# 問題社員をめぐる トラブル予防・対応文例集

共編 芦原 一郎 (弁護士) 岩田 浩 (弁護士)



新日本法規

# [12] 在宅勤務中にまじめに働いていない社員への対応【事例集[23]】

当社は社員の一部に在宅勤務を許可していますが、在宅勤務中に業務メールの返信が滞ったり、連絡が取れないときがあるなど、まじめに働いていないことが疑われる社員がいます。会社としてどのように対処すべきでしょうか。

# 対応1 在宅勤務を行う場合の条件を明確にする

新たに在宅勤務制度を導入する場合であっても、労働時間等の労働条件が通常勤務と同じであるのであれば、就業規則を変更しなくても、在宅勤務制度を実施することができます。もっとも、在宅勤務においては、電子メール等による出退勤の管理、情報通信機器の貸与やその費用負担等、通常勤務とは異なる規律が要求されますので、通常は就業規則を変更することになります。この場合、職務専念条項を明記する等して、在宅勤務の条件を明確にします。その上で、本事例のようにまじめに働いていない社員に対し、職務専念条項に違反している旨の注意をすべきでしょう。

# ○在宅勤務規程 DL

在宅勤務制度を導入する場合には、就業規則を逐条的に変更するよりも、就業規則に委任規定を設けた上で、在宅勤務規程を別途作成する方が分かりやすくてよいでしょう。その際、希望者全員に在宅勤務を認めるのではなく、在宅勤務が相応しくない社員をあらかじめスクリーニングするために、許可制にした方がよいでしょう。次の規定以外の在宅勤務条項については、厚生労働省が公開している「テレワーク モデル就業規則」を参照してください。

#### 在宅勤務規程

#### (在宅勤務の許可等)

- 第○条 会社は、次の各号の全てを充足する者に対し、在宅勤務を許可することができる。
  - ① 在宅勤務を希望し2、所定の在宅勤務許可申請書を提出した者
  - ② 勤続〇年以上であり3、かつ過去〇年以内に懲戒処分を受けたことがない者 4
  - ③ 自宅の執務環境及び情報セキュリティ環境に問題がない者
- 2 会社は、業務上の必要性がある場合、又は在宅勤務者が次条の服務 規律に違反した場合には 5、在宅勤務許可を取り消すことができる。

#### (在宅勤務時の服務規律)

- 第○条 在宅勤務者は、次の各事項を遵守しなければならない。
  - ① 在宅勤務中は職務に専念しなければならず、正当な理由なく在宅 勤務場所を離れてはならない。 6
  - ② 在宅勤務中は自宅以外の場所で業務を行ってはならない。 7
  - ③ 会社の情報が漏えいすることのないように会社の情報の使用及び管理に留意し、第三者(在宅勤務者の親族を含む8。)に対し、会社の情報を閲覧等させないようにしなければならない。

# [作成上のポイント]

- 1 在宅勤務の開始日・期間等の条件を付して、在宅勤務を許可します。
- 2 在宅勤務を望まない社員に在宅勤務を強制することは、当該社員に精神的負担を負わせてしまいますので、社員本人の意思を尊重すべきです。
- 3 新入社員は業務経験不足のため自律的に在宅勤務を行うことができませんので、ある程度業務経験を積んだ社員に限定すべきです。
- 4 在宅勤務の場合には、通常勤務よりも社員の管理監督が難しいので、 在宅勤務が相応しくない社員をあらかじめスクリーニングすべきです。
- 5 在宅勤務許可の取消事由を明記しておいた方がよいです。
- 6 職務専念義務については、通常は就業規則本体に規定されていますが、

# [29] 問題のある副業をする社員への対応【事例集 [40]】

当社の社員が性的サービスを仲介するサイトを運営しているようです。当社は副業・兼業を許可制としており、当該社員には通販サイト 運営を許可していました。今後、当社はどのような対応をしたらよいでしょうか。

# 対応1 副業・兼業について規定する

会社としての副業・兼業の取扱いを就業規則に規定します。裁判例 等からみると全面禁止は合理性を認め難いので、許可制、届出制いず れかの取扱いが考えられます。

副業・兼業を許可制と規定し、無許可の副業・兼業を懲戒事由と規定した場合であっても、全ての無許可副業・兼業が懲戒処分の対象となるわけではありません。この点について、「裁判例は、このような兼職(二重就職)許可制の違反については、会社の職場秩序に影響せず、かつ会社に対する労務の提供に格別の支障を生ぜしめない程度・態様の二重就職は禁止の違反とはいえないとするとともに、そのような影響・支障のあるものは禁止に違反し、懲戒処分の対象となると解している」(菅野労働法(12版)713頁)とされており、労務提供に格別の支障を来す長時間労働、同業他社での業務、会社の名誉や信用を損なう業務等のみが懲戒対象となる形で限定解釈されています。

