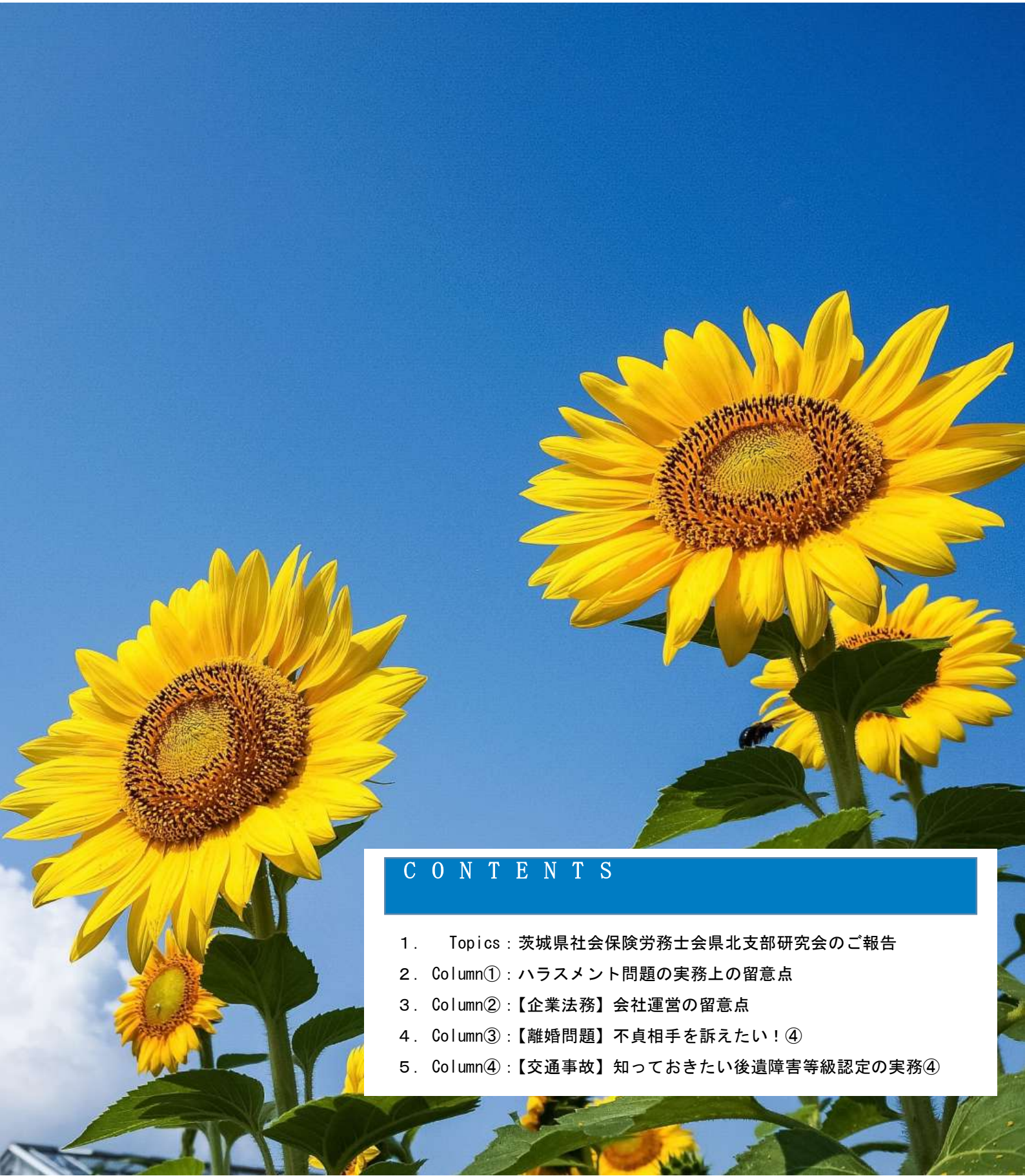
弁護士法人
長瀬総合法律事務所
NAGASE Sogo Law Office

NS News Letter

Vol. 16
2017



CONTENTS

１．　Topics：茨城県社会保険労務士会県北支部研究会のご報告
２．Column①：ハラスメント問題の実務上の留意点
３．Column②：【企業法務】会社運営の留意点
４．Column③：【離婚問題】不貞相手を訴えたい！④
５．Column④：【交通事故】知っておきたい後遺障害等級認定の実務④

１．Topics：茨城県社会保険労務士会県北支部研修会のご報告

当事務所では、これまでにも社会保険労務士の先生方に向けて労働問題の実務に関する連続セミナーを開催してまいりました。

このたび、茨城県社会保険労務士会県北支部様よりお声がけいただき、当事務所所属の母壁明日香弁護士が県北支部研修会の講師を担当させていただくこととなりました。

【日時】平成２９年８月４日（金）午後３時３０分
【場所】日立商工会議所
【講師】母壁明日香弁護士
【内容】ハラスメント問題の実務上の留意点

当日は、多数の社会保険労務士の先生方にご参加いただき、活発な意見を交わさせていただきました。また、研修会終了後の懇親会にも参加させていただき、公私にわたってお話をさせていただくことができ、大変有意義な機会となりました。

今後も社会保険労務士の先生方のお役に立つことができるような取組を継続してまいりたいと考えております。

今後とも当事務所の活動についてご理解・ご協力賜りますようお願い申し上げます。



２．Column①：ハラスメント問題の実務上の留意点

☑ 従業員のメンタルヘルス対策をどうすればよいだろうか…
☑ 従業員からパワーハラスメント被害の訴えがあった…
☑ メンタルヘルスを患った従業員が復職希望を出してきたがどうすればいい…

企業は人の集合体であり、労使関係が伴います。
そして、労使関係の発生に伴い、労働問題も不可避的に発生します。
企業経営を続けていく上では、労働問題を避けて通ることはできないといえます。

一方、些細と思われた労働問題への対応を誤れば、会社の経営全体を揺るがすトラブルにも発展しかねません。
労働問題は、労働契約法等、労働諸法によって規律されています。

労働諸法では、労働者保護に重点が置かれています。
したがって、労働問題となった場合、経営者側は厳しい立場に置かれていることを認識する必要があります。

大切なことは、まず未然に労働トラブルの発生を防ぐことです。
そのためには、職場環境を整備するとともに、就業規則や秘密保持規程など、十分な社内ルールを整備することが必要です。
また、すでに労働問題が起きてしまった場合には、問題の原因を見極めた上で、適切な対応をとる必要があります。
労働問題の解決方法は、交渉のほか、ADR、民事訴訟や労働審判等、多岐にわたります。個別の事案に応じて、適切な解決方法を見極める必要があります。

私たちは、労務トラブルには数多く携わってきました。労務問題を円滑に進めるためにはいくつものポイントがあります。
本ニュースレターでは、労務問題の典型例であるハラスメント問題について解説いたします。
なお、本ニュースレターにおける法規制及び法解釈については、今後の法改正・解釈の変遷や議論の集積等により変更される可能性があることにご留意ください。

