



経営者のみなさまからの
疑問,質問,お悩みなどに
アドバイザーがお答えします

■TOPICS

特集: 民法改正 (保証)

労務: パワーハラスメント防止義務

法務: 取締役会への代理出席

経営者の知恵袋

Vol.104

経営者の知恵袋Q&Aとは？

この経営者の知恵袋Q & Aは、中小企業様約29,000社をサポートしてきたノウハウから、経営者の悩み相談の代表的なものをピックアップしたものです。

貴社の悩み・トラブルに照らし合わせてご利用していただくのはもちろん、他の企業様の悩みを知ることにより、今後の経営の参考にしてください。



※このQ&Aは、すべてのケースを保証するものではありません。各法律は改正される可能性があります。

※ご使用に当たっては十分留意の上、自己責任のもと行ってください。

■制度

特	集	民法改正（保証）		04
---	---	----------	-------	----

■人事労務等

助 成 金	受動喫煙防止対策助成金		10
ハラスメント	パワーハラスメント防止義務		15
労働基準法	連休中の出勤		17

■法務

会	社	法	取締役会への代理出席		18
---	---	---	------------	-------	----

一 特 集 一

民法改正（保証）

04

● 質問

当社では、金融機関からの融資が必要となった際、代表者やその古くからの友人が保証人になることがあるのですが、来年の4月1日以後は、これまでどおりの保証ではいけないと聞きました。

民法の改正が関係しているとのことですが、どのように変わるのでしょうか。

● 回答

「民法の一部を改正する法律」が2020年4月1日から施行され、さまざまなルールが変わります。今回はその中でも、「保証」に関する新しいルールについてご紹介いたします。以下、ご参考ください。

● 概要

2017年5月に成立した「民法の一部を改正する法律」が、2020年4月1日から施行されることとなりました。

民法は、契約等に関する基本的なルールが定められた法律であり、保証に関するルールも定められています。今回の改正はその大部分を変更する非常に大きなものです。

現在の民法が制定されてから約120年が経ちますが、その間、契約に関する民法のルールはほとんど変化しませんでした。しかし、その間に世の中は大きく変化し、民法ができた当時では想像もできなかった取引内容や方法が、今は当たり前に使われています。今回の改正では120年間の社会経済の変化への対応を図り、また、裁判や取引実務での基本的な運用を法律上も明確にするための改正が行われています。

改正の中でも、保証に関するルールには大きな変更がありましたので、本特集で取り上げます。

～保証契約の概要～

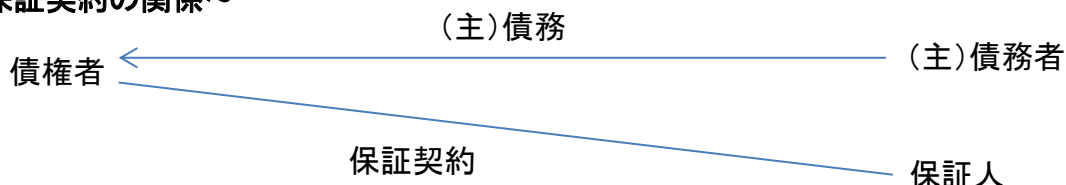
金融機関からお金を借り入れるとき、アパートを借りるとき、会社に採用されるときなど保証は身近に利用されています。このいずれにも、おおもとの契約があり、その契約が果たされなかったときに備えて保証がされます。

本来、契約は、結んだ本人が責任をもって守るものです。例えば、お金を借りる契約を結べば、お金を借りた人が返すことが原則です。しかし、お金を貸す側からすれば、貸した相手が確実にお金を返してくれるか不安なこともあるでしょう。また、単純に、お金を返してくれる頭数は多いに越したことはありません。そこで、お金を借りた本人がお金を返さない場合に備え、お金を貸す契約とは別に、保証という契約を保証人と結びます。そうすることで、不安を解消したうえでお金を貸すことができ、経済活動が円滑になります。

このような機能はお金の貸し借りに関するものに限らず発揮されています。先ほど例で挙げた、住居の賃貸借や採用時の身元保証契約などはその典型例です。学生に下宿を貸す際や新卒者を採用する際に親を保証人とするのは、学生や新卒者が問題なく賃料を支払ったり働いたりすることに関する「信用」を補うことになります。

