

# うつ病・過労死問題に取り組んで20年の弁護士が説く 『企業のためのメンタルヘルス対策コーナー』

メンタルヘルス問題で悩んでいる経営者、人事担当者、管理職の方は必見

2018年7月1日号 (No.29)

2018年  
7月1日号

1. Q & A  
残業削減目的の固定残業代制の導入
2. Q & A  
採用選考時の既往症調査
3. Q & A  
突然奇異な格好をしてきたときの対応



## 1. Q & A 残業削減目的の固定残業代制の導入

夜の残業時間を減らすため、月30時間分の固定残業代を支払うこととし、代わりに朝の出勤を奨励するため、午前5時から8時までの間は深夜労働と同じ割増賃金を支払うと、就業規則を改定をすることはできるのでしょうか。

まず朝残業については、労働者にとって有利な変更であるので、特に問題はありません。ただし、早出の時間が午前5時より早い深夜時間帯でなければ、午後10時以降の深夜時間帯に就労するよりも人間の生理に合っていると思われるが、早出でも残業となる場合は、深夜労働と同じ割増賃金を支払うだけでは足りませんので、朝残業の労働時間を把握した上で残業代の計算をしなければなりません。

次に固定残業代制の導入について、基本給を減額しつつ固定残業代に相当する賃金項目を新たに設定して総額を変更しないのであれば、労働者にとって不利益な変更にあたるので、労働者の自由な意思に基づく同意がない限り無効と判断するのが裁判例の傾向です。

他方、基本給を変更しない場合でも、30時間を超える分の残業代の差額を支払わないのであれば、就業規則の不利益変更にあたりますし、逆に残業代請求を誘発させる危険性があります。

最高裁判例は、通常の労働時間の賃金と固定残業代が判別可能で、固定残業時間分を超えた場合は差額を支払うことが合意することが必要としており、この要件を満たさず、抽象的な固定残業代の規定のままでは、これを無効にするのが裁判例の傾向です。

そして、裁判例は、矛盾した説明や不十分な説明のまま、労働者が同意書に署名押印したとしても、労働者の自由な意思に基づかないとして、同意の効力を認めていません。そこで、従業員に対する説明会では、自分であれば残業代がいくらになるのか分かるような資料を配付し、丁寧な説明をしてください。従業員から質問が出れば、きちんと回答した方がよいです。

また、就業規則の変更には労働者の個別的同意は必要ないのですが、賃金という重要な労働条件に関する変更ですので、従業員の理解を得た上で、個別に同意書を取得した方が無難です。企業が説明責任を果たした上でサインさせることが肝要でしょう。

## 2. Q & A 採用選考時の既往症調査

企業は、採用選考において、既往症も質問事項に含むアンケートを実施し、精神疾患の有無を調べることはできるのでしょうか。

使用者は、どのような労働者を雇うかを自由に決められます。応募者がきちんと働けるかどうかを調べ、採用に考慮することは違法ではありません。

しかし、うつ病などの精神疾患にかかったことがあったとしても、既に治ったのであれば、労働能力に影響することはありません。また、病歴は個人情報保護法により本人の同意を得なければ取得できない「要配慮個人情報」に該当するので、既往症はアンケート項目から外した方がよいです。精神疾患が業務と直接的な関連性を有しないのであれば、任意での取得も避けるべきでしょう。

これに対し、精神疾患で治療中であることはきちんと働ける健康状態なのかの判断要素になり得るので、企業が採用面接時に現在の治療状況を聞くことが考えられます。

しかし、通院していること自体が「要配慮個人情報」となるので、このような客観的な事実を聞くことも応募者の同意が必要となります。したがって、アンケート項目に現在の治療状況を入れるのであれば、応募者に十分な説明をし、趣旨を理解してもらった上で、自由な意思で回答できるようにしなければなりません。

治療状況を聞こうとすると応募者が回答を躊躇する可能性があるならば、採用された後に通院時間の確保など就業上の配慮が必要であるかを聞くことが考えられます。ただ、アンケートではなく、面接で聞いた方がよいでしょう。

回答を強制することはできない以上、面接において疾病に関する情報を聞き出そうとするのではなく、企業が求める仕事ができるかどうかを、応募者の話し方や声の調子、表情などを見極めることとし、アンケートよりも面接内容を重視して判断することが肝要です。

## 3. Q & A 突然奇異な格好をしてきたときの対応

就業規則では清潔な服装や身だしなみを求めており、従前はこの規定に沿う服装をしていたのに、従業員が突然奇異な服装で出勤してきた場合、どのような対応をすればよいのでしょうか。

いつもの従業員と明らかに異なる場合、何らかのストレスや悩みを抱えている可能性がありますので、まずは直属の上司が別室で話を聴き、仮にメンタルヘルス不調により問題行動を起こしていると推測されるのであれば、管理監督者または人事労務管理スタッフは専門医の受診を勧めた方がよいでしょう。

これに対し、変化の原因が病気によるものではなく、職場秩序を乱したと認められるとしたら、問題行動の内容に応じた懲戒処分を検討することになります。

しかし、労働者がどのような服装を身につけるのかは、原則として、個人の自由です。

使用者が労働者の自由を規制することはできるのかというと、その根拠は労働契約に求められます。そうである以上、労働者の自由を制約し、労働者が清潔感のある服を着る義務は、労務提供義務に関連する合理的な範囲内に限られてきます。

裁判例では、ハイヤー運転手が口ひげを生やしたところ、口ひげを剃らないことを理由に乗車を拒否されたケースがあります。労働契約上、ハイヤー運転手が清潔な身だしなみを要求されることは職務の性質から当然ともいえますが、口ひげが一般的に不潔であるとは認められないので、東京地裁判決は、使用者が規制できる範囲を、「無精ひげ」、「異様、奇異なひげ」に限定しました。

この裁判例からすると、就業規則の規定があっても、服装に関していえば、同僚や顧客に不快感を与える異様・奇異な色や形に限定されていると解釈されます。当該従業員の服装が異様・奇異な色や形であれば、まずは就業規則の規定に基づき、管理監督者または人事労務管理スタッフが清潔感のある服を着よう指導し、それでも継続するのであれば懲戒処分を検討します。ただし、業務に具体的な支障をきたしたことはないというのであれば、嚴重注意をすることにとどめるということも考えられるでしょう。

本ニュースレターに関するお問い合わせは下記までご連絡ください。

つまこい法律事務所 TEL:03-6806-0265 FAX:03-6806-0266

<http://mentalhealth-tsumakoilaw.com/contact>