目次

I. メンタルヘルス問題をめぐる状況 3
II. メンタルヘルス防止のためのハラスメント対策 4
III. パワーハラスメント対策 5
IV. セクシャルハラスメント対策 8
V. マタニティハラスメント対策 10
VI. 結語 11

Ⅰ．メンタルヘルス問題をめぐる状況

1.　メンタルヘルス不調の労働者の増加

（１）　ハラスメントトラブルの増加傾向

人手不足が叫ばれる昨今、労働者の権利意識の高まりとともに、労務トラブルは年々増加傾向にあります。

労務トラブルの中でも、「いじめ・嫌がらせ」に関する相談件数は平成１４年度には約６６００件、平成２３年度には約４万５９００件と増加しています　（厚生労働省発表）。

（２）　被害の深刻化

そして、労務トラブルは年々増加傾向にあるだけでなく、その被害も深刻化しています。ときには、労務トラブルが、うつ病、自傷行為・自殺等、深刻な被害にまで発展するケースも少なくありません。

（３）　被害者だけでなく加害者の人生にも影響する

また、労務トラブルは、被害者だけの問題ではない、ということも特徴として挙げられます。

例えば、パワーハラスメントが問題となるケースでは、パワハラ加害者は社内では高評価のケースもあります。

そして、パワハラの申告によって、加害者も左遷・降格等を受けることがありえます。

（４）　当事者だけでなく会社にも影響する

さらに、労務トラブルは、従業員同士の問題にはとどまりません。

被害者の訴えの対象が加害者だけでなく使用者にも向かった場合、ハラスメント被害がきっかけにその他の訴えも加わってくる可能性があります。

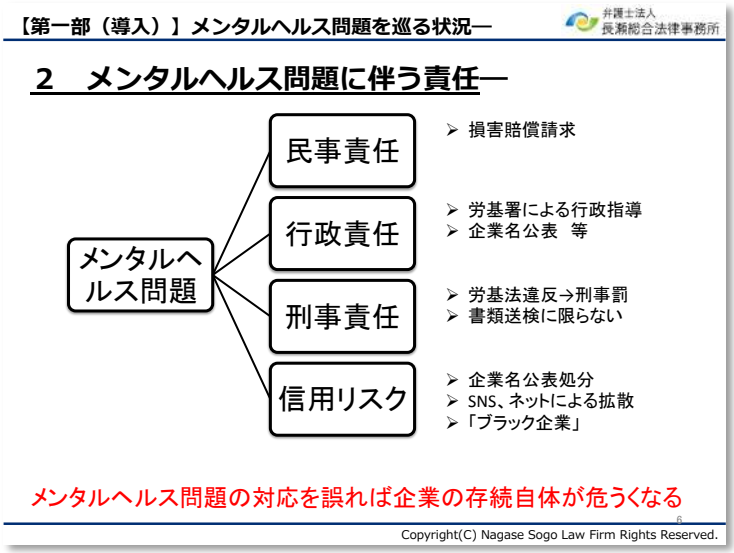
例えば、上司のパワーハラスメントがきっかけとなって被害者従業員が提訴する場合、上司だけではなく会社も訴えた上、会社に対しては未払残業代請求もあわせて行ってくることがありえます。

2.　メンタルヘルス問題に伴う責任

このように、労務トラブルがひとたび発生すれば、従業員同士のトラブルにとどまらず、会社全体にも波及し、ひいては会社の運営にも深刻な影響を及ぼしかねません。

メンタルヘルスに起因する労務トラブルが発生すれば、会社も以下のような責任を負うリスクが生じます。

①　民事責任
　（ア）損害賠償責任等
②　行政責任
　（ア）労基署による行政指導
　（イ）企業名公表
③　刑事責任
　（ア）労基法違反
　（イ）書類送検とは限られない
　　（逮捕・起訴もありうる）
④　信用リスク
　（ア）企業名公表
　（イ）SNS、インターネットによる拡散
　（ウ）「ブラック企業」扱い



そこで、労務トラブルの大きな原因の一つである、メンタルヘルス対策を意識することが重要となります。

3.　従業員の健康管理のポイント

（１）　従業員の健康を守るためには企業が黒字である必要

もっとも、従業員のメンタルヘルス対策を実施するためには、どうしてもコストがかかります。

従業員の健康を守るためには、会社の経営状況自体も健康である必要があります。

そのためにも、企業の業績を上げることを常に意識しなければなりません。

（２）　業績改善の土台は従業員の健康

一方、企業の業績を上げるために、従業員に無理を強いてばかりでは、何のために企業の業績を上げる必要があるのかという目的と矛盾することになります。

そして、企業が業績を上げるためには、従業員が健康を維持しながら継続的に業務に取り組むことができる環境を作らなければなりません。

企業が業績を改善する土台は、従業員の健康にあることに留意する必要があります。

（３）　従業員の健康の土台は信頼関係

そして、従業員の健康管理を適切に行うためには、企業と従業員、双方が何を目標として活動しているのかを考えなければなりません。

企業と従業員、双方の目標が合致するためには、信頼関係を基礎とすることが大切です。

4.　ストレスチェック制度の概要

なお、メンタルヘルス対策の施策として、ストレスチェック制度が導入されました。

ストレスチェック制度とは、ストレスに関する質問票（選択回答）　に労働者が記入し、それを集計・分析することで、自分のストレスがどのような状態にあるのかを調べる簡単な検査を指します。

労働安全衛生法の改正により２０１５年１２月１日より施行・義務化されています。

労働者が５０人以上いる事業所では、２０１５年１２月から、毎年１回、この検査を全ての労働者に対して実施することが義務付けられます（契約期間が１年未満の労働者や、労働時間が通常の労働者の所定労働時間の４分の３未満の短時間労働者は義務の対象外）。

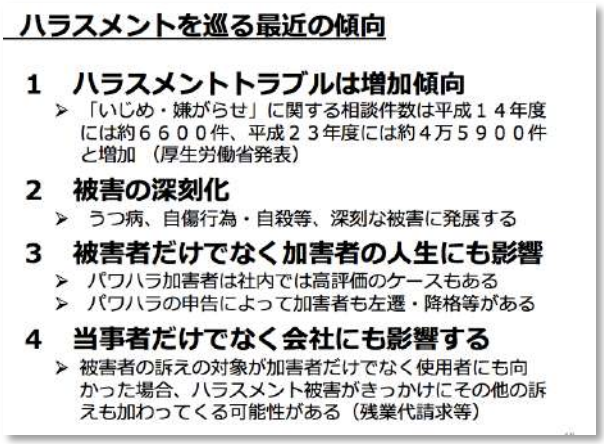
ストレスチェック制度は、「うつ」などのメンタルヘルス不調を未然に防止するための仕組みとなっています。