保証は、身近な生活の中でも広く利用されていますが、法律的には少し複雑です。それは、債権者、(主)債務者、保証人という3人が登場するからです。まずはその3人の関係についてご説明します。

～保証契約の関係～



まず、債務者は債権者に対して何らかの法的な義務を負っている人のことです。この義務のことを債務と呼びます。例えば、借りたお金を返す、賃料を支払うなどです。この債務を債務者が果たさない場合に備えて、保証契約が結ばれます。保証契約は、債権者と保証人との間で結ばれ、債務者の同意等は不要です。図には載っていませんが、保証契約に基づいて保証人が債権者に対して負っている義務は「保証債務」といいます。

保証人はあくまでも、債務者が義務を果たさないときに責任を負うため、サブという位置付けです。そのため、メインで義務を負う債務者のことを、「主債務者」と呼びます。また、主債務者が負っている債務のことを「主債務」といって区別します。

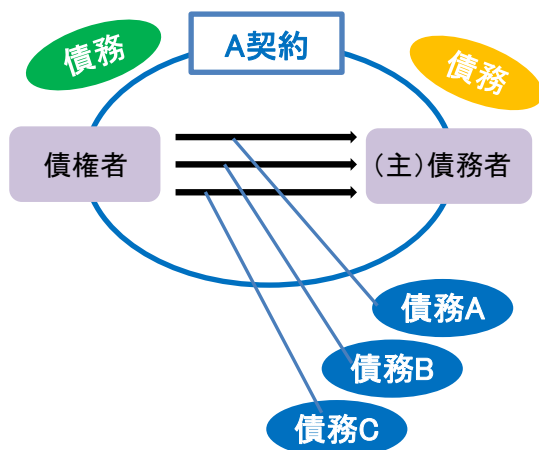
ここまでは、通常の「保証」についての説明です。今回の改正では、保証の中でも特に問題の大きい「根保証」という制度に関する改正が多く行われています。そこで、次に、根保証について説明いたします。

● 根保証契約

(1) 根保証契約の概要

根保証とは、「一定の範囲に属する不特定の債務を主たる債務とする保証」とされています。

右のイメージ図のように、A契約という一定の取引があるとします。そこから、債務Aや債務B、債務Cといった複数の債務が生まれます。例えば、銀行から「融資の枠内で、繰り返し借り入れをする」というような場合です。この場合、「融資の枠内で借り入れをする」ということは決まっています（一定の範囲）。



しかし、実際にいくら借り入れるのか、何回借り入れるのかということは、枠を設定した時点ではわかりません。「わからないけれども、その枠の中に入るのであれば保証する」というのが根保証のイメージです。もちろん、その枠から外れた債務（図のA契約の外にあるもの）は保証の範囲に含まれません。

このような根保証には、通常の保証にはない特徴があります。通常の保証では、主債務がはっきりしている（「特定されている」といいます）います。例えば、お金を500万円借りるという契約では、その「500万円を返す債務」が主債務です。対して、例えば、「融資の枠内で借り入れる」としか決まっていない場合、実際にいくら借りるのがはっきりとはわかりません。また、借入れと返済を繰り返すのが通常ですから、「お金を返す債務」は新しく生まれたり、返済によってなくなったりします。このままでは何を保証しなければならないかわからないため、どこかで主債務の内容を決めなければなりません。これを「確定」といい、基本的には、「保証契約を締結した日から〇年後」というように期限を指定することによって確定させます。

複雑で難しい根保証契約がなぜ利用されるのかというと、下の例のように、おおもとの契約を結んだ時点では、その契約からどのような債務が発生するのかがはっきりしない場合があるためです。そのような場合に保証契約が結べないとなると、例①の大家、例②の取引先、例③の介護施設は、アパートを貸すことや取引、介護施設への入所自体を断るかもしれません。それでは本当に必要な人が困ってしまいかねないため、根保証という制度を認める必要があります。

根保証契約の例

- ①子どもがアパートを賃借する際に、その賃料などを大家との間で親がまとめて保証するケース
- ②会社の社長が、会社の取引先との間で、その会社が取引先に対して負担する全ての債務をまとめて保証するケース
- ③親を介護施設に入居させる際に、その入居費用や施設内での事故による賠償金などを介護施設との間で子どもがまとめて保証するケース



