



労働かながわ

2022 6・7・8月号
No.733

「中小事業主の皆様」パワハラ防止対策は済んでいますか？

4月1日から義務化!

労働施策総合推進法の改正により、令和2年6月1日から、事業主にパワーハラスメント（パワハラ）防止対策の措置が義務化されています。中小事業主も、令和4年4月1日から義務化されています。

●事業主は、職場におけるパワハラを防止するために、次の措置を必ず講じなければなりません。【義務】

1 事業主の方針等の明確化とその周知・啓発

- ・パワハラの内容、パワハラに該当する行為を行ってはならないことや事業主の方針等を明確化し、管理監督者を含む労働者が理解を深められるよう、就業規則等の文書に規定して、周知・啓発する。
- ・パワハラにかかる言動を行った者に、厳正に対処する旨の方針と対処の内容を就業規則や服務規律等を定めた文書に規定して、管理監督者を含む労働者に周知・啓発する。

2 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

- ・相談への対応のための窓口（相談窓口）をあらかじめ定め、労働者に周知する。
- ・相談窓口担当者が、相談の内容や状況に応じて適切に対応できるようにする。

3 パワハラが起きたときの迅速かつ適切な対応

- ・事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認する。
- ・パワハラの事実が確認できた場合は、被害者に対する配慮の措置（不利益の回復等）及び行為者に対する措置（配置転換、必要な懲戒等）を迅速かつ適正に行う。
- ・再発防止に向けた措置を講ずる。

◇事業主は、労働者がパワハラについて相談を行ったことや雇用管理上の措置に協力して事実を述べたことなどを理由として、解雇その他不利益な取扱いをしてはいけません。

●かながわ労働センターの職員が事業所に伺い、パワハラ防止対策のお手伝いをします！【無料】

▽事業主・人事労務担当者向けに、相談窓口の設置や就業規則の整備など、パワハラ防止対策の措置の義務化に即して講ずべきことをわかりやすく説明します《中小企業訪問事業》

▽管理監督者または社員向けに、パワハラの内容や防止対策を学べる研修を実施します《出前労働講座》

*時期や詳細についてはご希望に応じますので、お気軽にお申し込みください。

【問合せ先】かながわ労働センター ☎ 045-633-6110 (代表)

https://www.pref.kanagawa.jp/docs/k5n/cnt/f5537/pawahara_taisaku.html

神奈川県精神障害者職場指導員設置補助金のご案内

精神障がい者を雇用して1年以内の中小企業が、職場指導員を設置して、精神障がい者が職場に定着することができるよう配慮している場合に補助を行う、神奈川県独自の補助金です。

申請が可能な期間には制限がありますので、詳細は県ホームページをご覧ください。

■職場指導員とは？

特別な資格は必要なく、同じ企業の方で、障がい者が働きやすい職場環境を整える方(例:障がい者の上司)です。具体的には、雇用されている障がい者の職業生活等に関する相談にのったり、仕事の指導をする役割を担います。

■補助の内容

○補助期間：3年間 ○補助金額：1年目は月額3万円、2年目及び3年目は月額2万円

■主な補助対象条件

- 一週間の所定労働時間が20時間以上の精神障がい者が1人以上在籍すること
- 主たる事業所及びその障がい者が在籍している事業所が神奈川県内に所在すること
- 常時雇用する従業員の数が、43.5人以上100人未満であること ○職場指導員を設置していること ○特例子会社でないこと

■申請可能期間

申請時点で雇用している、一週間の所定労働時間が20時間以上の精神障がい者を雇い入れた日の翌日から起算して1年後の日まで (例) 令和4年4月1日に雇用した場合・・・令和5年4月1日まで申請が可能

■問合せ先

神奈川県産業労働局労働部雇用労政課 障害者雇用促進グループ ☎ 045-210-5871

▶詳細、申請書類については県ホームページをご覧ください。

神奈川県精神障害者職場指導員設置補助金

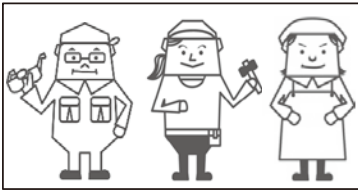
検索

主な内容

- パワハラ防止対策の義務化について P.1
- 神奈川県精神障害者職場指導員設置補助金のご案内 P.1
- スキルアップセミナー（在職者訓練）のご案内 P.2
- 職業訓練指導員試験のご案内 P.2
- 中期労働講座のご案内 P.3