ストレスチェック制度は、２０１５年１２月１日から２０１６年１１月３０日までの間に、全ての労働者に対して１回目のストレスチェックを実施する必要があります。

II.　メンタルヘルス防止のためのハラスメント対策

1.　ハラスメントを巡る最近の傾向

前記のとおり、ハラスメントトラブルは年々増加傾向にあり、被害は深刻化を増しています。概要を整理すれば、右図のようになります。



2.　ハラスメントの典型例

メンタルヘルスの原因となるハラスメントには様々な種類がありますが、特に典型的なハラスメントは以下の３つになります。

① パワーハラスメント
② セクシャルハラスメント
③ マタニティハラスメント

3.　ハラスメントの責任類型

各ハラスメントが発生した場合の責任類型を整理すると、以下のようになります。

それぞれの場面や当事者の関係性によって、いずれの責任類型が主な問題となるかは異なりますが、ハラスメントトラブルが発生した場合には、以下のいずれの責任が問題となりうるかは注意する必要があります。

（１）加害者の法的責任
　　①　労働契約上の責任（就業規則違反）
　　②　民事責任
　　③　刑事責任
（２）使用者の法的責任
　　①　民事責任
　　②　刑事責任
　　③　行政責任
（３）労災補償
（４）加害者の道義上の責任
（５）使用者の経営責任・レピュテーションリスク



上記責任類型に留意した上で、典型的な各ハラスメントについて説明します。

III.　パワーハラスメント対策

1.　パワーハラスメントとは

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をいいます。

パワーハラスメントにあたるかどうかを判断するポイントは、以下の２点です。

①　上司から部下に対するものに限られず、職務上の地位や人間関係といった「職場内での優位性」を背景にする行為が該当すること

②　業務上必要な指示や注意・指導が行われている場合には該当せず、「業務の適正な範囲」を超える行為が該当すること

ミスを犯した部下に注意や指導をすること自体は、職務の円滑な遂行上、一定程度許容されます。

よくある誤解として、注意や指導すべてがパワーハラスメントとして許されないと勘違いする方がいますが、適切な注意や指導であればパワーハラスメントには該当しないことになります。

2.　企業のパワーハラスメント防止義務

企業には、このようなパワーハラスメントが職場内で行われないよう防止すべき義務があります。

パワーハラスメント防止義務に関する裁判例として、参考となるものをご紹介します。

①　就業（職場）環境配慮義務

【福岡セクハラ事件・福岡地判平 4.4.16 労判 607 号】

使用者は、労働者が労働するにあたり「その生命、身体等の安全の確保」をするよう配慮すべき義務があり(労契法 5 条)、その具体的内容の一つとして、労務遂行に関連して労働者の人格的尊厳を侵し、その労務提供に重大な支障を来す事由が発生することを防ぎ、又はこれに適切に対処して、職場が労働者にとって働きやすい環境を保つよう配慮する注意義務があると解される。

② 職場いじめ防止義務

【誠昇会北本共済病院事件（さいたま地判平 16.9.24 労判 883 号】

使用者は、「雇用契約に基づき、信義則上、労務を提供する過程において、 労働者の生命及び身体を危険から保護するように安全配慮義務を尽くす責務 を負担していたと解される。具体的には、職場の上司及び同僚からのいじめ行為を防止して、労働者の生命及び身体を危険から保護する安全配慮義務を負担していた」

【日本土建事件（津地判平 21.2.19 労判 982 号】

「職場内の人格権侵害が生じないように配慮する義務としてのパワーハラスメント防止義務に違反した」

3. パワーハラスメント６類型

パワーハラスメントには様々な態様がありますが、厚生労働省のホームページでは、以下の６つの類型に分類されています。

① 身体的な攻撃

- 暴行・傷害

② 精神的な攻撃

- 脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言

③ 人間関係からの切り離し

- 隔離・仲間外し・無視

④ 過大な要求

- 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

⑤ 過小な要求

- 業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと

⑥ 個の侵害

- 私的なことに過度に立ち入ること

4. パワーハラスメント違法性の判断基準

前記のとおり、すべての注意や指導がパワーハラスメントに該当するわけではありません。

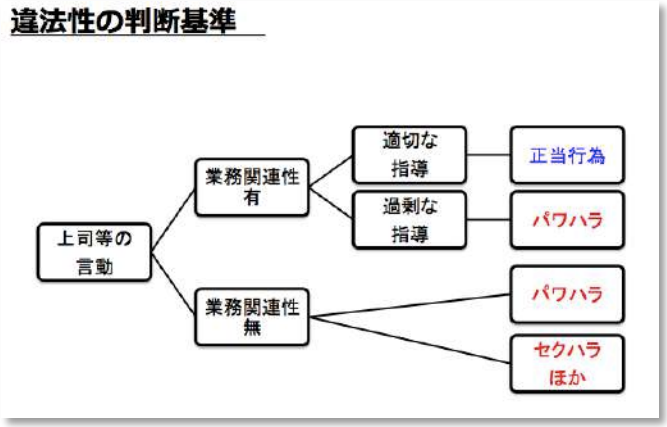
パワーハラスメントは人格権侵害の一類型と考えられており、以下の３つの要件を満たした場合に違法性があると判断されます。

① 問題となっている業務命令等が、業務上の必要性に基づいていないもの

② 外形上、業務上の必要性があるように見える場合であっても、当該命令等が不当労働行為目的や退職強要目的など、社会的に見て不当な動機・目的に基づいてなされていること

③ 当該命令等が労働者に対して通常甘受すべき程度を著しく超える不利益を与えること

以上の３つの要件を整理すると、右図のようになります。



5. パワーハラスメントの裁判例

このように、パワーハラスメントはその判断が微妙なところもあり、適法か違法かの判断に悩ましいケースもあります。参考までに、パワーハラスメントが肯定された裁判例と、否定された裁判例を紹介します。

【パワーハラスメント　肯定例】

① いわゆる「仕事外し」を原則として違法と判断した裁判例（松蔭学園事件（東京地裁平成４年６月１１日労判６１２号、東京高裁平成５年１１月１２日判タ８４９号）参照）

② 上司の部下に対する電子メールでの「やる気がないならやめるべき」といった言葉を含む叱咤督励について、許容限度を超えて名誉感情を侵害したとして不法行為責任を肯定した裁判例（A 保険会社上司事件（東京高裁平成１７年４月 20 日労判 914 号））

【パワーハラスメント　否定例】

上司による厳しい指導・指摘は、上司がなすべき業務上の指示の範囲にとどまるものであるとして、安全配慮義務違反及び不法行為責任を否定した裁判例（医療法人財団健和会事件（東京地裁平成２１年１０月 15 日労判 999 号））

6. パワーハラスメントに伴う会社のリスクと対策

パワーハラスメントが発生した場合、会社には以下のリスクが生じる恐れがあります。

（１）不法行為責任

- 使用者責任（民法７１５条）

（２）債務不履行責任

- 使用者は、労働者の安全に配慮する義務を負っている（労働契約法５条）
- パワハラが生じた場合、職場環境整備義務及び職場環境調整義務に違反したものとして、債務不履行責任（民法４１５条）を問われる場合があり得る
- 従業員が派遣労働者であった場合、派遣会社（派遣元）だけでなく、派遣先会社の責任でもあるため、派遣先でパワハラが生じた場合、派遣先も責任を負う可能性がある