副業・兼業を届出制と規定する(原則的に副業・兼業を認める)場合は、厚生労働省作成の「モデル就業規則」(令和3年4月版)を参考としながら、会社の事情に応じて「禁止又は制限する」場面を調整の上規定することが考えられます(もっとも、制限について、「モデル就業規則」は、「就業規則の規定を拡大解釈して、必要以上に労働者の副業・兼業を制限することのないよう、適切な運用を心がけていただくこと

が肝要です。」と解説しています。)。

副業・兼業を認めるか否かの判断の際は、労働基準法38条の規定「労 働時間は、事業場を異にする場合においても、労働時間に関する規定 の適用については通算する | について「『事業場を異にする場合』とは 事業主を異にする場合をも含む | と解釈されていること (昭23・5・14基 発769)、さらに、「労働者が、自社、副業・兼業先の両方で雇用されて いる場合には、その使用者が当該労働者の他社での労働時間も適正に 把握する責務を有し」(平30・9・7基発0907第1)と解釈されていることか ら、労働時間管理を勘案する必要があります(なお、厚生労働省「副 業・兼業の促進に関するガイドライン | (平成30年1月) において、簡 便な労働時間管理の方法(管理モデル)が示されていることについて も意識が必要となります。)。さらに、労災保険の給付に関して、「事業 場間移動は当該移動の終点たる事業場において労務の提供を行うため に行われる通勤であると考えられ、当該移動の間に起こった災害に関 する保険関係の処理については、終点たる事業場の保険関係で行う」 (平18·3·31基発0331042) とされていることや、厚牛年金保険・健康保 険などの適用関係等にも留意が必要です。

# ○就業規則

## 【副業・兼業の許可制の場合】 DL

副業・兼業に関する会社の取扱いを明確にします。この文例は、許 可制の規定です。

#### (副業・兼業)

第○条 社員は、会社の許可なく、他の会社等の業務に従事し、又は、 自ら事業を行ってはならない。 1

#### 〔作成上のポイント〕

1 講学上の「許可」は、原則禁止とされているものを一定の場合に禁止 を解くことをいいますので、許可がない場合には禁止されていることを 明確にしておきます。

#### 【副業・兼業の届出制の場合】(DL)

副業・兼業に関する会社の取扱いを明確にします。この文例は、厚 生労働省の「モデル就業規則」を参考にした届出制の規定です。

#### (副業・兼業)

- 第○条 社員は、勤務時間外において、他の会社等の業務に従事することができる。 1
- 2 社員は、前項の業務に従事するに当たっては、事前に、会社に所定 の届出を行うものとする。
- 3 第1項の業務に従事することにより、次の各号のいずれかに該当する場合には、会社は、これを禁止又は制限することができる。 2
  - ① 労務提供上の支障がある場合
  - ② 企業秘密が漏えいする場合
  - ③ 会社の名誉や信用を損なう行為や、信頼関係を破壊する行為がある場合
  - ④ 競業により、企業の利益を害する場合

# [作成上のポイント]

- 1 副業・兼業につき届出制をとる場合、これらの行為は原則として自由なので、許可制とは異なり、文末が禁止規定にならないようにします。
- 2 副業・兼業につき届出制をとる場合でも、無制約に自由にしてしまうと、企業秩序に悪影響が出てしまう場合があります。したがって、一定の場合には、会社が制限できる規定を残しておきます。

# [66] インターネット上で会社や同僚を誹謗中傷する 社員への対応【事例集[90]】

インターネット上の匿名の掲示板において、会社や当社の社員を誹謗中傷する内容の書き込みが見つかりました。会社や社員の名誉や信用が傷つく行為であり、対応に苦慮しています。

また、書き込みを行った者が、当社の社員Aでした。当該社員Aに対して、どのように対応したらよいでしょうか。

# 対応1 被害拡大を防止する

まずは書き込みによる被害拡大を防止するために、書き込みの削除 ができないか検討します。

書き込みの削除の方法は、発信者に対し削除依頼を行う方法と、匿名掲示板の運営会社に対し送信防止措置依頼(特定電通賠責3①)又は人格権に基づく削除請求(民723·709)を行う方法の2つがあります。前者は発信者の連絡先がわからないととれないため、匿名掲示板の書き込みの場合は後者を検討することになります。