スキルアップセミナー(在職者訓練)のご案内

技術を身につけ、業務の充実・向上にお役立てください！



県立産業技術短期大学校や職業技術校等では、主に中小企業等に在職中の方を対象に、様々な専門分野のセミナーを開催しています。仕事に必要な技術を身につけるために、スキルアップセミナーをぜひご活用ください。ご希望の多い講座内容であらかじめ日程を設定して募集する「メニュー型」と、企業や団体の方々のご要望に応じ開催する「オーダー型」の2種類のセミナーを実施しています。

メニュー型スキルアップセミナー (応募締切日が6月から8月の講座例)

セミナーNo.	セミナー名	定員	実施日	応募締切日	受講料	実施校(申込先)
919	経営感覚を身につけたリーダーの育成	20	7/20,21	6/15	6,200円	産業技術短期大学校
213	炭酸ガスアーク溶接STEP1	5	8/8,9	7/4	2,000円	東部総合職業技術校
223	4サイクルエンジンの仕組み	11	9/15,16	8/8	2,000円	西部総合職業技術校

上記以外にも、様々なセミナーを実施しています。申込み方法や内容等についての詳細はホームページをご覧ください。

スキルアップセミナーのホームページ URL : <https://www.pref.kanagawa.jp/docs/xa4/seminar/index.html>

各セミナーの申込み先や、セミナーの内容に関するお問合せは、各実施校へ。

産業技術短期大学校 ☎ 045-363-1233
 東部総合職業技術校 ☎ 045-504-3101
 西部総合職業技術校 ☎ 0463-80-3004



スキルアップ 神奈川
 神奈川県産業人材課 ☎ 045-210-5715

令和4年度 職業訓練指導員試験(資格試験)のご案内

公共・認定(民間)の職業訓練施設で職業訓練を担当する場合に原則必要な職業訓練指導員免許を取得するための資格試験です。合格者は、申請により職業訓練指導員免許を取得することができます。

受験申請	期間	令和4年7月4日(月)～7月15日(金) 必着 ※郵送による受付とします。
試験	日時	令和4年9月4日(日) 9時20分集合 (受験票でご確認ください)
	場所	神奈川県立産業技術短期大学校(横浜市旭区中尾2-4-1)
合格発表	日時	令和4年10月5日(水)
	場所	県ホームページにて受験番号を掲示します。(希望者のみ)

- 職業訓練指導員の免許職種は、123職種あります。
- 受験に際し、3,100円の受験手数料が必要です。
- 受験資格や試験免除など、詳しくは6月上旬に配布予定の受験案内又は県ホームページをご覧ください。
 - ◇ 受験案内・申請書：県内の県政情報コーナー及びハローワーク等において配布しています。
 - ◇ 県ホームページ：「<https://www.pref.kanagawa.jp/>」から『職業訓練指導員試験』で検索してください。
- ※ 新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止のため、掲載内容は変更となる場合があります。
- 問合せ先 神奈川県産業労働局労働部産業人材課技能振興グループ ☎ 045-210-5720

「令和4年度 神奈川県テレワーク導入促進事業アドバイザー派遣」【無料】

県では、新型コロナウイルス感染症の感染拡大を防止し、新しい生活様式に沿った働き方の定着を図るため、在宅勤務型のテレワークの導入や定着・活用を希望する企業へ、テレワークに関する専門家をアドバイザーとして派遣し、コンサルティング等を実施しておりますので、ぜひご応募ください！

募集期間等：令和4年4月28日～ 詳細はHPをご覧ください。

問合せ先

令和4年度神奈川県テレワーク導入促進事業事務局 ☎ 03-6625-5303 (受付時間：8時30分から12時、13時から17時15分、土日祝日を除く)

※本事業は神奈川県より株式会社イマクリエが委託を受けて運営しております。



中期労働講座の受講生を募集します!

コロナ禍においてテレワークなど新しい働き方が広まるとともに、休業手当や解雇・雇止めなどが依然として課題となっています。中小企業のパワハラ防止や男性の育児休業取得促進などの法改正や新しい判例も相次いでいます。職場で必須となる労働法を基礎からじっくり学びます。

WEBオンデマンド講座 全8回・各2時間

対象 人事労務担当者、労働組合役員、テーマに興味のある方など、どなたでも

主な内容 労働法の基礎、労働契約の成立、就業規則と労働契約の展開、労働時間、育児休業制度・賃金、非正規雇用に関するルール、労働契約の終了、労働保険・社会保険のあらましと制度改正の概要、職場のハラスメント（詳細は下記ホームページをご覧ください。）

視聴可能期間 2022年10月3日(月)から11月30日(水)までいつでも視聴可 ※会場受講はありません。

受講料 5,610円(全8回分)

修了証 全8回中6回以上受講の方は知事名の修了証を授与(12月以降発送)

申込 ホームページから <https://www.pref.kanagawa.jp/docs/jg5/cnt/f7615/index.html> 先着順(定員60名)