（３）レピュテーションリスク

- パワハラが訴訟に発展した場合、「ブラック企業」等とレッテルを貼られるおそれがある

7. パワーハラスメント発生時の対応

パワーハラスメントトラブルが発生した場合には、会社としては迅速に対応する必要があります。

従業員同士の問題であるとして会社側で取り合わないような姿勢を示していれば、会社側の安全配慮義務違反を問われるおそれもあります。

また、会社が被害者の受けた苦痛やプライバシーに配慮すべきであることは当然ですが、十分な事実関係も調査・確認せずに一方的に加害者とされる側を処分してしまうと、今度は加害者とされる側から適正手続違反に基づく責任追及をされるおそれがあります。

会社としては被害者側と加害者側、双方に対して誠実に対応しなければならず、難しい判断を迫られることになります。

（１）ヒアリングの実施

- 会社が迅速な対応を怠った場合、不作為を理由として損害賠償責任を負う可能性がある（横浜地裁平成１６年７月８日判時１８６５号、大阪地裁平成２１年１０月１６日参照）

（２）事実関係の精査

- 客観的資料の収集（メール、メモ、写真等）
- 相談者からのヒアリング
- 加害者からのヒアリング
- 第三者（同僚等）からのヒアリング

（３）社内処分の検討

- 加害者が被害者に対して逆恨みをするケースも（名誉毀損等）
- 懲戒処分の妥当性の検討（過去の事例とのバランス）
- 被害者保護の徹底

（４）再発防止策の構築

- 管理職を対象にしたパワハラについての講演や研修会の実施
- 一般社員を対象にしたパワハラについての講演や研修会の実施
- パワハラについての相談窓口の設置
- 就業規則等の社内規程への盛り込み
- アンケート等による社内の実態調査

Ⅳ.　セクシャルハラスメント対策

1.　セクシャルハラスメントとは

セクシャルハラスメントとは、相手方の意に反する性的言動をいいます。

セクシャルハラスメントは、パワハラと異なり、不法行為上の違法性があるとまでは言えなくても、被害者は、その主観に基づき必要な措置をとるよう行政手続や労働審判で要求することが可能と考えられます。

この点、性に関する言動に対する受け止め方には個人差や男女間で差があり、セクハラにあたるか否かについては、（被害者である）相手の判断が重要である旨明示されていることが参考となります（人事院規則１０−１０「セクシュアル・ハラスメントをなくすために職員が認識すべき事項についての指針」）。

2.　企業のセクシャルハラスメント防止義務

企業には、このようなセクシャルハラスメントが職場内で行われないよう防止すべき義務があります。

セクシャルハラスメント防止義務に関する裁判例として、参考となるものをご紹介します。

【福岡セクハラ事件・福岡地判平 4.4.16 労判 607 号】

使用者は、労働者が労働するにあたり「その生命、身体等の安全の確保」 をするよう配慮すべき義務があり(労契法 5 条)、その具体的内容の一つとして、労務遂行に関連して労働者の人格的尊厳を侵し、その労務提供に重大 な支障を来す事由が発生することを防ぎ、又はこれに適切に対処して、職場が労働者にとって働きやすい環境を保つよう配慮する注意義務があると解される。

3.　セクシャルハラスメント典型例

セクシャルハラスメントの典型例として、右図のものが挙げられます。

① 身体的接触
抱きつき、キスをする　等
② 性的発言
恋人の有無についての質問
③ 容貌についての批評
結婚・出産について尋ねる　等
④ 異性関係に関する噂の流布

4.　セクシャルハラスメント違法性の判断基準

セクシャルハラスメントも、パワハラと同様、人格権侵害の一類型とされています。

セクシャルハラスメントの判断基準については、（被害者・加害者）「両当事者の職務上の地位・関係、行為の場所・時間・態様、被害者の対応等の諸般の事情を考慮して、行為が社会通念上許容される限度を超え、あるいは社会的相当性を超えると判断されるときに不法行為が成立する。」（金沢セクハラ事件（名古屋高裁金沢支部平成８年１０月３０日労判７０７号））とされています。

5.　セクシャルハラスメントに伴う会社のリスクと対策

セクシャルハラスメントが発生した場合、会社には以下のリスクが生じる恐れがあります。

（１）不法行為責任

- 使用者責任（民法７１５条）

（２）債務不履行責任

- 使用者は、労働者の安全に配慮する義務を負っている（労働契約法５条）
- セクハラが生じた場合、職場環境整備義務及び職場環境調整義務に違反したものとして、債務不履行責任（民法４１５条）を問われる場合があり得る
- 従業員が派遣労働者であった場合、派遣会社（派遣元）だけでなく、派遣先会社の責任でもあるため、派遣先でセクハラが生じた場合、派遣先も責任を負う可能性がある

（３）行政指導及び企業名公表等

- セクハラに該当する場合、厚生労働大臣（実際には権限を委任された都道府県労働局長）による行政指導（男女雇用機会均等法２９条）の対象となり、企業名の公表制度の対象となる（同法３０条）
- 都道府県労働局長による紛争解決の援助の対象ともなる（同法１６条）

（４）レピュテーションリスク

- 企業イメージの悪化・職場環境の悪化
- 人材の流出、採用活動への影響

6.　セクシャルハラスメント発生時の対応

セクシャルハラスメントが発生した場合には、会社としては、迅速に対応するとともに、被害者だけでなく加害者側にも配慮して対応する必要があることは、パワーハラスメントの場合と変わりません。

（１）ヒアリングの実施

- 会社が迅速な対応を怠った場合、不作為を理由として損害賠償責任を負う可能性がある（横浜地裁平成１６年７月８日判時１８６５号、大阪地裁平成２１年１０月１６日参照）

（２）事実関係の精査

- 客観的資料の収集（メール、メモ、写真等）
- 相談者からのヒアリング
- 加害者からのヒアリング
- 第三者（同僚等）からのヒアリング

（３）社内処分の検討

- 加害者が被害者に対して逆恨みをするケースも（名誉毀損等）
- 懲戒処分の妥当性の検討（過去の事例とのバランス）
- 被害者保護の徹底

（４）再発防止策の構築

- 管理職を対象にしたセクハラについての講演や研修会の実施
- 一般社員を対象にしたセクハラについての講演や研修会の実施
- セクハラについての相談窓口の設置
- 就業規則等の社内規程への盛り込み
- アンケート等による社内の実態調査

7.　セクシャルハラスメントへの事前措置

なお、パワーハラスメントとは異なり、セクシャルハラスメントの場合、使用者側は、セクシャルハラスメント問題が起きないよう事前措置を講じることが要請されています。

以下の４つは、「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針」（平成１８年厚生労働省告示第６１５条）　による使用者の事前措置の義務とされるものです。