発信者に対して法的対応(刑事告訴、民事訴訟など)を行いたい場合は、発信者の特定を行う必要があります。その流れは、①匿名掲示板の運営会社又はホスティングプロバイダ(データ保管を代行する会社、レンタルサーバー会社など)に対し、発信者のIPアドレス及びタイムスタンプの開示を求める、②開示されたIPアドレスを管理するインターネットサービスプロバイダ(携帯電話回線の通信事業者など)に対し、IPアドレスとタイムスタンプから、契約者情報を求める、という流れになります(いずれも発信者情報開示請求(特定電通賠責4①))。

上記は一般的な流れであり、①の時点で開示された情報が匿名化されていてそれ以上たどれない、3回以上の開示手続が挟まるなどのよ

うな場合もあります。また、アクセスログについては比較的短期間で 消去されるため、訴訟提起の準備などで時間を要する場合は、裁判外 又は裁判上でアクセスログの保存を求める必要があります。

上記送信防止措置依頼及び発信者情報開示請求については、プロバイダ責任制限法関連情報webサイト(http://www.isplaw.jp/(2021.5.25)) に様式があるので、裁判外の請求を検討する場合はそちらもご参照ください。

※第204回通常国会においてプロバイダ責任制限法の改正が成立し、公布 (令和3年4月28日)から1年6か月以内に施行されます。

改正法において提供命令の制度が新設され、匿名掲示板に対し発信者のIPアドレス及びタイムスタンプの開示を求める手続(前記①参照)内において、インターネットサービスプロバイダに対し発信者情報(契約者情報)の提供を求める(前記②参照)ことができるようになります。これにより、一つの手続で発信者情報の特定までできるようになる予定です。

### 〇送信防止措置依頼 DL

匿名掲示板の中には、削除請求用のメールアドレスやWebフォームを設けているところがありますので、まずはそこから削除の依頼をかけることになります。依頼にあたっては、書き込んだ者の表現の自由の保護との関係で板挟みにあう匿名掲示板の管理者が法律上の免責を受けられるよう、権利侵害の旨を明記する必要があります(特定電通賠責3①)。なお、サイトによっては削除依頼の内容を公表しているところもあります。二次被害につながるため事前に確認しておくことが必要です。

#### 管理人様 1

突然のご連絡失礼いたします。

私は、○○株式会社の代表取締役2です。 当社は、事業として……を行っています。

貴殿の運営するインターネット掲示板 (△△) にある、以下の書き込み (以下「本件書き込み」といいます。) を削除いただきたくご連絡差し上げました。 3

(本件書き込みの内容)

URL: ······· 内容: ······

#### (削除の理由)

本件書き込みは、……であり 4、当社の名誉及び信用を毀損する 5 ものであります。そのため、本件書き込みを削除いただきますようお願いいたします。

住所 ○○県○○市○○町○丁目○番○号

○○株式会社

代表取締役 甲山太郎

(担当)

0000

00000@0006

以 上

# 〔作成上のポイント〕

- 1 様式や方法は匿名掲示板側の指定に従います。
- **2** 会社において裁判外の請求を行う権限がある者の名義を記載します。 特に定めがなければ代表取締役です。

- 3 削除の対象となる書き込みを特定します。
- 4 書き込みが権利を侵害していると考える理由を記載します。
- 5 侵害されている権利を特定します。
- 6 返信用の連絡先を記載します。

# ○仮処分命令申立書(匿名掲示板に対する削除仮処分)(DL)

任意の送信防止措置依頼に応じてもらえない場合において、匿名掲示板に対し、投稿記事の削除を求める仮処分命令の申立書の例です。 法律上難しい問題点を含んでいますので、実際に行われる際には弁護士に依頼することをお勧めします。

#### 投稿記事削除仮処分命令申立書 1

令和○年○月○日

東京地方裁判所民事第9部 御中 2

申 立 人 ○○株式会社 上記代表者代表取締役 甲山太郎 ⑭

(送達場所)

〒○○○一○○○○ 東京都○○区○○町○丁目○番地○号

債 権 者 ○○株式会社

上記代表者代表取締役 甲山太郎

〒○○○一○○○○ 東京都○○区○○町○丁目○番地○号

債 務 者 株式会社××

上記代表者代表取締役 乙川次郎

仮処分により保全すべき権利 人格権に基づく妨害排除請求権としての 削除請求権

第1 申立ての趣旨

債務者は、別紙投稿記事目録記載の記事を仮に削除せよ との裁判を求める。

#### 第2 申立ての理由

- 1 被保全権利
  - (1) 当事者
    - ア 債権者は、○○を業とする株式会社である(疎甲1)。
    - イ 債務者は、電気通信事業等を業として行う株式会社であり、 ○○(以下「本件掲示板」という。)を運営管理している(疎 甲2、疎甲3)。

