



労働かながわ

2020 6・7・8月号
No.725

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、45.5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2年4月1日に雇用した場合・・・令和3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](#)

「労働保険のお知らせ」

(1) 労働保険の年度更新

令和2年度労働保険(労災保険・雇用保険)の年度更新期間は、6月1日(月)～8月31日(月)です。

(新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえ、年度更新期間について令和2年8月31日(月)まで延長することといたしました。)

最寄りの労働局・労働基準監督署・金融機関で申告・納付をお願いします。

(ご連絡先) 厚生労働省労働基準局労働保険徴収課 業務係 ☎03-5253-1111 (内線:5162)

(2) 労働保険の電子申請

労働保険のお手続きは「電子申請」をぜひご活用ください!

自宅やオフィスから24時間いつでも申請や届出が可能です。

また、労働保険料の納付は口座振替や電子納付が便利です。

(ご連絡先) 厚生労働省労働基準局労働保険徴収課 企画係 ☎03-5253-1111 (内線:5260)

主な内容

● 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
● 労働保険のお知らせ	P.1
● テレワークの有効性と県の取組事例	P.2
● パワハラ防止対策の強化(労働施策総合推進法の改正)	P.2
● 新型コロナウイルス感染症関連の労働相談でよくある事例	P.3

「テレワークの有効性」●●●●●●●●●●

新型コロナウイルス感染拡大の防止対策として、多くの企業からテレワークの導入が注目されています。通勤ラッシュや人混みを回避し、在宅での勤務が可能となるテレワークは、有効な対策です。テレワークの導入は、その他にも、企業や労働者にとって次のようなメリットがあります。

「テレワーク導入のメリット」

「企業にとってのメリット」	「労働者にとってのメリット」
<ul style="list-style-type: none"> ・育児や介護などを理由とした離職等の人材損失の回避 ・無駄な移動時間の削減等による生産性の向上 ・災害時の自宅での業務によるBCP(事業継続)効果への期待 ・働きやすい職場という企業イメージの向上 	<ul style="list-style-type: none"> ・育児や介護、けがや病気の治療等との仕事の両立のしやすさ ・通勤時間削減による自由時間の増加や身体的精神的負荷の軽減 ・遠隔地の企業への就業が可能になり、就業機会の拡大

テレワークにおける具体的な「導入における準備」、「導入事例」、「導入における課題TOP3とその対応」、「費用の具体例」等を掲載した導入ガイドを下記にて公開しておりますので、ぜひご覧ください。

導入ガイド URL <https://www.pref.kanagawa.jp/documents/23455/donyuguide.pdf>

また、県では、中小企業等への導入促進を促すため、令和元年度にはテレワーク体験セミナーの開催、テレワーク導入支援のアドバイザー派遣等の実施しており、令和2年度も実施を予定しています。

令和2年度の開催が確定しましたら、順次下記URLにて掲載いたしますので、ぜひご確認ください。

詳細 <https://www.pref.kanagawa.jp/docs/z4r/telework/donyusien.html>

問合せ先 神奈川県産業労働局労働部雇用労政課労政グループ ☎045-210-5739



▲「導入ガイド」二次元コード

令和2年6月1日よりパワーハラスメント対策が事業主の義務になります！

(中小事業主は、令和4年4月1日から義務化されます)

・対象となる労働者

正社員、パート・契約社員等非正規社員、派遣社員等、事業主が雇用する全ての労働者が対象となります。

※派遣社員に対しては、派遣先事業主も同様に措置を講ずる必要があります。

・職場におけるパワハラ3要素

①優越的な関係を背景とした言動②業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動③労働者の就業環境が害されるといった3つの要素が挙げられます。

・代表的な言動の種類と該当の有無

今回の法改正で、該当の有無について具体例が示されました。個別の事案の状況等によって判断が異なる場合もあり得ること、例は限定列举ではないことに十分留意し、職場におけるパワハラに該当するか微妙なものも含め広く相談に対応するなど、適切な対応を行うことが必要です。