出典元：法務省資料「パンフレット（保証）」

（2）根保証契約の問題点

主債務がどこかの時点で確定するとしても、「結局いくら責任を負うのか」が保証人にはわかりません。例えば「根保証契約締結から3年間」という期限を決めたとしても、3年が経過した時点で保証しなければならない額がいくらになるかはわかりません。根保証を引き受ける人は、主債務者に恩義があったり親族関係があったりする場合が多く、保証人となった場合に自分が負う責任のことまで深く考えられないことがあります。その結果、想定外に多額の責任を負うことになり、保証人が追い込まれてしまうという問題がありました。この問題を放置すれば、根保証制度自体が機能しなくなるおそれもあります。

そのため、根保証をした保証人が将来的に想定外の債務を負わなくて済むように限度額を設ける仕組みがあります。この限度額は「極度額」と呼ばれており、極度額を定めない根保証契約は無効とされています。根保証契約に限らずすべての保証契約は、書面等で結ばなければ効果がないため、極度額もその書面等に明確に記載する必要があります。

ただし、現在の民法では、基本的に主債務がお金を返す債務である場合に限ってこのルールが適用されていました。つまり、先の例①～③では極度額を定める必要がありません。また、法人ではなく個人が保証人となる場合に限定されてもいます。

（3）今回の改正点

今回の改正では、主債務がお金を返す債務かどうかに関係なく、個人が根保証をする場合すべてに極度額のルールが適用されることとなりました。その結果、先の例①～③でも極度額を定めなければ根保証契約は無効となります。

なお、個人が保証人となる場合にのみ適用される点は変わっていません。

● その他の改正点

今回の改正では、根保証以外のルールについても多くの改正がありました。その中でも重要な改正点を2つ解説いたします。

（1）情報提供義務の新設

【保証契約締結前のもの】

主債務者が、事業のために負担する債務について保証または根保証を委託する場合、委託する人に対して情報提供をしなければならなくなりました。この義務は、委託先が個人の場合に限られます。提供する情報は、いずれも主債務者に関するもので、下記の3つです。

- ①財産及び収支の状況
- ②今回保証の対象とする債務以外に負担している債務の有無、額、履行状況
- ③今回保証の対象とする債務について、担保がついている、または担保をつける予定がある場合には、その旨及び内容

これらの情報は、委託を受けた人が保証をするか否かを決めるにあたり重要なものです。そのため、これらの情報が提供されず、あるいは事実と異なる情報が提供されたことによって委託を受けた人が誤った認識を持ってしまうと、保証を引き受けるか否かについて適切な判断ができません。そのような事態に対処するために、その誤った認識が原因で保証を引き受けてしまった場合、取り消すことができる場合があると定められました。

ご質問において代表者や友人に対して保証を依頼する場合、会社から①～③の情報を提供しなければならなくなります。もっとも、代表者は会社における①～③の情報をすでに知っているでしょうから、提供しなかったとしても誤った認識を持つことはほとんどないと思われます（ただし、提供義務がないわけではありません）。

【保証契約締結後のもの】

主債務者からの委託を受けて保証契約を締結した後についても、情報提供義務が設けられました。

まず、主債務者は、保証人から請求を受けた場合、「主債務やその利息、違約金など」について、「滞っていないか、残額はいくらかなど」の情報を提供しなければなりません。これは、保証人が個人かどうかや事業用の債務についてかどうかなどに関係なく、すべての保証に適用されます。

ご質問においても、保証人となった友人から会社に対してこれらの情報について照会があれば、会社は情報を提供しなければなりません。

また、主債務者だけではなく、債権者が保証人に対して情報提供しなければならない場合も定められました。例えば、100万円を貸して1年後に返済するという契約の場合、借りている側からすれば「1年間は返済しなくていい」ということになります。また、車を買って支払いは1カ月後という契約であれば、買主は「1カ月間は支払わなくてもいい」わけです。

このような時間的な猶予を「期限の利益」と呼ぶのですが、期限の利益は一定の事情によってなくなってしまうことがあります。例えば、「差押えがあればすぐに返済すること」と契約で決まっている場合や、破産してしまった場合などです。

そのような事情によって期限の利益がなくなってしまった場合、債権者は保証人に対して、期限の利益がなくなったことを知ったときから2カ月以内に、保証人に通知しなければならないとされました。