① セクハラがあってはならない旨の事業主の方針の明確化とその周知・啓発
② 相談に応じ適切に対処するために必要な体制の整備（相談窓口、担当者、人事部門との連携等）
③ 事後の迅速かつ適切な対応（事実関係の迅速・正確な確認、行為者・被害者に対する適正な措置、再発防止措置）
④ 相談や事後対応におけるプライバシーの保護、相談や事実確認への協力を理由とする不利益扱い禁止の周知・啓発



V. マタニティハラスメント対策

1. マタニティハラスメントとは

マタニティハラスメントとは、以下の２つを指します。

① 妊娠・出産したこと、育児や介護のための制度を利用したこと等に関して、上司・同僚が就業環境を害する言動

② 妊娠・出産・育休などを理由とする、解雇・雇い止め・降格などの不利益な取扱い

2. マタニティハラスメント典型例

マタニティハラスメントの典型例は、以下のようなケースを指します。

事由	不利益取扱い
【妊娠中・産後の女性労働者】 ➢ 妊娠・出産 ➢ 妊婦健診などの母性健康管理措置 ➢ 産前・産後休業 ➢ 軽易な業務への転換 ➢ つわり、切迫流産などで仕事ができない、労働能率が低下した ➢ 育児時間 ➢ 時間外労働、休日労働、深夜業をしない	➢ 解雇 ➢ 雇止め ➢ 契約更新回数の引き下げ ➢ 退職や正社員を非正規社員とするような契約内容変更の強要 ➢ 降格 ➢ 減給 ➢ 賞与等における不利益な算定 ➢ 不利益な配置変更 ➢ 不利益な自宅待機命令 ➢ 昇進・昇格の人事考課で不利益な評価を行う ➢ 仕事をさせない、もっぱら雑務をさせるなど就業環境を害する行為をする
【子どもを持つ労働者】 ➢ 育児休業 ➢ 短時間勤務 ➢ 子の看護休暇 ➢ 時間外労働、深夜業をしない	

3. マタニティハラスメント違法性の判断基準

前記２記載の不利益な取扱いは、原則として違法となります。

会社として不利益な取扱いに該当するおそれのある行為をする場合には、労働者からの同意書を取り付けておくことが望ましいといえます。

4. マタニティハラスメントに伴う会社のリスクと対策

マタニティハラスメントが発生した場合、会社には以下のリスクが生じる恐れがあります。

（１）不法行為責任

➢ 使用者責任（民法７１５条）

（２）債務不履行責任

➢ 使用者は、労働者の安全に配慮する義務を負っている（労働契約法５条）

➢ セクハラが生じた場合、職場環境整備義務及び職場環境調整義務に違反したものとして、債務不履行責任（民法４１５条）を問われる場合があり得る

➢ 従業員が派遣労働者であった場合、派遣会社（派遣元）だけでなく、派遣先会社の責任でもあるため、派遣先でセクハラが生じた場合、派遣先も責任を負う可能性がある

（３）行政指導及び企業名公表等

➢ セクハラに該当する場合、厚生労働大臣（実際には権限を委任された都道府県労働局長）による行政指導（男女雇用機会均等法２９条）の対象となり、企業名の公表制度の対象となる（同法３０条）

➢ 都道府県労働局長による紛争解決の援助の対象ともなる（同法１６条）

（４）レピュテーションリスク

➢ 企業イメージの悪化・職場環境の悪化

➢ 人材の流出、採用活動への影響

5.　マタニティハラスメントへの事前措置

なお、マタニティハラスメントに関し、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法の改正により平成２９年１月１日より以下の対応が義務付けられた点にご留意ください。

①	事業主の方針の明確化及びその周知・啓発
②	相談(苦情を含む)に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
③	職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントにかかる事後の迅速かつ適切な対応
④	職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための措置
※	これらの措置は、業種・規模に関わらずすべての事業主に義務付けられる

Ⅵ.　結語

以上が各ハラスメント問題の留意点となります。

ハラスメント問題のポイントを整理すれば、以下のとおりです。

１　メンタルヘルス対策への心構え

２　各ハラスメントに伴う法的リスクの整理

３　ハラスメント予防体制を構築することの重要性

当事務所では、メンタルヘルス対策を始め、各労務問題でお悩みの企業様のご相談・ご依頼は随時お受けしています。

メンタルヘルス対策や労務管理は企業の健全・安定的な運営を維持するために必要不可欠な要素といえます。

労務管理でお悩みの企業様は、お気軽にご相談ください。



お名前：

ご住所：

連絡先：TEL

■■　お客様お問い合わせ記入欄　■■

今回の記事に関して、ご質問・ご不明点があれば、左記にご記入のうえ下記までお問い合わせください。

TEL　029-875-8180(平日 9:00～17:00)
FAX　050-3730-0060
E-MAIL　nagase@nagasesogo.com

□　今回の記事について相談したい

□　開催セミナーについて相談したい

３．Column②：【企業法務】会社運営の留意点

機関設計　―　非公開・中小会社の機関設計

【質問】

このたび、新しく株式会社形態でベンチャー企業を立ち上げようと考えています。
株式についてはすべて譲渡制限を付ける予定ですが、取締役会や監査役会の設置は必要でしょうか。
当社のような、いわゆる非公開かつ中小会社について、会社法上とりうる機関設計について教えてください。

【回答】

会社法上、非公開中小会社については、株主総会及び取締役の設置は義務づけられていますが、取締役会等、その他の機関については設置を義務づけられておらず、柔軟な機関設計が可能です。

【解説】

1.　非公開中小会社とは

「公開会社」とは、発行する株式のどれか一部についてであっても定款で譲渡制限を定めていない会社をいい（会社法２条５号）、「非公開会社」とは、発行する株式全てについて譲渡制限のある会社をいいます。

また、中小会社とは、会社法上明確な定義はありませんが、会社法上の「大会社」以外の会社をいうところ、「大会社」とは、最終事業年度に係る貸借対照表上に計上された資本金の額が５億円以上、又は負債の額が２００億円以上である会社をいう（会社法２条６号）ため、資本金５億円未満かつ負債２００億円未満の会社が中小会社に該当します（なお、「中小企業者」の定義については、中小企業基本法２条をご参照ください）。

以上をまとめると、非公開中小会社とは、発行する株式すべてに譲渡制限のある、資本金５億円未満かつ負債２００円未満の会社、ということができます。

2.　非公開中小会社における機関設計

非公開中小会社については、株主総会及び取締役の設置のみ義務づけられています（会社法３２６条１項）が、取締役会の設置も原則として任意（会社法３２６条２項）とされており、柔軟な機関設計が可能とされています。

会社法は、機構が簡素な非公開中小会社を株式会社の基本形として規定しており、機関設計等に関して幅広い定款自治を許容する一方、「大会社」、「公開会社」についてその特則を定めるというやり方を採用しています。非公開中小会社において採用できる機関設計は右図の１０パターンに整理することができます。

1	取締役
2	取締役＋監査役
3	取締役＋監査役＋会計監査人
4	取締役会＋監査役
5	取締役会＋会計参与
6	取締役会＋監査役会
7	取締役会＋監査役＋会計監査人
8	取締役会＋監査役会＋会計監査人
9	取締役会＋監査等委員会＋会計監査人
10	取締役会＋指名委員会・監査委員会・報酬委員会＋会計監査人