代表的な言動の種類	該当すると考えられる例	該当しないと考えられる例
身体的な攻撃	殴打、足蹴り、相手に物を投げつける	誤ってぶつかる
精神的な攻撃	人格否定をするような言動を行う。相手の性的指向や性自認に関する侮辱的な言動を含む 業務の遂行に関する必要以上に長時間に亘る厳しい叱責を繰り返し行う 他の労働者の面前における大声での威圧的な叱責を繰り返し行う 相手の能力を否定し、罵倒するような内容の電子メール等を当該相手を含む複数の労働者宛てに送信する	遅刻など社会的ルールを欠いた言動が見られ、再三注意してもそれが改善されない労働者に対して一定程度強く注意する その企業の業務の内容や性質等に照らして重大な問題行為を行った労働者に対して、一定程度強く注意する
人間関係からの切り離し	自分の意に沿わない労働者に対して、仕事を外し、長期間にわたり、別室に隔離したり、自宅研修をさせたりする 一人の労働者に対して同僚が集団で無視をし、職場で孤立させる	新規に採用した労働者を育成するために短期間集中的に別室で研修等の教育を実施する 懲戒規定に基づき処分を受けた労働者に対し、通常の業務に復帰させるために、その前に、一時的に別室で必要な研修をうけさせる
過大な要求	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 新卒採用者に対し、必要な教育を行わないまま到底達成できないレベルの業績目標を課し、達成できなかったことに対し厳しく叱責する 労働者に業務とは関係のない私的な雑用の処理を強制的に行わせる	労働者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る 業務の繁忙期に、業務上の必要性から、当該業務の担当者に通常時よりも一定程度多い業務の処理を任せる
過少な要求	管理職である労働者を退職させるため、誰でも遂行可能な業務を行わせる 気に入らない労働者に対して嫌がらせのために仕事を与えない	労働者の能力に応じて、一定程度業務内容や業務量を軽減する
個の侵害	労働者を職場外でも継続的に監視したり、私物の写真撮影をしたりする 労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露する	労働者への配慮を目的として、労働者の家族の状況等について、ヒアリングを行う 労働者の了解を得て、当該労働者の機微な個人情報(左記)について、必要な範囲で人事労務部門の担当者に伝達し、配慮を促す

・事業主の措置義務

①事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発、②相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備、③職場におけるパワーハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応、④そのほか併せて講ずべき措置を講じなければなりません。

・不利益取扱いの禁止 (事業所の規模を問わず、令和2年6月1日から施行)

事業主は、労働者が職場におけるパワーハラスメントについての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を理由とする解雇その他不利益な取扱いをすることが、法律上禁止されます。

・相談窓口

国：神奈川労働局 雇用環境・均等部 連絡先：045-211-7380 (直通)

神奈川県：かながわ労働センター 連絡先：045-662-6110 (直通)

新型コロナウイルス感染症関連の労働相談でよくある事例

質問1 社長から、経営が苦しいから、「明日から来なくてよい」と言われました。今の仕事は好きなので辞めたくないのですが。

回答 解雇には、社会常識からみて、「なるほどもっともだ」といえる「合理的理由」が必要です。それがなければ「解雇権の濫用」として無効とされます。また、コロナウイルスによる経営難の理由で人員整理する場合は、整理解雇と呼ばれ、裁判では、削減の必要性、回避の努力、対象の選び方、十分な説明など4つの要件（要素）を有効性の判断基準としています。このようなケースは、ご本人だけで解決することは難しいので、かながわ労働センターに相談しましょう。

質問2 会社から解雇を告げられ、新しい就職先を探していますが見つかりません。このままでは生活ができなくなります。何か支援策はありますか。

回答 今回の新型コロナウイルス感染症の影響を受け、収入の減少や失業等により生活資金でお悩みの方には、次のような支援がありますので、ご利用を検討ください。

(令和2年4月23日現在).....

《生活福祉資金貸付制度》

○緊急小口資金

主に休業等された方を対象に、緊急かつ一時的に生計の維持が困難となった場合に、少額の費用の貸付を行う制度です。

○総合支援資金

主に失業された方を対象に、生活再建までの間に必要な生活費用の貸付を行う制度です。

<問合せ先>

お住まいの地域の市区町村社会福祉協議会(県の緊急小口資金等の特例貸付のページに連絡先一覧があります。)にお問い合わせください。<https://www.pref.kanagawa.jp/docs/r6w/cnt/f6282/tokurei.html>

《生活困窮者自立支援制度》

お金、仕事、住宅など、生活に関する相談を受け付けており、「就労支援・就労準備支援」「家計改善支援」「住宅確保給付金」「一時生活支援」などの支援を行います。

<問合せ先>

お住まいの地域の「生活困窮者自立相談支援機関」(県の生活困窮者自立支援機関相談窓口のページに連絡先一覧があります。)にお問い合わせください。神奈川県生活困窮者自立支援機関相談窓口一覧のページ
<https://www.pref.kanagawa.jp/docs/r6w/cnt/f530760/index2.html>