問合せ先 かながわ労働センター川崎支所 ☎044-833-3141

第72期神奈川県労働大学講座の受講生を募集します。

今期で72回目を迎える歴史と伝統を誇る講座です。労働法や労働経済、労働福祉や社会保障に関する知識を体系的に学びます。大学教授や各分野の第一線で活躍する専門家の講義に接する大変良い機会です。人事労務担当者の方、管理者の研修としても、大変好評です。ぜひご参加下さい。

◆ **WEB講座** (オンデマンド) 7月7日(木)開始。ご希望の指定開始日から5か月間 いつでも視聴可 定員なし ※上記期間のうち全30回(1回ごとの聴講制度もあります)

◆ **受講料** 49,500円(税込) (全30回分、団体・障害のある方の割引制度有)

◆ **修了証** 全30回中21回(7割)以上出席の方は知事名の修了証を授与

◆ **申込・問い合わせ先** 公益財団法人神奈川県労働福祉協会 ☎045-633-5410

◆ **ホームページアドレス** <https://www.zai-roudoufukushi-kanagawa.or.jp/>

かながわサポートケア企業を募集しています!

今後の一層の高齢化や介護を必要とする人の増加など、従業員の仕事と介護の両立に向けた取組は企業等にとって重要な課題です。

県では、県内企業等における仕事と介護の両立に関する取組を後押しするため、従業員の仕事と介護の両立支援を積極的に行っている優良企業等を「かながわサポートケア企業」として認証する取組を行っています。

< 認証を受けるメリット >

- 1 県が認証企業をPR
- 2 自社の広報などに認証マークを利用可能
- 3 入札参加資格における優遇措置

仕事と介護の両立に取組んでいる企業等を随時募集しております。また、応募書類等はホームページからダウンロードできますので、ぜひご覧ください。

詳細：<https://www.pref.kanagawa.jp/docs/z4r/kaigo/ninsyou.html>

問合せ先：神奈川県産業労働局労働部雇用労政課労働福祉グループ ☎045-210-5735



かながわサポートケア企業

図書紹介



パワハラ問題

アウトの基準から対策まで
井口 博
新潮社

アウトとセーフの境界線はどこにあるのでしょうか。被害を受けたら、被害を訴えられたら、どうしたらよいのでしょうか。経営者や管理職に限らず、だれもが被害者、加害者になりうるのが「パワハラ」問題です。今年の4月からは通称「パワハラ防止法」により、中小企業もその対策を講じることが義務化されました。パワハラがもめて法廷に持ち込まれることが増えており、このような時代、パワハラ防止で心当たりを讀みやすくまとめています。



定年格差

70歳でも自分を活かせる人は何をやっているか
郡山 史郎
青春出版社

本書でいう「定年格差」とは、収入や社会的地位の差ではなく、幸せか不幸せかという根源的格差を指す。2021年には70歳までの継続雇用が努力義務となったが、企業の対応は労働者にとって明るくは言い切れない。著者は定年後人材紹介会社を興したが、50歳以上の求人はゼロという現実に行き当たり、ビジネスとしてのシニアの人材紹介は断念し、個人的に定年退職者の再就職をサポートしてきた。その経験から、定年後に備えマインドセットの変革という準備が必須と説き、定年格差を乗り越える条件を指南する。

公益財団法人 神奈川県労働福祉協会 かながわ労働プラザ 労働情報コーナー

担当：岡田 天野 ☎045-633-5413

労働委員会の動き

調整事件関係では、新規申請(あっせん)が3件(4件)、終結(あっせん)は4件(4件)でした。不当労働行為事件関係では、新規申立てが8件(9件)、終結は12件(15件)でした。

それぞれの事件の申請、申立て、終結状況は、次のとおりです。※括弧内は、令和4年の累計件数です。

調整事件一覧(2・3・4月 申請・終結分)

	事件名	調整種別	申請者	被申請者	申請日	調整事項	終結日	終結事由
申請	令和4年(調)第2号事件	あっせん	労働組合	株式会社(サービス業) 株式会社(運輸業、郵便業)	令和4年3月9日	・派遣先企業における直接雇用 ・派遣契約の中途解除の撤回 ・謝罪及び損害賠償		
	令和4年(調)第3号事件	あっせん	労働組合	株式会社(運輸業、郵便業)	令和4年3月29日	・団体交渉ルールの確立		
	令和4年(調)第4号事件	あっせん	労働組合	株式会社(製造業)	令和4年4月8日	・降格降給処分の取消し		
終結	令和4年(調)第1号事件	あっせん	労働組合	社会福祉法人(医療、福祉)	令和4年1月14日	・解雇撤回 ・退職見舞金の支払	令和4年2月1日	打切り
	令和3年(調)第12号事件	あっせん	労働組合	株式会社(運輸業、郵便業) 株式会社(運輸業、郵便業)	令和3年12月8日	・残業代及び未払賃金の支払 ・新たな方式と協約の見直し ・団体交渉ルールの確立	令和4年2月9日	取下げ
	令和3年(調)第11号事件	あっせん	労働組合	株式会社(生活関連サービス業、娯楽業)	令和3年11月9日	・組合員人事異動の撤回 ・団体交渉ルールの確立	令和4年2月15日	解決
	令和3年(調)第9号事件	あっせん	労働組合	公益社団法人(医療、福祉)	令和3年8月3日	・労働協議ルール及び労働協約の締結	令和4年4月21日	解決

