

スポット

連続労働は身体・精神を蝕む 「働く人に優しい」勤怠管理を

新聞を眺めていたら、大きな扱いではありませんが、「事業者用車両の事故調査報告」という見出しが目飛び込んできました。

実施主体は厚生労働省ではなく、国土交通省設置の委員会です。「社会的影響の大きな事業用自動車の重大事故について、事故の背景にある組織的・構造的課題の解明」等を図ることを目的として、平成26年6月に設置されたものです。

今回の報告は設置後初ですが、2件の重大事故を対象としています。そのうち1件は新潟県で発生したトレーラーの横転事故です。

報告書では、「事故日前1カ月間で25日間出勤し、休息期間の下限値不足が7回確認されている」など加

重な勤務が続いていたことを原因として指摘しています。

厚労省では「自動車運転者の労働時間等の改善基準」（労働省告示平元・第7号）により、運転者の拘束時間や休息期間等のルールを定めています。「休息期間（拘束を受けないう期間）」については、「勤務終了後、連続8時間以上の付与」を求めています。具体的には、「始業時刻から起算して24時間中に少なくとも連続8時間以上」与える必要があるとされています。

話は変わりますが、国会には改正労基法案が上程されています。

「残業代ゼロ」の対象となる「高度プロフェッショナル制度」が社会的関心を読んでいます。導入要件

の一つとして「始業から24時間を経過するまでに厚生労働省令で定める時間（法案成立後に改めて審議）以上の継続した休息期間を確保」することが挙げられています。

トラック運転者の場合、休息不足は事故につながりますが、「高度プロフェッショナル制度」は精神不調の引き金となりかねません。まったく異なる働き方をする労働者を対象として、双子のような法律規制が適用される形となります。

人間も生き物ですから、仕事から開放される時間が短ければ、身体・精神が悲鳴を上げることが考えられます。前記以外の労働者についても、連続長時間労働はできるだけ避けたいものです。

2015

6

従業員の労務不能

知って得する



賃金実務

民法を120年ぶりに大改正する方向で、議論の集約が進められています。現在は、ひらがな表記で読みやすくなったとはいえ、全部で1000条以上もある膨大な法律です。「法律の専門家でないから、分からない」と放り投げたくなります。

しかし、人事労務担当者として、理解しておいた方がよい条文も存在します。第536条2項は、その代表例です。「債権者の責めに帰すべき事由によって債務を履行することができなくなったときは、債務者は、反対給付を受ける権利を失わない」というのが本体部分

会社の責任で不労が生じたときは、会社が賃金を保障する義務を負います。しかし、不労に関して従業員側にも責任がある場合はどうでしょうか。解雇された従業員が、1カ月ほど海外で羽を伸ばし、帰国後にゆっくり解雇無効の裁判を起こしたとして、外遊中の賃金は請求可能なのでしょうか。

です。

会社は、労働者に対して労務の提供を求める権利を有します(賃

先に拒絶した方に責任 就労意思を問う判例も

権者)。従業員は、労務を提供する義務を負う側(債務者)です。債権者と債務者は、相互の立場が異なります。つまり、それぞれの責任・義務にも差異があります。条文の理解としては、債務者(労働者)は「債権者(使用者)

の帰責事由によって履行不能になった(使用者が労務を受領しない)という因果関係を立証すれば、反対給付の請求ができます。労働者が現に労務を提供できる状態にあるか否かは、基本的に関係がないという立場が主流です。ですから、解雇された後、「他で雇用されている事実から、当然に就労の意思を喪失しており、帰責事由と履行不能の因果関係がないと解すべきではない」(荒木尚志「労働法」とされています。

会社Aは業績悪化を理由に、労働者(Bさん)に退職を勧奨しましたが、Bさんは「未払賃金の支払が先決問題」だとして、会社の提案を受け入れませんでした。その後、Bさんは前述の民法第536条2項を根拠に裁判を起こしました。

しかし、現実問題としては、すべて会社に保障義務を課するのは、酷というケースもあり得ます。この問題にスポットを当てた事例として、ペンション経営研究所事件(東京地判平9・8・26)があります。

しかし、裁判所は、「Bさんが未払賃金の問題が解決しない限り就労しないという意思を示していた期間」については、反対給付の請求権を認めませんでした。

このように、一定の事情を斟酌して、会社の負担を軽減させる現実的な判例も存在します。しかし、救済を得るためのハードルはかなり高いといわざるを得ません。

前文に挙げた海外旅行の例については、「会社から解雇を告げられ、茫然自失し、将来をじっくり考えるため旅に出た(会社が無茶な解雇をいいたさなければ、就労意欲を失うこともなかった)」などと主張されると、なかなか反論は難しいかもしれません。