもヒアリングしてほしいと言ってきました。対応する必要があるでしょうか。

【回答】

ヒアリング対象者の選定は、必ずしも相談者の申出に拘束されるものではない。あくまで会社が事案ごとに判断する。

【解説】

ヒアリング対象者の選定は必ずしも相談者の申出に拘束されるものではありません。あくまで当該事案において、「誰にヒアリングすることで事実関係が明らかになるか」という観点で会社が判断するものです（長崎県ほか（非常勤職員）事件・長崎地判令和3年8月25日）。

ただ、相談者が具体的に指摘した人物がハラスメントを具体的に見聞きしている可能性があるのに、それをしないまま事実認定したとすると、会社の調査に落ち度があると言われる可能性があります。

一方で、その従業員に確認したとしても物理的に目撃していないような立場であれば、調査をしたとしても調査対象事実についての情報は得られませんので、事情聴取

をしなかったことが直ちに調査の懈怠にはなりません。

まずは相談者に対して、「ヒアリング対象者は、あくまで調査対象事実について実際に見聞きしているかどうかという観点から選定する」ということを伝えて誤解が生じないようにしておくことが望ましいです。

退職者についてヒアリングをするかどうかですが、すでに退職していて連絡先がわからない場合は仕方がないですが、客観的証拠がまったくない事案や目撃者がまったくない事案については、連絡が取れる場合には、一応、退職者にも問合せをして、会社としてとり得る手段は尽くしたという形にしたほうが望ましいでしょう。

相談④

調査結果に納得のいかなかった相談者が、パワハラ報告書やヒアリング聴取書を見せてほしいと言ってきました。資料は開示しなければならないのでしょうか。

【回答】

必ずしも開示する必要はない。

【解説】

パワハラ調査のために収集した資料やヒアリング聴取書は、あくまでハラスメント調査のための内部資料であり、開示することを予定したものではありません。したがって、当事者からの開示を求められた場合でも、内部資料であることを理由に開示を断ることはできると考えられます。これらの資料が関係者に開示されてしまうことになると、当事者や第三者から協力が得られない可能性も出てきてしまい調査に支障が生じてしまうからです。

ただ、相談者の納得感のために、要約版としたり、発言者を匿名にしたりして一部

開示する場合があります。会社が適切に調査をしていることを明らかにすることで相談者が納得をしてくれるケースもありますが、これらを開示したとしても相談者自身の満足する結論でなければ納得しないということのほうが実務上は多くある印象です。したがって、後々に裁判等になることも想定して、「どのような調査をして」、「どのような協議を経て」、「誰が認定判断したのか」というプロセスを記録として残しておくべきですし、証拠保全手続において、パワハラ関連資料の保全がなされる可能性もありますので、報告書等の書類はきちんと整理して残しておくことが重要です。

相談⑤

加害者とされる者から「メンタル疾患になった」として休養が必要との診断書が提出されました。この場合、パワハラ調査はどのように進めるべきでしょうか。しばらく中断しなければならないでしょうか。

【回答】

基本的には回復を待ってから再開する。

【解説】

パワハラ調査の問題と、就労できる健康状態にあるか否かの問題は分けて考えます。メンタル疾患の原因はともかく、就労できる状況にないのであれば就労させることはできません。

ただ、その場合にパワハラ調査はどうするのかという問題が出てきますが、実際に病欠をして会社に出社しなくなるため、その状況下においてさらなるパワハラ被害が生じる可能性が低いのであれば、加害者とされる者の体調の回復を待って調査を再開することになります。

加害者とされる者には、いずれにせよパ

実務に直結!