不当労働行為事件一覧(2・3・4月 申立て・終結分)

	事件名	申立人	被申立人	申立日	救済申立事項	終結日	終結事由
申立て	令和4年(不)第2号事件	労働組合	株式会社(情報通信業)	令和4年2月9日	・団体交渉の拒否 ・誠実交渉の拒否 ・陳謝文の提出		
	令和4年(不)第3号事件	労働組合	株式会社(サービス業)	令和4年2月10日	・誠実交渉の拒否 ・陳謝文の提出		
	令和4年(不)第4号事件	労働組合	学校法人(教育、学習支援業)	令和4年3月2日	・誠実交渉の拒否 ・陳謝文の提出	令和4年3月14日	無関与和解
	令和4年(不)第5号事件	労働組合	医療法人(医療、福祉)	令和4年3月11日	・誠実交渉の拒否 ・陳謝文の提出		
	令和4年(不)第6号事件	労働組合	学校法人(教育、学習支援業)	令和4年3月22日	・誠実交渉の拒否 ・陳謝文の提出		
	令和4年(不)第7号事件	労働組合個人	株式会社(サービス業)	令和4年3月28日	・解雇の撤回 ・パツクベイの交渉の実施		
	令和4年(不)第8号事件	労働組合	株式会社(サービス業) 株式会社(製造業)	令和4年4月20日	・誠実交渉の拒否 ・陳謝文の提出		
	令和4年(不)第9号事件	労働組合	株式会社(建設業) 株式会社(建設業)	令和4年4月28日	・誠実交渉の拒否 ・陳謝文の提出		
	終結	令和3年(不)第27号事件	労働組合	社会福祉法人(医療、福祉)	令和3年9月28日	・不利益取扱いの禁止 ・団体交渉の拒否 ・陳謝文の提出	令和4年2月3日
令和3年(不)第22号事件		労働組合	株式会社(生活関連サービス業、娯楽業) 株式会社(生活関連サービス業、娯楽業)	令和3年7月1日	・パツクベイの交渉 ・団体交渉の拒否 ・陳謝文の提出	令和4年2月14日	関与和解
令和3年(不)第9号事件		労働組合	株式会社(製造業)	令和3年3月30日	・誠実交渉の拒否 ・陳謝文の提出	令和4年2月28日	関与和解
令和3年(不)第15号事件		労働組合	社会福祉法人(医療、福祉)	令和3年5月17日	・不利益取扱いの禁止 ・陳謝文の提出 ・報復的取扱いの禁止	令和4年3月1日	関与和解
令和3年(不)第11号事件		労働組合	学校法人(教育、学習支援業) 協同組合(複合サービス事業)	令和3年4月2日	・誠実交渉の拒否 ・直接交渉の拒否 ・陳謝文の提出	令和4年3月7日	関与和解
令和2年(不)第11号事件		労働組合	株式会社(製造業) 株式会社(製造業)	令和2年5月29日	・誠実交渉の拒否 ・陳謝文の提出	令和4年3月8日	棄却
令和3年(不)第6号事件		労働組合	株式会社(製造業)	令和3年3月18日	・組合員入りの解雇の撤回 ・差別取扱いの禁止 ・陳謝文の提出	令和4年3月8日	関与和解
令和3年(不)第17号事件		労働組合	株式会社(サービス業) 株式会社(製造業)	令和3年5月19日	・誠実交渉の拒否 ・陳謝文の提出	令和4年3月14日	関与和解
令和4年(不)第4号事件		労働組合	学校法人(教育、学習支援業)	令和4年3月2日	・誠実交渉の拒否 ・陳謝文の提出	令和4年3月14日	無関与和解
令和3年(不)第24号事件		労働組合	株式会社(製造業)	令和3年9月15日	・団体交渉の拒否 ・陳謝文の提出	令和4年4月6日	無関与和解
令和3年(不)第21号事件		労働組合	株式会社(サービス業)	令和3年6月30日	・パツクベイの交渉 ・陳謝文の提出 ・支配交渉の拒否	令和4年4月19日	関与和解
令和3年(不)第26号事件		労働組合	株式会社(製造業)	令和3年9月22日	・誠実交渉の拒否 ・陳謝文の提出	令和4年4月20日	関与和解

