

人事労務ニュース BOX

2024 年 6 月号

カスタマーハラスメント対策**従業員保護「義務付け」へ**

厚労省は、顧客による迷惑行為「カスタマーハラスメント（カスハラ）」に関する国のプロジェクトチームからの提言案を踏まえ、対策強化に向けた法改正を調整する。2024 年夏頃を目途に、労働施策総合推進法にカスハラ対策を盛り込む場合の論点を明確にする方針を示した。

提言案では、正当なクレームと線引きするためにカスハラに該当する範囲が明確になるよう定義することを求め、代表的な事例を整理して周知する必要性を提唱するとともに、カスハラを予防するための顧客対応に関する従業員研修の強化や、消費者の権利と責任について理解を促す教育の必要性を求めた。

厚労省の調査によると、過去 3 年間に従業員からカスハラに関する相談を受けたことがある企業は 3 割近くに上る。そのうちの 2 割強は、相談件数が増加していると回答。各種ハラスメントの割合は、パワハラ 64.2%、セクハラ 39.5%、カスハラ 27.9%だった。実施しているカスハラ対策では、「特になし」が 55.8%で最も多く、「取引先等からのハラスメント被害を受けた場合の取引先等への協力依頼」が 13.9%、「対応マニュアルの作成、研修の実施」が 13.8%と続く。企業にとってはカスハラ対策の法整備が進めば、理不尽な顧客から従業員を守りやすくなる。

働く障害者が増加**39 道府県が法定雇用率を達成**

厚労省は、2023 年の障害者雇用状況の集計結果を公表した。雇用障害者数は 64 万 2,178 人で前年より 4.6%増加し、実雇用率は 2.33%で前年より 0.08 ポイント上昇した。国は事業主に対し、常時雇用する従業員の一定割合（2023 年の民間企業の法定雇用率は 2.3%）以上の障害者を雇うことを義務付けている。2023 年は前年より 9 府県多い 39 道府県が 2.3%の雇用率を達成し、全国平均も初めて法定雇用率を上回った。都道府県別の伸び率は、沖縄（0.51 ポイント）が最も多く、長崎（0.48 ポイント）、島根（0.43 ポイント）、栃木・奈良（0.39 ポイント）と続く。厚労省によると、身体障害者の平均勤続年数は約 12 年、精神障害者は約 5 年にとどまる。なお、2024 年 4 月からの民間企業の法定雇用率は 2.5%に引き上げられている。

書類送検 対象拡大か**監督指導業務で通知**

労働基準監督署が書類送検の対象とする事業所の対象を拡大し、同様の法違反を繰り返す事業場を躊躇なく書類送検していく方針であることが、厚労省の通知により明らかとなった。過去に重大・悪質な法違反が認められた事業場に対して確認を行い、遵法状況の定着がみられないケースについては、行政指導ではなく司法警察権限行使に移る。是正勧告を受け改善を実施した事業場が、再度、同じ項目で違反状態に陥った場合、労基署は是正勧告を挟まず送検するとみられる。2024 年 3 月には三重県四日市労基署が繰り返しの違反に対し、行政指導を挟まず送検をしている。

職種限定契約 配置転換は認めず**労働者の合意が必要 最高裁**

職種限定に合意がある場合における配置転換の違法性が争点となった裁判で、最高裁は配転の違法性を認めなかった二審判決を破棄し、審理を高裁へ差し戻した。職種限定の契約において、使用者は「労働者の同意を得ずに職種変更を伴う配置転換を命じる権限を有していない」と指摘。