令和5年度 重要労働裁判例

性自認と職場環境, 懲戒と退職金, 育休後の配転等

千葉大学大学院社会科学研究院 教授 皆川 宏之

本稿では、前月号に引き続き、令和5年度に出された労働関係裁判例をピックアップします。今月号では、企業にとって特に重要と思われる「性自認と職場環境, 懲戒と退職金, 育休後の配転等」に関する重要裁判例を取り上げ、各事件の、①判決のポイント、②事件の概要、③実務上の留意点を解説します。近時話題の論点が多く含まれていますので、ぜひご一読ください。

1 性同一性障害である職員に対する
トイレ使用制限等の適法性

国・人事院（経産省職員）事件
（最三小判令5.7.11労判1297号68頁）

判決のポイント

トランスジェンダー女性職員が女性トイレの自由な使用を求めた措置要求を認めなかった人事院の判定が、当該職員の不利益を不当に軽視するものとして違法とされた点。

事件の概要

Xは、幼少の頃から自身の生物学的な性別（男性）に違和感を覚えており、平成10年頃から女性ホルモンの投与、同11年頃に性同一性障害である旨の医師の診断を受け、平成20年頃から女性として私生活を送るようになった。Xは健康上の理由から性別適合手術は受けていない。Xは、平成21年10月、勤務する経済産業省（以下、「経産省」）の担当職員に、女性の服装での勤務や女性トイレの使用等について要望を伝

えた。平成22年7月、経産省において、Xが執務する部署の職員にXの性同一性障害についての説明会（以下、「本件説明会」）が開かれ、本件説明会でのやり取りを踏まえ、経産省は、Xの執務室のある庁舎の執務階とその上下の階の女性トイレの使用を認めず、それ以外の階の女性トイレの使用を認める旨の処遇（以下、「本件処遇」）を実施した。

Xは、平成25年12月27日付けで、国家公務員法86条により、職場の女性トイレを自由に使用させること、原則として女性職員と同等の処遇を行うこと等を内容とする行政措置の要求を人事院にしたところ、人事院は、平成27年5月29日付けで、いずれの要求も認められない旨の判定をした（以下、「本件判定」、本件判定のうち、トイレ使用に係る部分を「本件判定部分」）。

Xは、①本件判定に係る処分の取消し、②本件処遇を維持したこと等について注意義務違反による国家賠償法1条1項に基づく損害賠償を求めて訴えを提起した。1審は①本件判定部分の取消請求と、②経産省による本件処遇の維持や面談時の経産省職

筆者セミナー動画販売!

令和5年度「重要労働裁判例」徹底解説講座

(詳細はレモン色ページの案内をご覧ください)



員の発言を違法として損害賠償請求を一部認容したが、2審は経産省職員の発言のみを違法として損害賠償請求を認容した。最高裁は、2審判決のうち、本件判定部分の取消請求に係る部分のみを破棄した。

実務上の注意点

本件はトランスジェンダー女性の女性トイレ使用の制限が問題となった事件であり、本判決は、性的マイノリティの職場環境に関して最高裁が初めて判断を示したものとして社会的にも注目されました。

本判決は、Xが性別適合手術を受けていないものの、女性ホルモンの投与を受けるなどしており、平成22年7月の本件説明会の後、女性の服装をして勤務し、女性トイレを使用するようになって以降、トラブルが生じたことがなかったこと、本件説明会から本件判定までの約4年10月の間に、Xの女性トイレの使用について特に配慮すべき他の職員がいるかどうかの調査などは行われなかったことなどを踏まえて、遅くとも、本件判定が行われた平成27年5月の時点では、Xに対して本件処遇のような不利益を甘受させるだけの具体的な事情は認められず、人事院による本件判定部分は、具体的な事情を踏まえることなく他の職員に対する配慮を過度に重視し、Xの不利益を不当に軽視するものであって、関係者の公平ならびにXを含む職員の能率の発揮・増進という国家公務員法71条および87条に基づき人事院に求められる見地から判断しておらず、著しく妥当性を欠き、裁量権の濫用により違法としています。

このように、上告審の判断で違法とされたのは、人事院による本件判定部分にとどまり、経産省による本件処遇については、国家賠償法上、違法ではないとした2審の判断が維持されています。そのため、本判

決で、経産省による女性トイレの使用制限そのものが直接に違法とされたわけではないのですが、他方で、本判決からは、人事院が本件判定をした時点で、Xの女性トイレの使用について他の職員の中に特に懸念や異議を示すような者がいることが調査等により明らかになっていればともかく、特段の配慮をすべき他の職員が具体的に確認されていないのに、女性トイレの自由な使用を求めるXの措置要求を認めない判定を行ったことは問題である、という趣旨は読み取れます。この点は、一般に、使用者がトランスジェンダーの従業員に、性自認に適合した性別のトイレ使用を認めるかどうかの判断にあたって参考になるといえるでしょう。