この義務は、保証人が個人の場合に限り適用があります。

(2) 公証人による保証意思確認手続の新設

個人が事業用融資の保証人になろうとする場合には、公正証書を作成しなければならなくなりました。これは、事業用融資はその額が大きくなる可能性が高く、個人の保証人にとっては過酷な結果となってしまうことから、「保証する意思」を厳格な手続きによって確認することで、安易に保証人となってしまうことを防ぐためのルールです。

公正証書は、公証人という公務員が話を聞きながら作成する文書ですので、保証の必要性や内容等を保証人となろうとする者に対して適切に説明したり助言したりしつつ、保証する意思を確認することができます。

具体的には、「主債務の具体的な内容」や「自らが代わりに支払いなどをしなければならなくなるリスク」、「主債務者の財産や収支の状況等」について、情報の提供を受けたか」といったことについての確認を受けることになります。そのほか、保証人になろうと思った動機や経緯などについても、質問されることがあります。

この手続は、保証契約を締結する前に、保証契約締結日の前1カ月以内に、公証役場に出向いて行うことになります。なお、保証人となる本人自身が公証人から意思確認を受けなければならない、代理人に依頼することはできません。

手続を経ずにされた保証契約は無効となります。

このルールは、主債務が事業のためのものであれば適用されるわけではなく、事業用の「融資（金銭の借入れ等）」に適用されます。また、保証人が個人の場合に限って適用されるほか、保証人が下記のような人の場合にもこのルールは適用されません。

①主債務者が法人の場合

- ・主債務者である法人の理事、取締役、執行役員またはそれらに準ずる者
- ・主債務者である法人を実質的に支配している者

※株式の保有状況を基にした細かな判断基準が決められています

②主債務者が個人の場合

- ・主債務者と共同して事業を行っている共同事業者
- ・主債務者の事業に現に従事している主債務者の配偶者

※配偶者の適用除外については最後まで議論がされていました。つまり、主債務者の配偶者は、従来、最も保証の弊害を受けやすい人として捉えられており、保証する意思を明確に確認する必要性の高い人物だからです。そのため、施行後の運用をみて再検討すべきとされています。

ご質問の場合、代表者が保証人となる場合には公正証書の作成は不要ですが、友人が保証人となる場合には公正証書の作成が必要となります。



出典元：法務省資料「パンフレット（保証）」

● まとめ

以上、今回は民法改正のなかでも「保証」に関するものを取り上げました。

保証契約は経済活動において必要不可欠な制度であり、使いやすい制度とすることが求められる反面、保証人の保護も図らなければならない、その調整は複雑です。

今回新設された情報提供義務や公正証書の作成はそのバランスを取ろうとしたものですが、実際に運用してみなければ具体的な影響がわからない部分もあります。配偶者の適用除外について再検討が予定されているのはその一例といえます。

一方、極度額についての適用拡大が実務にとって大きな影響を与えることは必至です。例で挙げた、学生に下宿を貸す際や新卒者を採用する際に親を保証人とする場合の多くは根保証ですが、これらは社会的に大きな問題となっているわけではありません。それでも今後は、極度額を定めなければ無効となってしまいます。

今回ご説明しきれなかった内容も含め、今後の動向への注視が必要です。

— 助成金 —

受動喫煙防止対策助成金

● 質問

事業所内に喫煙室を設置することで助成金が支給されると聞きました。こういった助成金か教えてください。

● 回答

「受動喫煙防止対策助成金」という助成金があります。各都道府県の労働局が取り扱っており、喫煙室や屋外喫煙所の設置等に要した費用の2分の1を補助する内容となります。また、今年度は特別に飲食店に対する助成率が3分の2に引き上げられています。詳細は解説をご確認ください。

● 解説

■受動喫煙防止対策助成金の概要

健康増進法の改正により、2020年4月から屋内を禁煙とすることが原則として義務となります。その義務に対する措置実施の促進を目的として運用されている助成金です。

実施される措置の内容については、技術的及び経済的な観点から妥当であることが必要であるとされ、様々な要件が設けられています。

■支給対象となる事業主および事業場の主な要件

(1)労働者災害補償保険(労災保険)の適用事業主であること

(2)中小企業事業主であること

※「労働者数」か「資本金」のどちらか一方の条件を満たせば、中小企業事業主と判定されます。

業 種		常時雇用する労働者数※	資本金※
小売業	小売業、飲食店、配達飲食サービス業	50人以下	5,000万円以下
サービス業	物品賃貸業、宿泊業、娯楽業、医療・福祉、複合サービス(例:協同組合)など	100人以下	5,000万円以下
卸売業	卸売業	100人以下	1億円以下
その他の業種	農業、林業、漁業、建設業、製造業、運輸業、金融業、保険業など	300人以下	3億円以下