※　株主総会については省略しています。

※※　会計参与（取締役と共同して計算書類等を作成する会社の機関）は５以外にもすべての機関設計において任意に設置することができます。

なお、取締役会を設置することにより、経営の機動性と適正性を高めることができる一方、株主総会の権限が弱まり、会社の所有者である株主の意思が直接会社に反映されにくくなるというデメリットがあります。

また、監査役・監査役会を設置することにより、業務執行機関から独立した専門家によって経営陣を監査することが可能になる一方、人員確保の問題及びそのコスト負担が生じるというデメリットがあります。

さらに、会計監査人を設置することにより、計算書類等の信頼性が高まり融資等の資金調達を行いやすくなるとともに、会計監査人設置会社となり一定の要件を満たした場合には剰余金の配当等について取締役会決議のみで行うことが可能となるとったメリットがある一方、監査役・監査等委員会・指名委員会等の設置が義務づけられることに伴う人員確保の問題及びそのコスト負担が生じるといったデメリットがあります。

【質問】

当社Ｘは Ｙ 社の議決権の４５％を所有しているとともに、Ｙ 社取締役会についてその過半数の取締役を送り込んでいます。

会社法上、「子会社」には議決権の５０％超を所有している会社しか入らず、Ｙ 社は当社にとっての「子会社」に該当しないのでしょうか。

【回答】

ご相談のケースでは、Ｘ 社は Ｙ 社の議決権の４０％以上を取得しており、かつ、Ｙ 社取締役会についてその過半数の取締役を派遣していますので、Ｘ 社は Ｙ 社の「経営を支配している法人」といえ、Ｙ 社は Ｘ 社の「子会社」に該当します。

【解説】

1.　会社法上の「子会社」の範囲

会社法上、「子会社」とは、①会社がその総株主の議決権の過半数を有する株式会社、及び②その他の当該会社（又は会社以外の者）がその経営を支配している法人として法務省令で定めるものの２種類をいいます（会社法２条３号、２条３号の２）。

このうち、①にいう「子会社」とは、会社法の文言どおり、親会社から、その総株主の議決権の過半数（＝５０％超）を取得されている株式会社をいいます。

これに対して、②にいう「子会社」の意義・範囲については、会社法施行規則（法務省令）で規定されており、親会社等（その子会社等を含む）から、「財務及び事業の方針の決定を支配」されている株式会社をいいます（会社法施行規則３条１項、３条の２）。

2.　「財務及び事業の方針の決定を支配」している場合（会社法施行規則３条３項各号）

前述のとおり、会社法に明記された①「子会社」の範囲については形式的に明らかといえますが、会社法施行規則に規定された②「子会社」の範囲については、どのような場合に「財務及び事業の方針の決定を支配」している場合に該当するかによって決まることになります。

会社法施行規則上、いかなる場合に「財務及び事業の方針の決定を支配」しているかに該当するかは、親会社等が保有する議決権数の割合に応じて規定されており、その概要は以下のとおりです（会社法施行規則３条３項各号、３条の２）。

１号	親会社等の議決権数の割合が５０％超	
２号	親会社等の議決権数の割合が４０％以上＋以下のイ～ホいずれか	
いずれか	イ	自己所有等議決権数*の割合が５０％超
	ロ	派遣されている取締役会等の構成員数の割合が５０％超
	ハ	重要な財務及び事業の方針の決定を支配する契約等の存在
	ニ	資金調達の総額に対する融資額の割合が５０％超
	ホ	その他財務及び事業の方針の決定を支配していることが推測される事実の存在
３号	親会社等の議決権数の割合が４０％未満＋イ＋ロ～ホいずれか	
いずれか	イ	自己所有等議決権数（※）の割合が５０％超
	ロ	派遣されている取締役会等の構成員数の割合が５０％超
	ハ	重要な財務及び事業の方針の決定を支配する契約等の存在
	ニ	資金調達の総額に対する融資額の割合が５０％超
	ホ	その他財務及び事業の方針の決定を支配していることが推測される事実の存在

※「自己所有等議決権数」とは、以下の①＋②＋③の合計数をいう。

① 自己の計算で所有

② 取引関係等により自己の意思と同一の内容の議決権を行使すると認められる者が所有

③ 自己の意思と同一の内容の議決権行使に同意している者の所有

3.　ご相談のケースについて

前述のとおり、「子会社」とは、①会社がその総株主の議決権の過半数を有する株式会社、及び②その他の当該会社（又は会社以外の者）がその経営を支配している法人として法務省令で定めるものの２種類にぶんるいすることができます。

このうち、②については、親会社等の議決権数が４０％以上で、かつ、他の会社の取締役会等について、自社の役員等を過半数派遣している場合は、当該他の会社は「子会社」に該当するものとされています。

ご相談のケースでは、Ｘ 社は Ｙ 社の議決権数の４０％以上を取得しており、かつ、Ｙ 社取締役会についてその過半数の取締役を派遣していますので、会社法施行規則３条３項２号ロに基づき、Ｘ 社は Ｙ 社の「経営を支配している法人」といえ、Ｙ 社は Ｘ 社の「子会社」に該当します。

公開会社・非公開会社と上場会社、大会社の意義

【質問】

自動車部品の下請けメーカーである当社は、いわゆる中小企業として事業を営んでいますが、会社法関係のトラブルにあったため会社法を確認したところ、「公開会社」、「非公開会社」、「大会社」といった用語が並んでおり、何がどう違うのかわかりません。

当社の規模を考えると、「非公開会社」であり、「大会社」にも当たらないかと思いますが、それぞれの用語の意味や関係について教えてください。

【回答】

「公開会社」とは、発行株式のどれか一部についてでも譲渡制限を定めていない会社をいい、「非公開会社」とは、発行株式全部について譲渡制限を定めている会社をいいます。

なお、公開会社＝上場会社、非公開会社＝非上場会社ではないことに注意が必要です。

また、「大会社」とは、最終事業年度に係る貸借対象表に計上された資本金の額が５億円以上又は負債の額が２００億円以上である会社をいいます。

日本の会社の大半を占める中小企業は、非公開会社であり、かつ大会社に該当しないものが通常であることから、会社法上の機関設計も「非公開会社」かつ非「大会社」を基本型としつつ、「大会社」・「公開会社」にはその特則を定めることとしています。

【解説】

1.　公開会社・非公開会社の意義

「公開会社」とは、発行する株式のどれか一部についてであっても定款で譲渡制限を定めていない会社をいいます（会社法２条５号）。

これに対して、「非公開会社」とは、発行する株式全てについて譲渡制限のある会社をいいます。

非行会社は、所有と経営が必ずしも分離しておらず、経営の閉鎖性が認められることから、取締役会の設置が原則任意とされていたり（会社法３２６条）、株主総会招集通知の発送期限が公開会社の場合よりも短縮されているなど、定款自治が広範に認められ、所有者である株主による経営への関与が柔軟に認められているという違いがあります。