かながわ労働情勢 1 2 3 4月

○主要労働団体の機関開催

■連合神奈川

【第397回 五役会、第370回 執行委員会】

1月25日、第397回五役会、第370回執行委員会を開催し、次のとおり協議した。

【協議事項】

- 委員の推薦等について
- 政治活動の取り組みについて
- 連合神奈川「みんなの春闘」連合アクションの取り組みについて
- 第93回メーデーについて(その2)
- 平和行動等の取り組みについて
- 女性委員会の取り組みについて

【第398回 五役会、第371回 執行委員会】

2月22日、第398回五役会、第371回

執行委員会を開催し、次のとおり協議した。

【協議事項】

- 各種委員の推薦等について
- 政治活動の取り組みについて
- 連合神奈川2022 春季生活闘争方針(その2)

■神奈川労連

【第5回 幹事会】

2月5日、第5回幹事会を開催し、次のことを協議した。

- コロナ感染拡大のもとでの22国民春闘の具体化
- 「変えるリーフ」配布行動
- ケア労働者の組織化のとりくみ
- 3・1ピクニデーへの参加

【第6回 幹事会】

3月5日、第6回幹事会を開催し、次のことを協議した。

- 22国民春闘での要求提出状況・回答
- 全国統一行動の具体化
- 春の組織拡大月間
- ウクライナ危機についてロシア大使館への抗議文集中

【第7回 幹事会】

4月2日、第7回幹事会を開催し、次のことを協議した。

- 春闘での回答状況と各組織のとりくみ
- 第93回メーデー
- 気候危機に対する神奈川労連のとりくみ
- 参議院選挙のとりくみ方針案

令和3年労働委員会の概況

令和3年1月から令和3年12月までの1年間に当労働委員会で取り扱った事件(係属事件)について取りまとめたところ、調整事件は16件、不当労働行為事件は54件で、いずれも前年と同数であった。また、個別労働関係紛争のあっせん事件はなかった。

調整事件

調整事件の動き

令和3年に取り扱った調整事件は16件で、調整区分はすべて「あっせん」であった。このうち、新規申請は12件であり、前年と同数であった。(表1)

調整事件の平均処理日数・平均調整回数は表2のとおりである。

表1 調整事件の取扱状況

(単位:件)

区分		年	2年 (a)	3年 (b)	前年差 (b)-(a)
係属件数	前年からの繰越		4	4	0
	新規		12	12	0
	合計		16	16	0
終結件数	解決		3	3	0
	不調・打切り		9	8	△1
	取下げ		—	2	2
	合計		12	13	1
翌年へ繰越			4	3	△1

表2 調整事件の平均処理日数・平均調整回数

区分	年	29年	30年	31年/元年	2年	3年
平均処理日数(日)		118.8	112.7	98.8	89.3	109.1
平均調整回数(回)		2.5	3.5	2.7	2.5	1.8

(注)平均調整回数は、終結件数のうち、あっせんを実施した事件に係る調整回数をあっせん実施事件数で除したものの。

不当労働行為事件

不当労働行為事件の動き

(1) 不当労働行為事件の取扱状況

令和3年に取り扱った不当労働行為事件は54件であった。このうち、新規申立ては32件であり、前年に比べて3件増加した。(表3)

不当労働行為事件の平均処理日数は表4のとおりである。

(2) 審査期間の目標の達成状況

当委員会では、審査期間の目標を1年6か月以内としている。令和3年に終結した事件に係る審査期間の目標達成状況は表5のとおりであり、終結24件中、17件が目標期間内に終結し、7件(命令7件)が目標期間を超えた。

表3 不当労働行為事件の取扱状況

(単位:件)

区分		年	2年 (a)	3年 (b)	前年差 (b)-(a)
係属件数	前年からの繰越		25	22	△3
	新規申立て		29	32	3
	係属計		54	54	0
終結件数	命令・決定	全部救済	1	—	△1
		一部救済	5	4	△1
		棄却	—	4	4
		却下	—	—	—
		小計	6	8	2
	和解・取下げ	命令・決定書数	6	8	2
		関与和解	22	14	△8
		無関与和解	3	—	△3
		取下げ	1	2	1
		小計	26	16	△10
終結計		32	24	△8	
翌年へ繰越		22	30	8	

(注)命令・決定・和解・取下げの意味内容は次のとおりである。

命令…事件の実体審理を行った上で申立てを認容(全部救済・一部救済)又は棄却する命令を発した場合をいう。

決定…事件の実体審理に入らず、申立てを不相当と却下した場合をいう。(申立期間を経過したときなど)