#### (2) 名誉毀損 3

- ア 氏名不詳者(以下「本件発信者」という。)は、令和○年○ 月○日頃、本件掲示板に、別紙投稿記事目録記載の記事(以下 「本件記事」という。)を投稿した(疎甲4)。
- イ 本件記事には、……という記載(以下「本件記載」という。) がある。
- ウ 本件記載は、一般人をして、債権者が……であると認識させるものであり、債権者の社会的評価を低下させるものである。
- エ したがって、本件記事は、債権者の名誉を毀損している。
- (3) 違法性阻却事由の不存在 4
  - ア 本件記事は……であり、公共の利害に関する事実ではない。
  - イ 本件記載は……であり、本件記事は公益目的による投稿で はない。
  - ウ 本件記載は……であり、真実ではない。……であるから、債 務者が債権者が本件記載の行為を行ったと信ずるに足る相当 の理由があったともいえない。
  - エ したがって、本件記事の掲載には違法性阻却事由はない。
- (4) 債務者の削除義務
  - ア 債務者は、本件掲示板の運営管理者であり、本件記事を削除 することが可能である。
  - イ 本件記事は匿名の投稿であり、債権者が本件発信者に対し 本件記事の削除を求めることは困難である。本件発信者の特 定には時間を要する。 5
  - ウ したがって、債務者は条理上の削除義務を負う。

- (5) よって、債権者は債務者に対し、人格権としての名誉権に基づき、本件掲示板上の本件記事を削除するよう求めることができる。
- 2 保全の必要性 6
  - (1) 債権者は前記1記載の権利を実現するため、差止請求訴訟を御 庁に提起すべく準備中である。
  - (2) しかし、本件記事の公開による名誉権侵害は日々継続しており、本件記事が早期に削除されなければ債権者は風評被害により重大な損害を被るおそれが高い。
  - (3) 債権者は債務者に対し、令和〇年〇月〇日、本件記事の送信防 止措置依頼を求めているが、本件記事は現在も削除されていな い(疎甲〇)。
  - (4) .....
  - (○) よって、人格権に基づく妨害排除請求権としての削除請求権 を保全するため、本申立てに及ぶ次第である。

#### 疎明方法 7

疎甲第1号証 現在事項全部証明書(債権者)

疎甲第2号証 現在事項全部証明書(債務者)

疎甲第3号証 運営者情報 疎甲第4号証 本件記事

. . . . .

#### 添付書類

- 1 疎甲号証 各1通
- 2 資格証明書 2通

.....

#### 別 紙

#### 投稿記事目録

URL: http://OO

# [78] 正社員との待遇の違いに不満を持つ派遣社員への対応【事例集[104]】

当社(派遣会社)で雇用している社員が派遣先の正社員の賃金より も低いことはおかしいと主張しています。当社はどのような対応をし たらよいでしょうか。

# 対 応 待遇の違いについて説明する

働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律(平成30年法律71号)により労働者派遣法が改正され、派遣会社に対して派遣先の通常の社員の待遇と派遣社員との待遇の均等待遇・均衡待遇を求める措置(派遣先均等・均衡方式)(労働者派遣30の3)、又は一定の要件を満たした派遣元での労使協定による待遇の決定措置(労使協定方式)を講じることが必要になりました(労働者派遣30の4)。

また、派遣社員から求めがあった場合には、当該派遣社員に対し、派遣先均等・均衡方式の場合又は労使協定方式の場合に応じて、待遇の相違の内容やその理由又は協定対象派遣社員の賃金がその従事する業務と同種の業務に従事する一般労働者の平均的な賃金の額と同等以上であるものとして労使協定に定めたことに基づき決定されていること等を説明しなければなりません(労働者派遣31の2④)。なお、説明は基本的には資料を活用しながら口頭で行います(平11・11・17労告137第2 ⑨三)。

# ○説明書

### 【派遣先均等・均衡方式を採用している場合】 (DL)

派遣会社は、パート有期法における均衡・均等待遇と同様の考え方により、その雇用する派遣社員の基本給、賞与等の待遇について、当該待遇に対応する派遣先に雇用される通常の社員の待遇との間において、当該派遣社員及び通常の社員の職務の内容、当該職務の内容及び

配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して不合理と認められる相違を設けてはなりません(労働者派遣30の3①)。そこで、派遣先均等・均衡方式を採用している場合には、派遣先の通常の社員との間における待遇の相違の理由等を説明します。