2.　公開会社と上場会社の関係

上場会社について、会社法上特段の定義はありませんが、一般に上場会社とは、金融商品取引所に株式を公開している会社のことをいいます。

前述のとおり、「公開会社」とは、発行する株式の一部についてであっても譲渡制限のない会社をいいますので、上場会社と公開会社とはイコールの関係には立ちません。

具体的には、上場会社であれば必ず公開会社ですが、公開会社は必ずしも上場会社であるとは限りません。

たとえば、上場のために株式の譲渡制限を外し公開会社となったものの、上場前であれば公開会社であっても上場会社ではない（すなわち、公開会社かつ非上場会社）こととなります。

なお、大規模な非上場会社は多数存在しており、上場か非上場かは企業規模とは直接の関係はありません。

3.　大会社の意義

「大会社」とは、最終事業年度に係る貸借対照表上に計上された資本金の額が５億円以上、又は負債の額が２００億円以上である会社をいいます（会社法２条６号）。

日本の会社の多数を占める中小企業は、非公開会社であり、かつ大会社に該当しないものが通常であることから、会社法上の機関設計も「非公開会社」かつ非「大会社」を基本型としつつ、「大会社」・「公開会社」にはその特則を定めることとしています。

大会社は、一般に規模が大きく、株主や債権者等の利害関係者も多数に上るため、こうした利害関係社を保護すべく、以下のような特別の義務が課されています。

①　会計監査人の設置義務（会社法３２８条１項、２項）

（公開会社である場合）監査役会、監査等委員会又は指名委員会等の設置義務（会社法３２８条１項）

②　内部統制組織の整備義務（会社法３４８条４項、３６２条５項）

（有価証券報告書提出会社の場合）連結計算書類の作成義務（会社法４４４条３項）

4．Column③：【離婚問題】不貞相手を訴えたい！④

今回は、他方配偶者に不倫・浮気をされてしまった方が、「不貞相手を訴えたい！」と思ったときにご留意いただきたいことをお伝えします。

離婚問題サイト ▶http://rikon.nagasesogo.com

● 慰謝料請求の争点

✓ 争点① 不貞行為に該当するか

第１の争点は、そもそも不貞行為に該当するかどうか、という問題です。まず、「不貞行為」とは具体的にどのような行為を指すのかを確認する必要があります。

（「不貞慰謝料請求事件に関する実務上の諸問題」判例タイムズ No1278・45 頁）

① 性交又は性交類似行為
② 同棲
③ 上記の他、一方配偶者の立場に置かれた通常人の立場を基準として、一方配偶者・他方配偶者の婚姻を破綻に至らせる蓋然性のある異性との交流・接触

このように、慰謝料請求の原因となる「不貞行為」は、肉体関係に限定されず、それよりも広い概念であるということができます。肉体関係を有するまでに至らない場合であっても、「不貞行為」に該当することがありうるといえます。この点、参考となる裁判例として、以下の事例があります。

【東京地裁平成１７年１１月１５日判決】

「第三者が相手配偶者と肉体関係を結んだことが違法性を認めるための絶対的要件とはいえない」と判示しています。かかる判示からすれば、肉体関係（性行為）以外であっても、婚姻共同生活を破綻に至らせる蓋然性のある行為も加害行為となりうるといえます。

【東京地裁平成２２年１２月２１日判決】

「継続的な肉体関係がなくとも、第三者の一方配偶者に対する行為が、他方配偶者の婚姻共同生活の平和を毀損するものであれば、違法性を有するというべきである。」と判示しています。かかる判示からも、肉体関係（性行為）以外であっても、加害行為となりうるといえます。

【東京地裁平成２０年１２月５日判決】

「Y は A との間で、婚姻を約束して交際し、A に対し、X との別居及び離婚を要求し、キスをしたことが認められ、これらの事実は…X に対する不法行為を構成すべきである」と判示しています。

● 性的不能の場合における不法行為責任の有無

実務上、不貞相手や他方配偶者から、不貞行為の不存在を主張するために、性的不能だったという主張がなされることがあります。

前記のとおり、そもそも不法行為の対象となる不貞行為とは、肉体関係に限られないことから、性的不能であったことは、不貞行為を否定する理由にはならないといえます（但し、肉体関係（性行為）にまでは及んでいないという意味では、反論にはなりうるとも考えられます）。

以上が不倫・不貞相手に対する慰謝料請求の争点①「不貞行為の有無」に関する解説となります。

不貞行為の有無が問題となる場合には、肉体関係の有無が第一義的に争われることになりますが、仮に肉体関係の存在が立証できなかったとしても、その他の行為が不貞行為に該当すると判断される可能性があります。したがって、不貞行為の有無が争点となる場合には、関連裁判例も調査した上で、慎重に検討する必要があります。具体的な主張・立証にあたり不安がある方は、お気軽にご相談ください。

✓　争点②　婚姻関係が不貞行為当時既に破綻していたかどうか

他方配偶者が第三者と不貞に及んだとしても、婚姻関係破綻後に不貞に及んだ場合には、婚姻共同生活の平和の維持という権利又は法的保護に値する利益があるとはいえないことから、不法行為が成立しないと解釈されています（最三小判平 8.3.26）。

実務では、不貞に対する慰謝料を請求する場合、この婚姻関係破綻の抗弁が被告側から主張されることが珍しくありません。

そこで、具体的にどのような場合に婚姻関係が破綻していたと評価できるかが問題となりますが、裁判例によって判断はまちまちであり、統一的な基準を見出すことは困難といえます。したがって、個別の事案において、婚姻生活の状況等、丁寧に多くの事情を確認し、有利な主張を展開していく必要があります。

なお、二宮周平・判タ１０６０号１１２頁は、同居が継続していれば破綻とはいえないとしていることも参考となります。

●　婚姻関係が破綻していたかどうかの判断要素

婚姻関係が破綻していたかどうかは、様々な事情を総合考慮して判断する傾向にあるため、一概に判断することは難しいといえます。

婚姻関係の破綻が争点となった裁判例からすれば、以下の事情が判断要素となることが挙げられます。

1　不倫・不貞をされた配偶者が、他方配偶者と同居を継続しているかどうか
2　離婚調停の申立の有無
3　配偶者間で離婚という言葉が出たかどうか
4　配偶者間で離婚届が作成されたかどうか
5　他方配偶者が強い不満を抱いていたり、夫婦仲が覚めていたかどうか
6　家庭内別居の有無
7　家族旅行・行事等を行っていたかどうか
8　同じ寝室で就寝していたかどうか
9　性交渉の有無
10　他方配偶者に家計を任せていたかどうか
11　互いの生活に関心を有していたかどうか
12　不貞に至った経緯や不貞関係を解消した経緯
13　不貞発覚後も他方配偶者との婚姻継続の意思を有しているかどうか

慰謝料請求をする場合には、これらの事情を踏まえて婚姻関係の破綻の有無を検討することになります。

なお、慰謝料請求をする側にとっては、上記諸事情の中でも軽重があるため、相手方がいずれか１つに該当することを強調したからといって、直ちに婚姻関係の破綻が認められるわけではないことに留意しましょう。