裁判は社会福祉法人で働く労働者が起こしたもので、福祉用具の改造、製作、技術の開発を担当する技術職から総務課の施設管理担当への配転命令に対して、労働組合の団体交渉を通じて命令の撤回を求めているが、同法人は取り下げを拒んだ。両者の間に職種を「技術職に限る」とする書面合意はなかった。一審、二審は黙示の職種限定合意を認めつつ、配転命令は違法無効とは言えないと判断していた。福祉用具の改造・製造は受託件数が激減しており、担当職員も労働者 1 人となっていた。配転を命じた時点で同法人は業務廃止を決定しており、配転命令は解雇を回避する目的で行われたものであって、業務上の必要性があり、他の不当な目的があったとは言い難いとした。

最高裁は、労働者の採用の経緯として「溶接ができる機械技術者を募集している」との理由で勧誘をされて採用試験を受けていることや、技術者として 18 年間勤務をしていることを考慮要素とし、職種限定の合意があったことを認定した。配転命令が債務不履行または不法行為に当たるとの審理をさらに尽くさせる必要があると強調した。

会社の飲み会に残業代を支払うべきか

SNS で「会社の飲み会に残業代は出るのか」という社長と社員のやり取りの動画が話題になっています。会社イベントの取り扱いをどうするべきかを考察します。

はじめに

X (旧 Twitter) などの SNS で、「会社の飲み会に残業代は出るのか」という社長と社員のやり取りの動画が話題になっています。その動画内に登場する社長は「残業代は出ない。強制参加の業務ではないので来なくてもいい」と答えていますが、同時に「業務外では同僚とコミュニケーションをとりたくないという発言は敵を増やすだけなのであなたの得にならないよ」と諭していました。以下、会社の飲み会に残業代を支払うべきかについて法律的な観点で解説するとともに、このような問題にどう対処すべきかを考察します。

法律的な判断基準

会社の飲み会や懇親会、社員旅行、運動会などのイベントが業務に当たるか否かについては、「事業所内または会社が指定した場所で行われるか」と「使用者から義務付けられ、または余儀なくされたか」により判断されます。

社内イベントが以下のようなルールで運営される場合、それらは業務であり、つまりそのイベントの時間（場合によっては移動時間も含めて）は労働時間であると判断される可能性が高くなります。

- 会社が開催場所を指定している
- 会社から全員参加である旨が通達されている
- 不参加の場合に理由を述べる必要がある
- 不参加の場合に人事評価が下がる
- 「新入社員歓迎会」などと銘打たれており実質的に不参加と言にくい
- 直属の上司から参加するように圧力がある

飲み会等に残業代を払わないために

逆に考えると飲み会等が業務ではなく、残業代を支払わないと会社が主張するためには、「自由参加であること」

「人事評価に影響しないこと」を明確に伝えるとともに、**実質的に断りにくい状況になっていないか気を配る必要がある**でしょう。

過去には、くも膜下出血で死亡した労働者の労災認定をめぐって、「リーダーという立場上断れなかった飲み会の時間」を残業時間と認めたケースや、新入社員歓迎会の2次会でのセクハラ認定について「飲み会が業務の延長」と判断された例などシビアなものがあります。今後は世代間の価値観の違いによって頻繁にこの「飲み会残業代問題」が発生する可能性があるかもしれません。

実際の対応策

「飲み会に残業代は出ますか？」と質問された場面を想定して、**飲み会文化を継続するか否か**という観点から対応策を考察します。

①飲み会文化を継続したい場合

自由参加であり査定に影響しないことを明確に説明して誘い、断られても嫌な顔をしないのが大切です。あるいは飲み会を業務とみなして残業代を支払い、打ち解けたコミュニケーションをする会社行事として堂々と開催する方法もあるでしょう。なお、飲み会ではセクハラ・パワハラ・アルハラ（アルコールハラスメント）を厳格に禁じる企業姿勢も大切です。

②飲み会文化を継続しない場合

会社主導の飲み会を辞めてしまう選択肢もあります。その場合、飲み会の代わりのコミュニケーションの場を会社が用意する方法も検討できます。例えば社内にレクリエーションスペースや喫茶スペースを用意したり、社内 SNS を導入してコミュニケーションを促すといった代替案が考えられます。