和解…和解により終結した場合をいう。(関与和解;労働委員会が関与した和解無関与和解;労働委員会が関与しない和解)

取下げ…和解以外の事由により申立人が取り下げた場合をいう。

表4 不当労働行為事件の平均処理日数

(単位:日)

区分	年	29年	30年	31年/元年	2年	3年
命令・決定		947	780	668	660	651
和解・取下げ		332	401	335	262	194
総平均		496	527	497	337	346

表5 不当労働行為事件の審査期間の目標の達成状況

(単位:件)

区分	終結事由	命令(%)	決定(%)	和解(%)	取下げ(%)	合計(%)
1年6か月以内		1 (12.5)	—	14 (100.0)	2 (100.0)	17 (70.8)
		7 (87.5)	—	—	—	7 (29.2)
終結件数計		8	—	14	2	24

(注)各欄の(%)は、終結件数計に対する割合を示す(端数処理の関係上合計が100%とならない場合がある)。

個別労働関係紛争のあっせん事件

個別労働関係紛争のあっせん事件の動き

令和3年に取り扱った事件はなかった。

シリーズ 実務に役立つ労働判例

建設業における石綿粉じんばく露と国及び建材メーカーの賠償責任

建設アスベスト訴訟(神奈川・第1陣)事件 最高裁第一小法廷令和3年5月17日判決
(労働判例1252号5頁)

事案の概要等

この事件は、各地で提訴された「建設アスベスト訴訟」と呼ばれる事件の一つです。

本件は、主に神奈川県内において建設作業に従事した建設作業従事者(1審原告ら、以下「Xら」)が、建材等に含まれていた石綿(アスベスト)粉じんにばく露したことにより石綿関連疾患に罹患した事案です。Xらは、国と建材メーカー6社(以下、Y社ら)に対し、が石綿含有建材から生ずる石綿粉じんにばく露することを防止するために被告国が労働安全衛生法に基づく規制権限を行使しなかったことが違法であり、建材メーカー6社(以下、まとめて「Y社ら」)が危険があること等を表示することなく石綿含有建材を製造販売したことなどが不法行為に当たるとして損害賠償等を求めました。

1審(横浜地判平24.5.25判例秘書L06750271)はXらの請求を棄却し、Xらが控訴した控訴審判決(東京高判平29.10.27判例タイムズ1444号137頁)では、国の安衛法に基づく規制権限の不行使は、労働者との関係において、昭和56年1月1日以降、国家賠償法1条1項の適用上違法であったと判断しましたが、屋外作業従事者や、一人親方との関係では違法ではないとしました。また、Y社らのうち石綿を含有するボードを製造販売した3社について、一部責任を認めました。双方が上告。

判旨

「一部破棄差戻し、一部破棄自判、一部棄却」

1. 国に対する国家賠償請求について

安衛法57条は、これを取り扱う者に健康障害を生ずるおそれがあるという物の危険性に着目した規制であり、その物を取り扱うことにより危険にさらされる者が労働者に限られないこと等を考慮すると、所定事項の表示を義務付けることにより、その物を取り扱う者であって労働者に該当しない者も保護する趣旨のものと解するのが相当である。

労働大臣は、昭和50年10月1日には、安衛法に基づく規制権限を行使して、石綿含有建材の表示及び石綿含有建材を取り扱う建設現場における掲示として、石綿含有建材から生ずる粉じんを吸入すると重篤な石綿関連疾患を発症する危険があること並びに石綿粉じんを発散させる作業及びその周囲における作業をする際には必ず適切な防じんマスクを着用する必要があることを示すように指導監督すべきであったというべきところ、上記の規制権限は、労働者を保護するためのみならず、労働者に該当しない建設作業従事者を保護するためにも行使されるべきものであったというべきである。

国の石綿含有建材の表示及び石綿含有建材を取り

扱う建設現場における掲示並びに呼吸用保護具を使用させることの義務付けに係る規制権限の不行使は、昭和50年10月1日から平成16年9月30日までの間においては、国家賠償法1条1項の適用上違法である。

2. Y社らに対する不法行為に基づく損害賠償請求について

石綿含有建材の製造販売をする者が、建物の工事において作業に従事する者に対する義務として、当該建材が石綿を含有しており、当該建材から生ずる粉じんを吸入すると石綿肺、肺がん、中皮腫等の重篤な石綿関連疾患を発症する危険があること等を当該建材に表示する義務を負う場合、当該義務は、当該建材が一旦使用された後に当該工事において当該建材に配線や配管のため穴を開ける作業等をする者に対する関係においても負担するものと解するのが相当である。