本判決が示唆するところを多少敷衍すると、トランスジェンダー従業員のトイレ利用等について、他の従業員の懸念等への配慮は求められますが、性自認に基づくトイレ利用を制限するには、特に不安を持つ従業員が調査等により確認されるなど、具体的な理由が求められると考えられます。令和5年6月には、いわゆるLGBT理解増進法（性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律）が施行され、事業主には、性的指向・ジェンダーアイデンティティの多様性に関し、普及啓発などによって労働者の理解の増進に努める努力義務が課されています（6条1項）。そうすると、今後は、性的マイノリティについての不正確な理解や偏見などによる漠然とした不安などから、性自認に沿った社会生活が定着している従業員に対し、性自認に基づいたトイレ使用をいたずらに制限することは、違法とされる可能性が高いといえます。性的マイノリティに関する適切な理解増進とともに、各職場でトイレ使用の対応などについ

て準備しておくことが必要でしょう。

2 懲戒免職処分に伴う退職手当全部不支給の有効性

宮城県・県教委（県立高校教諭）事件
（最三小判令5.6.27労判1297号78頁）

判決のポイント

酒気帯び運転により懲戒免職処分を受けた公立学校教員に対する退職手当の全部支給制限処分が、社会観念上著しく妥当を欠いて裁量権の範囲を逸脱・濫用したとは認められないとして、適法とされた点。

事件の概要

Xは、Y県の公立学校教員に採用され、教諭として勤務した（本件懲戒免職処分当時、勤続約30年）。Xには、本件懲戒免職処分の以前には懲戒処分歴はなく、勤務状況に特段の問題はみられなかった。Xは、平成29年4月28日、当時勤務していたA高校の同僚の歓送会に、A高校から自家用車を運転して参加した。歓送会でXは飲酒をし、自宅に帰るために自家用車を運転したところ、約100m走行した場所にある交差点で過失により他の車両と衝突する事故を起こし、Xは道路交通法違反の罪で現行犯逮捕された。Xの逮捕の事実とは氏名、職業を含めて報道され、A高校では全校集会や保護者会が開かれ、Xの業務を他の教諭に担当させるなどの対応がとられた。

Y県教育委員会（以下、「Y県教委」）は、平成29年5月17日付けで、Xに対し、酒気帯び運転を理由として懲戒免職処分をするとともに、Y県の職員の退職手当に関する条例12条1項1号の規定（以下、「本件規定」）により、退職手当管理機関であるY

県教委から、退職手当（約1,725万円）の全部を支給しないこととする処分（以下、「本件全部支給制限処分」）をした。

Xは、①本件懲戒免職処分の取消し、②退職手当支給制限処分の取消しを求めて訴えを提起した。1審は①の免職処分を適法としたが、②の支給制限処分を取り消した。2審は、①について1審の判断を維持し、②については、1審を変更し、退職手当の3割相当額（約517万円）を支給しないこととした部分を取り消した。最高裁は、2審の退職手当の支給制限処分に係る部分を変更し、Xの請求をすべて棄却した。

実務上の注意点

本件は、酒気帯び運転により物損事故を起こし逮捕され、懲戒免職処分を受けた公立学校教員に対する退職手当の全部支給制限処分（全額不支給）の適法性が争われた事件であり、最高裁がこの点について積極的に判断を示した初の事例となりました。

国家公務員退職手当法（以下、「退職手当法」）は、平成20年に改正され、それまでは懲戒免職処分を受けた場合には退職手当が全額不支給とされていたところ、一部支給も可とされました（退職手当法12条1項1号）。地方公務員の場合には、各地方公共団体の退職手当に関する条例で、同旨の規定が設けられています。

本判決は、Y県の本件規定も、退職手当法12条1項1号と同旨と解したうえで、退職手当につき、勤続報償的な性格を中心としつつ、給与の後払的な性格や生活保障的な性格を有し、本件規定が、退職者の功績の度合いや非違行為の内容・程度等に関する諸般の事情を総合的に勘案し、当該退職者の勤続の功を抹消し、または減殺するに足りる事情があったと評価できる場合に退職手当支給制限処分をすることができ、