以上が不倫・不貞相手に対する慰謝料請求の争点②「既に婚姻関係は破綻していた」に関する解説となります。

婚姻関係が既に破綻していたという反論をされることは多く見受けられます。別居等の客観的事実がある場合には、裁判所も婚姻関係破綻の認定に傾く可能性も否定できません。

したがって、婚姻関係の破綻の有無が争点となる場合には、関連事実を詳細に主張していく必要があります。

具体的な主張・立証にあたり不安がある方は、お気軽にご相談ください。



５．Column④：【交通事故】知っておきたい後遺障害等級認定の実務

当事務所では、企業法務、離婚問題に加え、交通事故問題についても、多数の案件に対応しております。
今回は、後遺障害が「頭部」に残存した場合について解説します。

● 高次脳機能障害（記憶障害、注意障害、遂行機能障害、社会的行動障害など）

☑ 認定される可能性のある後遺障害等級

等級	後遺障害
１級１号	神経系統の機能又は精神に著しい障害を残し、常に介護を要するもの
２級１号	神経系統の機能又は精神に著しい障害を残し、随時介護を要するもの
３級３号	発作の発現はないが，脳波上に明らかにてんかん性棘波を認めるもの
５級２号	神経系統の機能又は精神に著しい障害を残し、特に軽易な労務以外の労務に服することができないもの
７級４号	神経系統の機能又は精神に障害を残し、軽易な労務以外の労務に服することができないもの
９級１０号	神経系統の機能又は精神に障害を残し、服することができる労務が相当な程度に限定されるもの

● 麻痺（体に残った麻痺）

☑ 認定される可能性のある後遺障害等級

等級	麻痺の程度
１級	①高度の四肢麻痺　②中等度の四肢麻痺で要介護状態の場合　③高度の片麻痺で要介護状態の場合
２級	①高度の片麻痺　②中等度の四肢麻痺で要随時介護状態の場合
３級	中等度の四肢麻痺
５級	①軽度の四肢麻痺　②中等度の片麻痺　③高度の単麻痺
７級	①軽度の片麻痺　②中等殿単麻痺
９級	軽度の単麻痺
12級	運動性　支持性　巧緻性　速度についての支障がほとんど認められない程度の軽度な麻痺

● てんかん（てんかんの発作）

☑ 認定される可能性のある後遺障害等級

等級	後遺障害
５級　２号	１ヶ月に１回以上の発作があり、かつ、その発作が「意識障害の有無を問わず転倒する発作」又は「意識障害を呈し、状況にそぐわない行為を示す発作」（以下「転倒する発作等」という）であるもの
７級　４号	転倒する発作等が数ヶ月に１回以上あるもの又は転倒する発作等以外の発作が１ヶ月に１回以上あるもの
１２級１３号	発作の発現はないが，脳波上に明らかにてんかん性棘波を認めるもの

● 非器質性精神障害（抑うつ状態、不安の状態、意欲低下、慢性化した幻想・妄想など）

☑ 認定される可能性のある後遺障害等級

等級	麻痺の程度
９級１０号	①「就労している者又は就労の意欲のある者」に該当する場合には、「判断項目」のうち２～８のいずれか一つの能力が失われているもの又は「判断項目」の４つ以上についてしばしば助言・援助が必要と判断される障害を残しているもの ②「就労意欲の低下又は欠落により就労していない者」に該当する場合には、身辺日常生活について時に助言・援助を必要とする程度の障害が残存しているもの
１２級１３号	①「就労している者又は就労の意欲のある者」に該当する場合には、「判断項目」の４つ以上について時に助言・援助が必要と判断される障害を残しているもの ②「就労意欲の低下又は欠落により就労していない者」に該当する場合には、身辺日常生活を適切又は概ねできるもの
１４級１０号	「判断項目」の１つ以上について時に助言・援助が必要と判断される障害を残しているものをいいます。

● 頭痛（頭が痛い）

☑ 認定される可能性のある後遺障害等級

等級	後遺障害
９級１０号	通常の労務に服することはできるが激しい頭痛により、時には労働に従事することができなくなる場合があるため、就労可能な職種の範囲が相当な程度に制限されるもの。
１２級１３号	通常の労務に服することはできるが、時には労働に差し支える程度の強い頭痛がおこるもの
１４級　９号	通常の労務に服することはできるが、頭痛が頻回に発現しやすくなったもの

部位別後遺障害一覧　　各部位の詳しい説明は、交通事故サイトへ！

交通事故専門サイト▶http://jiko.nagasesogo.com

☑ 全身―
遷延性意識障害
末梢神経障害
CRPS（RSD，カウザルギー）
脊髄損傷

☑ 上肢
欠損障害
機能障害
動揺関節
偽関節・変形障害
醜状症状

☑ 内臓
胸腹部臓器
呼吸器
循環器
胃
小腸
大腸
肝臓
胆嚢（胆のう）
膵臓
脾臓
腎臓

☑ 脊椎
運動障害
変形障害

☑ その他体幹
その他体幹骨

☑ 頭
高次脳機能障害
麻痺
てんかん
非器質性精神障害
頭痛
頭
醜状障害

☑ 眼
視力障害
調節機能障害
運動機能障害
複視
視野障害
外傷性散瞳
流涙
まぶたの欠損障害
まぶたの運動障害

☑ 耳
欠損障害
耳鳴り
耳漏
難聴

☑ 鼻
嗅覚障害
欠損障害
欠損を伴わない機能障害

☑ 口
咀嚼機能障害
舌の異常
嚥下障害
味覚障害
言語の機能障害
歯牙障害

☑ 首
脊髄障害
食道
むちうち

☑ 手指
機能障害
欠損障害

☑ 下肢
醜状障害
偽関節・変形障害
短縮障害・過成長
欠損



【お問い合わせ先】弁護士法人　長瀬総合法律事務所

［牛久本部］

〒３００−１２３４

茨城県牛久市中央５−２０−１１

牛久駅前ビル５０１

TEL　０２９−８７５−８１８０

FAX　０５０−３７３０−００６０



［日立支所］

〒３１７−００７３

茨城県日立市幸町１−４−１

日立駅前ビル４階

TEL　０２９４−３３−７４９４



［水戸支所］

〒３１０−０８０３

茨城県水戸市城南１−４−７

第５プリンスビル７階

TEL　０２９−２９１−４１１１



すべてのクライアントの「再生」のために

総 合 サ イ ト：http://nagasesogo.com

離 婚 サ イ ト：http://rikon.nagasesogo.com

企業法務サイト：http://houmu.nagasesogo.com

交通事故サイト：http://jiko.nagasesogo.com

債権回収サイト：http://saikenkaisyu.nagasesogo.com

相 続 サ イ ト：http://souzoku.nagasesogo.com

刑事事件サイト：http://keiji.nagasesogo.com

労働問題サイト：http://roudou.nagasesogo.com