解説

本件を含めた令和3年5月17日の建設アスベストに関する最高裁4判決は、石綿関連疾病に関する訴訟について、理論的にも実務的にも大きな影響を与えるものです。国の権限の不行使が国家賠償法上違法と評価されるか否かについては、規制権限を定めた法が保護する利益の内容及び性質、被害の重大性及び切迫性、予見可能性、結果回避可能性、現実に実施された措置の合理性、規制権限行使以外の手段による結果回避困難性(被害者による被害回避可能性)、規制権限行使における専門性、裁量性などの諸事情を総合的に検討して、違法性が判断されると解されています。

とくに、最高裁が、安衛法57条が義務付ける石綿含有建材の表示については物の危険性に着目した規制であることを理由に、その物を取り扱う者であって労働者に該当しない者(一人親方)も保護する趣旨のものと解するのが相当であるとししました。判決を受けて、危険有害作業の保護対象に一人親方ら個人事業者を追加され、事業者(発注者、注文者)に対し密閉設備や局所排気装置などの使用に関する配慮義務、作業方法の順守、保護具の使用を周知等について省令改訂がなされました。

また、最高裁判決の翌日には、厚生労働大臣と建設アスベスト訴訟原告団及び弁護団との間で、基本合意書が締結されました。そして、「特定石綿被害建設業務労働者等に対する給付金等の支給に関する法律」が成立し、石綿にさらされる建設業務に従事することにより、石綿関連疾病にかかった労働者や、一人親方・中小事業主(家族従事者等を含む)について、給付金制度が設けられました。

法政大学法学部 講師 山本 圭子(やまもと けいこ)

センターに寄せられた労働相談事例

Q 家庭の事情で色々なストレスが重なり、精神疾患を発症してしまいました。主治医から、しばらく仕事を休み療養に専念した方がよいと診断されました。私の勤務先には休職制度があると聞いたことがあります。休職はどの程度まで許されるのでしょうか。また、休んでいる間の収入はどうなるのか、無事に復職できるのかどうか、不安が募ります。

A 労働者が業務以外の原因で怪我や病気になって、その療養のために仕事を休むことを**私傷病休職**といいます。休みが短期間ですむ場合、年次有給休暇や病気欠勤の形で休むことも考えられますが、休みが長期間に及ぶ場合には、使用者に医師の診断書を添えて私傷病休職を申し出るのが一般的です。



この私傷病休職については、法律上の定めが特にないため、各事業所が定める就業規則等の休職規定に沿って休むことになります。まずはお勤めの会社に休職制度があるかどうか、ある場合、休職できる期間や手続き等はどのように定められているか、よく確認しましょう。休職期間の賃金の取扱いも就業規則等により、賃金が全く支払われない場合、一部支払われる場合があります。

なお、私傷病により働くことができず、療養のために連続して3日を超えて休み、賃金が支払われない場合、健康保険の被保険者であれば**傷病手当金**を受給することができます。

傷病手当金は働けない日の4日目以降、通算して1年6か月の範囲内で、1日につき直近12か月の標準報酬月額を平均した額の30分の1に相当する額の3分の2に相当する金額を限度に支給されます。

令和4年1月1日の法改正により、同一の傷病等に関する傷病手当金について、支給期間中に就労するなど、不支給となる期間がある場合は、繰り越して支給可能となりました。これは令和3年12月31日時点で、支給開始日から起算して1年6か月を経過していない傷病手当金(令和2年7月2日以降に支給開始されたもの)が対象です。なお、療養中に退職し健康保険の資格を喪失した場合も、要件を満たせば傷病手当金を継続して受給できますが、その後一時的に労務可能となった場合は、その時点で支給が打ち切れ、同一の傷病等により再び労務不能となっても、傷病手当金の支給は行われませんので注意が必要です。

手続きなど詳細は、勤務先の労務管理担当者、加入している全国健康保険協会または健康保険組合にお問合せください。

休職後の職場復帰に際しては、休職者の円滑な復職を目指し、**職場復帰支援制度**を設けている事業所も増えてきているようです。法定の制度ではないため、その有無や様態は様々ですが、一度会社に確認してみましょう。また厚生労働省では、「心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き」を公表しています。

(参考URL <https://www.mhlw.go.jp/content/000561013.pdf>)

なお、休職期間が終了しても体調の回復が充分でなく、復職が困難な場合は退職または解雇とする旨が就業規則等に定められていれば、その規定により自然退職または解雇となります。しかし、勤務の継続を希望し、休職期間の延長により復職可能と主治医が判断した場合には、その旨使用者に相談してみましょう。

*** 労働相談は下記の本所・各支所でお受けしています。**

かながわ労働センター (<https://www.pref.kanagawa.jp/docs/k5n/cnt/f7579/>)