厚生労働省HPより引用

(3)改正健康増進法に定める第一種施設(学校、病院等)に該当する事業場でないこと 等

【次ページに続きます】

■改正健康増進法に定める第一種施設について

2019年7月1日より、改正健康増進法に定める第一種施設(学校、病院等)については、原則敷地内全面禁煙が義務化されました。これにより、第一種施設に該当する事業場については、受動喫煙防止対策助成金の申請受付は終了しています。

「改正健康増進法に定める第一種施設」とは、教育施設、病院、薬局、児童福祉施設等を指します。なお、各種学校の届出のない予備校、フリースクール等は第一種施設である教育施設には該当しないとされています。

■助成対象となる取組みについて

	助成対象となる措置	主な要件	喫煙以外 目的での 使用
①	喫煙専用室の 設置・改修	密閉される部屋であって、部屋の入口から室内に向かい風速0.2メートル毎秒以上の風が吹き込むこと 等	不可
②	指定たばこ専用喫煙 室等の設置・改修	密閉される部屋であって、部屋の入口から室内に向かい風速0.2メートル毎秒以上の風が吹き込むこと 等	可
③	屋外喫煙所の 設置・改修	閉鎖系の構造物(プレハブ、コンテナ等)であって、直近の建物の出入口等における浮遊粉じん濃度が増加しないこと 等	不可
④	換気装置の設置 ※既存特定飲食提 供施設のみ	店舗の利用客が喫煙できることをサービスに含めて提供している場所において、次のいずれかの要件を満たすこと 等 ア、粉じん濃度が0.15(mg/立法メートル) 以下となること イ、1時間あたりにおける換気量が 客席数×70.3(立法メートル)以上となること	可

※「既存特定飲食提供施設」

中小企業や個人が運営する店舗であって、客席面接100平方メートル以下のもの

■支給額について

上記①～④の措置に要した費用の2分の1、上限100万円まで支給されます。

飲食店を営む事業場については、助成割合が3分の2(上限額100万円)に上げられます。

ただし、喫煙室等の外観や内装のデザイン料、内部に設置される机、椅子、絵画、観葉植物等の受動喫煙を防止する機能に直接関係ない費用は、助成対象となる費用から除かれます。

また、基本的な支給上限額は上記の通り100万円までとされていますが、単位面積当たりの助成対象経費にも上限額が設けられています。

【次ページに続きます】

■単位面積当たりの助成対象経費に上限額

単位面積当たりの助成対象経費が下の表に掲げる上限を超える場合、合理的な理由があると都道府県労働局長が認める場合を除き、単位面積当たりの助成対象経費上限額までで助成金額が決定されるとされています。

例)

飲食店以外の事業場が3平方メートルの喫煙室を設置する計画の場合、合理的な理由が認められない限り、助成対象経費として3平方メートル×60万円/平方メートル=180万円までしか認められないとされます。この場合の助成金額は90万円です。

交付対象	設置を行おうとする喫煙専用室等の単位面積当たりの助成対象経費上限額
① 喫煙専用室の設置・改修	60 万円/㎡
② 指定たばこ専用喫煙室等の設置・改修	
③ 屋外喫煙所の設置・改修	
④ 上記以外の受動喫煙を防止するための措置・改修 (換気装置の設置など)	40 万円/㎡

厚生労働省HPより引用

■粉じん濃度などの測定について

厚生労働省より測定機器の貸出し業務の委託を受けている事業者により、デジタル粉じん計、風速計の無料貸し出しが行われており、必要に応じて測定方法の説明を受けることができます。

【事業委託先】 柴田科学株式会社

【電話番号】 03-3635-5111

【ホームページ】 <https://www.sibata.co.jp/news/news-36014/>

■受動喫煙防止対策に関する技術的な相談について

同じく厚生労働省より相談支援・周知啓発業務の委託を受けている事業者により、喫煙室の設置、浮遊粉じん、換気量の要件への対応などの技術的な内容について、専門家による電話相談が行われており、必要に応じて、実地指導も受けられます。