令和○年○月○日

乙川花子 様

○○株式会社 代表取締役 甲山太郎 ⑩

#### 説 明 書

貴殿から令和○年○月○日付けで申出がありました貴殿の待遇(賃金)に関しまして、下記のとおり、派遣先に雇用される通常の社員との間の相違に関する理由等を説明いたします。

記

- 1 貴殿の待遇に関し比較対象となる通常の社員及びその選定理由について
  - (1) 比較対象となる通常の社員 **1** 会計課に所属する正規の総合職社員(勤務年数がおおむね3年までの者)
  - (2) (1)の社員を選定した理由 比較対象となる通常の社員は、貴殿と職務の内容が同一ではありませんが、同一の部署に所属し、共に現金出納事務に関する業務を行うものであることから、貴殿の職務内容と最も近いと判断したため。
- 2 比較対象となる通常の社員との待遇の相違の内容及び理由等 2
  - (1) 比較対象となる通常の社員と貴殿との間の待遇に関する基準の 相違 3

比較対象となる通常の社員の待遇に関する基準は〇〇規則に基

づくものであり、貴殿の待遇に関する基準は△△規則に基づきます。

(2) 比較対象となる通常の社員と貴殿との間の待遇の相違の内容及び理由 4

#### ア 基本給

- ① 待遇の性質及び目的 社員の能力及び経験に加え、業績又は成果に応じて支給し ています。
- ② 待遇の相違の有無及び内容 待遇の相違があります。 比較対象となる通常の社員は複数名おり、その平均額は〇〇円(時給換算)であるところ、派遣職員は時間当たりの賃金として〇〇円です。 5
- ③ 待遇に相違が生じている理由 6

比較対象となる通常の社員も貴殿と同様の現金出納業務に 従事していますが、貴殿は〇円以下という比較的少額の現金 出納管理であることに対し、比較対象となる通常の社員は会 社の現金出納業務全体の管理を適正にすることの責任も負っ ています。また、同社員は、会計処理上のトラブルが発生した 場合に緊急の対応を求められていることに加え、上司の業務 を補佐することも必要となります。

また、比較対象となる通常の社員は、特定の業務のみを担当 するものではなく、人事異動による幅広い業務の担当及び関 連会社への出向等による配置の変更が予定されていますが、 貴殿においては、異動又は出向が予定されておりません。

#### イ 〇〇手当

〔記載内容は、上記「ア 基本給」の例をご参照ください。〕 ウ 賞 与

[記載内容は、上記「ア 基本給」の例をご参照ください。]

なお、貴殿が待遇に関する説明を求めたことを理由として当社が解雇 その他不利益な取扱いを行うことはありません。

以上

上記説明書を受領しました。 7

令和〇年〇月〇日 乙川花子 印

#### 〔作成上のポイント〕

1 「比較対象労働者」とは、派遣先に雇用されている通常の社員であって、その業務の内容や業務に伴う責任の程度といった事情が派遣社員と同一であると見込まれるものをいい(労働者派遣26®)、対象となる比較対象社員については、「職務の内容」(「業務の内容」又は責任の程度)、「職務の内容及び配置の変更の範囲」等の要素に関し、最も近い社員とする優先順位が決められています(労働者派遣則24の5、令元・10・18職発1018第2参照)。

なお、比較対象社員が「短時間・有期雇用労働者」の場合には、比較対象社員と派遣先に雇用される通常の社員との間で、パート有期法8条等の規定に基づく均衡が確保されている根拠を説明しなければならず、また、「仮想の通常の労働者」(厚生労働省職業安定局「労働者派遣事業関係業務取扱要領(令和3年4月1日版)」第5 2(3)ハ(イ)⑥)の場合には、比較対象社員と派遣先に雇用される通常の社員との間で、適切な待遇が確保されている根拠を説明しなければなりません(厚生労働省職業安定局「労働者派遣事業関係業務取扱要領」(令和3年4月1日版)第6 10(4))。

- 2 派遣会社は、労働者派遣法26条7項及び10項並びに40条5項の規定により派遣先から提供を受けた情報に基づき派遣社員と比較対象社員との間の待遇の相違の内容及び理由を説明します(平11・11・17労告137 第29~イ)。
- 3 両者の間の待遇に関する基準について相違の有無を説明します (平11・11・17労告137 第2⑨~口(ii))。派遣社員において比較対象社員の待遇の水準を把握できることが必要であり、例えば、賃金であれば賃金規程や等級表等の支給基準(比較対象労働者がどの賃金水準に当たるかも含みます。)をいいます(厚生労働省職業安定局「労働者派遣事業関係業務取扱要領」(令和3年4月1日版)第6 10(4)ハ(イ) a (b)②)。