本所	横浜市中区寿町1-4 かながわ労働プラザ2階	☎ 045-633-6110(代)
川崎支所	川崎市高津区溝口1-6-12 リンクス溝の口1階	☎ 044-833-3141
県央支所	厚木市水引2-3-1 県厚木合同庁舎3号館2階	☎ 046-296-7311
湘南支所	平塚市西八幡1-3-1 県平塚合同庁舎別館	☎ 0463-22-2711(代)

*** メールでの労働相談にもお応えしています。**

かながわ労働センター メール労働相談 **検索**

2022年5月から iDeCo の加入可能年齢が拡大します！

これまでiDeCoに加入できるのは60歳未満の国民年金被保険者の方が対象でしたが、2022年5月から65歳未満の国民年金被保険者の方に拡大されます。

会社員・公務員等の方(国民年金の第2号被保険者)

2022年4月まで

2022年5月以降

60歳以降も加入可能に！

60歳 65歳

詳しくはこちら



https://chuo.rokin.com/ideco_guide/kaisei/

※国民年金の第1号・第3号被保険者の方(自営業・専業主婦(夫)等)は取扱いが異なります。
 ※iDeCoの老齢給付金を受給された方や、公的年金を65歳前に繰上げ請求された方は、法改正によりiDeCoの加入要件を満たした場合であっても加入することはできませんのでご注意ください。

お問い合わせ・
ご相談は

◆一般的な商品案内は
お客様相談デスク(平日 9:00~18:00) TEL:0120-86-6956

◆詳しいご相談は…<中央ろうきん>の各営業店へお問い合わせください。
各営業店の連絡先については、ホームページ(<https://chuo.rokin.com>)
またはお客様相談デスクでご確認ください。



2022年4月1日現在

マイカー共済

自動車総合補償共済

自賠責共済とあわせてのご加入をおすすめします。

ここに記載されている内容は、共済商品の概要を説明したものです。ご契約の際は「リーフレット」「ご契約のてびき(契約概要・注意喚起情報)」を必ずご覧ください。

こくみん共済 NEWS

広告 1422A002

最大22等級・
64%割引

安全運転を続ける方に
おトクな等級制度が
あります。



もしものトラブルもしっかりサポート!

24時間365日受け付け マイカー共済ロードサービス



自走不能な場合のレッカー
けん引または積載車による
搬送(100kmまで)

※現場から最寄りの指定整備工場までは無制限



30 minutes
現地にて実施可能な30分
以内の路上クイックサー
ビス

●バッテリーあがり ●パンク
●キー閉じ込み など



燃料切れ時のガソリン等
お届けサービス

ガソリンまたは軽油を10Lまで無料サービス
(1共済期間1回のみ)



脱輪・落輪等引き上げ
サービス

クレーン等の特殊作業も無料

特約を付帯して
さらに安心!



弁護士費用等
補償特約
「もらい事故」の対応を
依頼するときも安心



自転車賠償責任
補償特約
自転車事故で法律上の
賠償責任が生じたときに
など

7才の交通安全プロジェクト

こくみん共済 coop では、横断旗の寄贈や、特設サイトでの情報発信
など、子どもたちの安全を守るための取り組みを行っています。

詳しくはこちらの「7才の交通安全プロジェクトサイト」
をご覧ください。 <https://www.zenrosai.coop/anshin/7pi/>

7才の交通安全プロジェクト



こくみん共済<全労済>

全国労働者共済生活協同組合連合会

たすけあいから生まれた保障の生協です。
「こくみん共済 coop」は営利を目的としない保障の
生協として共済事業を営み、相互扶助の精神にも
とつき、組合員の皆さまの安心とゆとりある暮らしに
貢献することを目的としています。この趣旨に賛同
いただき、出資金を払い込んで居住地または勤務
地の共済生協の組合員となることで各種共済制度
をご利用いただけます。

こくみん共済 coop
公式キャラクター
ピットくん



神奈川推進本部
(神奈川県労働者共済生活協同組合)

こくみん共済 coop
<https://www.zenrosai.coop/>
ホームページからも
お問い合わせいただけます



労働かながわ

令和4年6月1日発行 第733号

発行所／神奈川県産業労働局労働部雇用労政課

〒231-8588 (住所不要)

TEL 045-210-5739 (ダイヤルイン)

FAX 045-210-8873

住所、宛先などの変更のご希望や労働かながわに対する
ご意見、ご希望、ご感想をお待ちしております。

●産業労働局労働部雇用労政課への問合せフォームを
ご利用ください。

<http://www.pref.kanagawa.jp/div/0607/>

職場の皆様にご覧してお読みください。