【事業委託先】 一般社団法人 日本労働安全衛生コンサルタント会

【電話番号】 050-3537-0777

【ホームページ】 <http://www.jashcon.or.jp/contents/second-hand-smoke>

■助成金の申請窓口について

各都道府県労働局の雇用環境・均等部(室)となります。

技術的な事項についての対応は、健康課または健康安全課が行うことがあります。

【次ページに続きます】

■申請手続きの流れ

※工事の着工前に「受動喫煙防止対策助成金交付申請書」を所轄都道府県労働局長に提出し、あらかじめ交付決定を受ける必要があります。

※助成金の支給は工事実施後となります(概算払いではありません)。

①申請内容の検討

申請書の作成、関係資料の準備をします。



②交付申請

申請書類を2部ずつ所轄の労働局 雇用環境・均等部(室)へ提出します。



③交付決定通知書受領

助成金の交付が適当と認められると、労働局より交付決定通知書が発行されます。交付決定通知書を受領してから、工事に着手する必要があります。



④工事の発注・施工

交付決定の内容に従って工事を実施します。



⑤工事費用の支払い

工事が完了したら費用を支払い、領収書と明細を受領します。



⑥事業実績報告

報告書類を2部ずつ所轄の労働局に提出し実績報告をします。



⑦請求書の提出

所定の様式に助成金の振込先口座等の情報を記載し、所轄の労働局へ提出します。



⑧助成金の受領

請求書で指定した口座に助成金が振り込まれます。



⑨消費税仕入控除税額の確定に伴う助成金の返還

この助成金に係る仕入控除税額が確定したら、助成事業完了日の属する年度の翌々年度6月30日までに所定の様式にて所轄の労働局に仕入控除税額報告書を提出します。仕入れ控除税額がゼロ円の場合も提出が必要です。
仕入控除税額があることが確定した場合、その額を労働局へ返納することになります。



⑩実施状況報告

設置した設備の運用状況や帳簿・書類の保存状況について交付額確定の際に指示されたとおり、所轄の労働局に報告します。

■ご注意点

本助成金は今年度の予算の範囲内で運用され、喫煙室設置等の取組みを年度内に完了させることが求められます。ご利用の際はお早めに申請窓口にご相談ください。

ー ハラスメント ー

パワーハラスメント防止義務

● 質問

法改正により、妊娠、出産、育児、介護休業に関するハラスメント、セクシャルハラスメントに続き、パワーハラスメントの対策についても企業に義務づけられると聞きました。施行日および詳細について教えてください。

● 回答

パワーハラスメントを対象とした法改正が行われます。詳細は解説をご確認ください。

● 解説

■ 施行日について

この法改正は2019年6月5日に公布され、施行日はまだ発表されていません(2019年9月末日現在)。早ければ、大企業は2020年4月1日、中小企業はその2年後の2022年4月1日頃と予想されています(※)。

※公布後1年以内の政令で定める日が施行時期とされ、中小企業は公布後3年以内の政令で定める間は努力義務とされています。正式な発表をご確認ください。

※中小企業の定義:10ページと同様です。「労働者数」か「資本金」のどちらか一方を満たす場合に該当します。

■ 改正におけるポイント

- ①パワーハラスメントの防止義務の法制化と国の施策
- ②パワーハラスメントの定義の明確化
- ③防止措置、相談窓口の設置の義務化、不利益取扱いの禁止等

①パワーハラスメントの防止義務の法制化と国の施策

セクシャルハラスメント、妊娠・出産・育児・介護休業に関するハラスメントに関しては、法律でその定義等が明文化されていましたが、パワーハラスメントに関しては法の規定がありませんでした。

今回の法改正によりパワーハラスメントが法律上定義され、実際に職場において、どのような行為が該当するのか、また防止のための措置の義務について定められました。

この背景として、職場におけるパワーハラスメントが、近年の社会問題となり、個人の尊厳や人権、また企業の経営活動においても影響を及ぼす状況となっていることが挙げられます。

労働局に寄せられる相談において、「いじめ・嫌がらせ」が「退職」や「解雇」を大きく上回り7年連続でトップとなっていること(平成30年度個別紛争相談「いじめ・嫌がらせ」82,797件、「自己都合退職」41,258件、「解雇」32,614件)、また年々相談件数が増え続けていることから、問題の大きさがみてとれます。

