



通信 i・ストリーム (法人版) VOL. 62



文：小川 康成
ファイナンシャル・プランナー

新年早々に大きな地震と航空機の事故と「おめでとうございます」と挨拶するのも憚られるような災害が続きました。被災地の方々には心よりお見舞い申し上げます。あとは、年末に出た「ダイハツの検査不正問題」この地方でも多くの企業へ影響を及ぼしているようで、生産が3割減・10割減という会社もあるようです。立場のある企業自らが、不正を行う事がサプライチェーン全体へ影響を及ぼすことになり、立場が強く大きな企業ほど襟をしっかりと正して貰わないと多くの人の暮らしにダメージを与える事になります。決められた検査自体はきちんと行わないといけません、一刻も早く正規の再検査手続きを行って関連する企業が平常に戻る事を願います。

宝塚歌劇団の問題

昨年は、保険業界も含め企業不祥事が相次ぎましたが、9月の宝塚歌劇団の劇団員が亡くなった問題は、“企業のリスク管理不全の典型的事例”でした。

事件の内容は、各種報道でご存じの事と思いますので本欄では取り上げませんが、亡くなられた方のご遺族は本当にお気の毒で心よりご冥福をお祈り申し上げます。

宝塚の問題は、安全配慮義務・パワハラ・過労・自殺と企業が対策すべき問題がすべて浮き彫りになったような状態でした。

【安全配慮義務】とは？

労働契約法第5条では、「使用者の企業は、労働契約に伴い労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することが出来るよう、必要な配慮をするものとする」とされています。生命・身体等の安全には心身の健康も含まれており、うつ病など心の病も対象になります。

今回、被害者は長時間労働に加えパワハラ・いじめにより、精神的・肉体的に追い詰められた結果亡くなってしまった。という事で、企業として安全に働かせるという約束を守れなかった事になり債務不履行責任と言えるでしょう。

【パワハラ】パワハラの定義は？

職場において行われる下記3つの要素をすべて満たすものをいいます。

- ・優越的な関係を背景とした言動
- ・業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの
- ・労働者の就業環境が害されるもの



精神障害の認定指針は、1999年に出された比較的新しい要素ですが労災の請求・支給決定件数共に年々増加しており、2020年度は請求 2051 件・支給決定 608 件の 29.6%と約3割が認定されています。(内自殺が81件) また、全国の労働局の労働相談は、令和3年度年間124万件と年々増加しており、今後も増える事が予想されます。2022年4月より、中小企業においても事業者がパワハラに対して管理上の必要な防止措置を講じる事が義務化され、パワハラ研修の開催や相談窓口の設置等対策が必要になっております。保険会社では、パワハラ等の講師の派遣も無料で行う事が可能ですのでご相談ください。

被害者の劇団員は、上級生から度重なる叱責や罵倒を受け続けて精神的に追い詰められた上、ヘアアイロンでやけどをおわされるなど、身体的な暴力やいじめもあったようです。

【長時間労働】

法令では時間外労働は原則 45 時間/月・360 時間/年と定められています、36 協定を結ぶ場合でも 60 時間/月・720 時間/年です。この上限を超えると心身の不調が増える事がデータで出ており、上記のラインとなっております。

報道によると宝塚歌劇団では、過密な公演スケジュール等により被害者は月の労働時間が 400 時間、時間外労働は 250 時間を超えており 1 日 3 時間しか睡眠が取れない状況であったそうです。過密な公演スケジュールの稽古が長時間の時間外労働を生み出したのでしょうか。

毎年ニュースで、宝塚歌劇団の入学式を見ますが、夢の第一歩のスタートと言う感じの新入生の笑顔をまぶしく感じておりましたが、今回の事件で内部は恐ろしいほど古く陰湿な体制で有る事が明るみに出ました。芸能の世界は、どこか世の中から外れ浮世離れた治外法権に思えますが、ジャニーズの問題も含め、1 企業としての体質を改める時期に思えます。

今回の事件をきっかけに企業として自浄作用を働かせて再出発し、働く人にも十分配慮し今まで以上に素晴らしい公演を世の中に提供してもらえることを切に願います。



安全配慮義務違反は他人事では無い！！

宝塚歌劇団の問題は、我々中小企業経営者にとっても決して他人事ではありません。結果的にケガや後遺障害を負えば、企業が従業員の安全に対して相当の努力をしていた事を証明しないといけなく、実質的に困難なケースが大半です。政府労災では逸失利益や慰謝料部分が補償されず、経営者が想像する以上に高額な賠償ケースが発生しています。30 歳男性・年収 500 万円のケースでは、逸失利益 7,760 万円、慰謝料 2,800 万円、葬祭費用等 400 万円を合計する労災の不足分は約 9,960 万円の支払いとなります。過去の判例を見ても、長時間労働でうつ病を発症し自殺 1 億 1,000 万円（空調工事・30 代）、長時間労働による心臓疾患で脳性麻痺 2 億 4,000 万円（飲食業・20 代）など、若くても過労による労災は発生しており、請求意識の高まりもあり高額な賠償金が発生する事例が増えています。

長時間労働、ハラスメント、不当解雇 この 3 点は、中小企業の労務トラブルや賠償案件としてよくある案件で、企業として対策を講じてゆく必要があるでしょう。



企業としての対策は？

- ① 【長時間労働】 労働時間の削減として、DXで削減できる作業、仕事の工程を分解し業務委託できるものは、社内での担当変更や外注に任せる事が考えられます。それでも発生してしまう急死や後遺症案件に対しては、民間の保険の労災上乗せ補償の特約として「**使用者賠償責任**」の加入が有効です。また、脳疾患や心疾患も補償する「**医療特約**」も昨年あたりから追加できるようになりましたので有効でしょう。但し、どこまで補償されているのかの内容のチェックもお忘れなく。
- ② 【ハラスメント】 社内・社外で相談窓口の設置、社内の管理職を中心にハラスメント研修を行い、その後も定期的な学習が有効です。発生してしまった場合、労災上乗せ補償の特約「**雇用慣行賠償**」「**使用者賠償**」が有効です。
- ③ 【不当解雇】 不当解雇と言われたいよう、あらかじめ退職勧奨など手続きを行ったうえで、解雇を行う事が必要です。万が一に備えて「**雇用慣行賠償**」があれば応訴費用・賠償金が補償されます。