【次ページに続きます】

これまでも国として防止活動は実施していましたが、基準をどのように設定すべきか、対応すべき具体的内容をどう定めるかなどの判断が難しいことから、法制化はされていませんでした。しかし、先のように問題が深刻化していることをうけ、パワーハラスメントにおいても他のハラスメント同様、企業でのマニュアルや例示の作成、広報、啓発等を行い、防止を強化することとなりました。

②パワーハラスメントの定義の明確化

パワーハラスメントとは、下記1)～3)のすべてを満たす行為をいいます。

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

1) 職場内での優位性を背景に、

2) 業務の適正な範囲を超えて、

3) 精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させること

※適正な範囲の業務指示や指導についてはパワーハラスメントに該当しません。

以下の表は、「職場のパワーハラスメント防止についての検討会」報告書にて挙げられている、パワーハラスメントに該当する行為の例です。

パワーハラスメントに当たりうる行為を6つ(6類型)に分類し、その中での具体的行為を例示したうえで、その例がパワーハラスメントの定義をみたしているかどうか判断されています。

※この検討会は、実効性のある職場のパワーハラスメント防止対策について検討するため、政府と有識者、労使関係者にて、2017年5月から10回にわたり実施されました。

6類型		○：パワーハラスメントの3つの要素を満たすと考えられる例	
		×：パワーハラスメントの3つの要素を満たさないと考えられる例	
1	身体的な攻撃	○	上司が部下に対して、殴打、足蹴りをする
		×	業務上関係のない単に同じ企業の同僚間の喧嘩(1.2に該当しないため)
2	精神的な攻撃	○	上司が部下に対して、人格を否定するような発言をする
		×	遅刻や服装の乱れなど社会的ルールやマナーを欠いていた言動・行動が見られ、再三注意してもそれが改善されない部下に対して上司が強く注意をする(2.3に該当しないため)
3	人間関係からの切り離し	○	自身の意に沿わない社員に対して、仕事を外し、長期間にわたり、別室に隔離したり、自宅研修させたりする
		×	新入社員を育成するために短期間集中的に個室で研修等の教育を実施する(2に該当しないため)

【次ページに続きます】

6類型		○：パワーハラスメントの3つの要素を満たすと考えられる例	
		×：パワーハラスメントの3つの要素を満たさないと考えられる例	
4	過大な要求	○	上司が部下に対して、長期間にわたる、肉体的苦痛を伴う過酷な環境下での勤務に直接関係のない作業を命ずる
		×	社員を育成するために現状よりも少し高いレベルの業務を任せ(2に該当しないため)
5	過少な要求	○	上司が管理職である部下を退職させるため、だれでも遂行可能な受付業務を行わせる
		×	経営上の理由により、一時的に、能力に見合わない簡易な業務に就かせる(2に該当しないため)
6	個の侵害	○	思想・信条を理由として、集団で同僚一人に対して、職場内外で継続的に監視したり、他の従業員に接触しないよう働きかけたり、私物の写真撮影をしたりする
		×	社員への配慮を目的として、社員の家族の状況等についてヒアリングを行う(2.3に該当しないため)

※具体的な判断については、行為が行われた状況や行為が継続的であるかどうか等、詳細に事実関係を把握し、各職場内での共通認識や裁判例も参考にしながら判断されることになります。

③防止措置、相談窓口の設置の義務化、不利益取扱いの禁止等

職場におけるパワーハラスメント防止のため、雇用管理上必要な措置を講じることが事業主の義務となりました。具体的な義務として、下記3つの内容等が含まれる見込みです。

- 1) 事業主によるパワーハラスメント防止の社内方針の明確化と周知・啓発
- 2) 苦情などに対する相談体制の整備
- 3) 被害を受けた労働者へのケアや再発防止 等

また、個別の事案に対して、厚生労働大臣が助言・指導・勧告できる規定を設け、さらに当該勧告に従わないときは、その旨を公表できることが定められました。

今回の改正と併せて、他のハラスメント防止に関しても一部法改正があり、ハラスメント防止対策として、不利益取扱いの禁止等含め、実効性が向上するように整備されました。

■最後に

中小企業の場合、義務化されるまで時間があります。しかし、パワーハラスメントが起こりうる職場は、従業員が働きやすいとはいえず、企業の活性化を妨げる要素となります。義務化より前に取り組みを進めていただくことが肝要です。

— 労働基準法 —

連休中の出勤

17

● 質問

当社は、土曜日、日曜日、祝日を休日と定めています。2019年の10月12日・13日・14日は3連休となったのですが、14日のみ出勤してもらった従業員がいます。35%増しの休日出勤手当が必要になりますか。

● 回答

原則として、法定休日の出勤でなければ35%増しにする必要はありません。

また、週40時間以内の労働であれば休日出勤であっても、基本的には25%の割増賃金も不要です。

● 解説

労働基準法には、次の3種類の割増賃金が定められています。

- ①法定労働時間(原則、1日8時間・1週40時間)を超えて労働した場合に、25%増しの時間外労働割増賃金
- ②22時から翌朝5時までの間に労働した場合に、25%増しとなる深夜労働割増賃金
- ③法定休日に労働した場合に、35%増しとなる法定休日労働割増賃金

ご質問にある35%増しの割増賃金となるのは③の場合ですが、ここでの法定休日とは通常の休日と異なります。

労働基準法では、1週に1日(もしくは、起算日を特定した4週に4日)の休日設けることが義務づけられています。この休日のことを「法定休日」と呼び、この法定休日に労働した場合にのみ、35%増しの割増賃金を支払う必要があります。

そのため、1週間(就業規則等で特に決めていなければ、1週間は日曜日から土曜日まで)に2日以上休日設けている場合、そのうちの1日出勤したとしても、35%増しの割増賃金を支払う必要はありません。言い換えると、1週間のうち1日も休むことなく働いた場合に35%増しの割増賃金を支払わなければならないということです。

ただし、例えば「法定休日は日曜日とする」と就業規則等で特定されている場合、日曜日出勤すれば、たとえその週に他の休日があったとしても、日曜日の出勤には35%増しの割増賃金を支払わなければならない。また、「休日(法定休日か否かを問わず)労働はすべて35%増しとする。」というように取り決めている場合、どの休日に労働しても35%増しの割増賃金を支払う必要があります。

なお、法定休日の出勤ではなかった場合でも、その週の労働時間が法定労働時間を超えていれば、①の時間外労働割増賃金を支払わなければならない。

ご質問の場合、10月13日から始まる1週間には、13日(日)・14日(月)・19日(土)と休日が3日あります。そのため、14日出勤したとしても、35%増しの割増賃金を支払う必要はありません。

● 質問

当社の取締役1名が手術のため入院しており、月末に開催される予定の取締役会に出席できそうにありません。そのため、この取締役から、当社の営業部長を代理人として取締役会に出席させてはどうかと提案がありました。

株主総会では代理人の出席が認められていますが、取締役会への代理出席は認められているのでしょうか。

● 回答

取締役会への代理出席は認められません。詳細は解説をご確認ください。

● 解説

取締役会は、役員が意見を交わし、営業方針など重要な経営判断をする場です。このような場はまさに役員の腕の見せ所であり、他人に任せることはできません。仮に、取締役会の内容が事前にすべてわかっており、役員が自分の意見を決めていたとしても、取締役会の場で他の役員と意見交換をすること自体に大きな意味があるのであり、代理人として他人を出席させたのではその意味を果たせません。他の役員の意見も聞いたうえで判断することが重要なのです。

したがって、取締役会に出席して決議に参加できるのは、株主総会によって選ばれた役員だけです。株主総会に選ばれていない取締役の代理人が出席し、本人（代理出席を頼んだ取締役）の代わりに決議に参加することはできません。

しかし、ご質問の場合に取締役会を開催して有効な決議を行うことができないわけではありません。取締役の過半数が出席し、その過半数の一致があれば法律上有効な取締役会の決議ができます。そのため、入院されている取締役以外で過半数の出席があれば、取締役会は適正に運営できます。

なお、入院なさっている取締役にも出席してもらいたいということであれば、遠隔地にいる取締役が映像と音声の送受信により相手の状態を相互に確認しながら通話をすることができる方法、いわゆる「テレビ通話方式」によって取締役会に出席することも可能です。ただ、手術のために入院しているといった状況ですので、この方法は難しいと思われます。

上記のとおり、入院なさっている取締役を除いても有効な取締役会決議は可能ですので、今回の取締役会への出席は控えていただくというのが、選択肢としては現実的ではないでしょうか。