《特別定額給付金》

感染拡大防止に留意しつつ、簡単な仕組みで迅速かつ確実に家計への支援を行う制度です。

給付対象者1人につき10万円が給付され、実施主体は市町村になります。詳細は次の連絡先にお問い合わせください。

<問合せ先>

特別定額給付金コールセンター ☎03-5638-5855 平日9時00分～18時30分
総務省ホームページ「特別定額給付金(新型コロナウイルス感染症緊急経済対策関連)」

《公共料金》

○国税、県税、社会保険料等

納付の猶予措置等が講じられておりますので、それぞれの機関にお問い合わせください。

○水道、下水道、NHK、電気、ガス、固定電話、携帯電話の使用料

国から事業者へ、支払の猶予等の要請が出されておりますので、各事業者にご確認ください。

(かながわ労働センターホームページ「新型コロナウイルス感染症関連の労働相談(よくある事例)<解雇編>」から抜粋
http://www.pref.kanagawa.jp/docs/k5n/soudan/corona_kaiko.html)

かながわ労働情勢 2 3 4 月

○主要労働団体の機関開催

■ 連合神奈川

【第375回 五役会、第348回 執行委員会】
2月26日、第375回五役会、第348回執行委員会を開催し、次のとおり協議した。

【協議事項】

- 1 各種委員の変更等について
- 2 職員の再雇用について
- 3 政治活動の取り組みについて
- 4 連合神奈川2020春季生活闘争方針(その3)
- 5 連合神奈川連結決算会計システムの導入について

【第376回 五役会、第349回 執行委員会】
3月24日、第376回五役会、第349回執行委員会を開催し、次のとおり協議した。

【協議事項】

- 1 各種委員等の推薦について
- 2 連合神奈川災害対応指針(当面の指針)
- 3 第4回「連合運動塾」の開催について
- 4 政治活動の取り組みについて

5 連合神奈川2020春季生活闘争方針(その4)について

6 2020年度連合寄付講座の取り組みについて

7 第91回かながわ中央メーデーについて(開催形式の変更)

8 新型コロナウイルスの感染拡大防止にむけた連合神奈川の対応について

【第377回 五役会、第350回 執行委員会】
4月21日、第377回五役会、第350回執行委員会を開催し、次のとおり協議した。

なお、新型コロナウイルス感染拡大防止のため、書面持ち回り審議とした。

【協議事項】

- 1 各種委員の推薦等について
- 2 政治活動の取り組みについて
- 3 女性委員会の今後の活動について(男女平等月間の取り組み)
- 4 新型コロナウイルスの感染拡大防止にむけた連合神奈川の対応について
- 5 <中央労働金庫より>2020年度連携の取り組み

みの要請について

■ 神奈川労連

【第5回 幹事会】

2月1日、第5回幹事会を開催し、次のことを協議した。

- 1 2・9春闘総決起行動など20国民春闘のとりくみ
- 2 未組織労働者むけのアンケート20万枚の配布行動
- 3 春の組織拡大月間
- 4 横浜市カジノ誘致反対のとりくみ

【第6回 幹事会】

3月7日、第6回幹事会を開催し、次のことを協議した。

- 1 新型コロナウイルス感染拡大におけるとりくみ方針
- 2 コロナ問題の状況把握の一環としてのアンケート活動
- 3 20国民春闘3・12全国統一行動のとりくみ
- 4 消費税の減税をめざす運動

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（3件）、終結は1件（4件）でした。不当労働行為事件関係では、新規申立てが6件（6件）、終結は6件（8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2年の累計件数です。

※前回（3・4月号）掲載した令和元年の終結累計件数について、調整事件関係は「18件」を「15件」に、不当労働行為事件関係は「41件」を「39件」に訂正します。

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
終結	令和元年（調）第14号事件	あっせん	労働組合	株式会社（情報サービス業）	令和元年10月9日	・パワハラ行為 ・職場復帰後のパワハラ防止策の実施 ・その他の処遇	令和2年4月6日	解決
申請	令和2年（調）第1号事件	あっせん	労働組合	株式会社（サービス業）	令和2年2月7日	・団体交渉応諾 ・雇止め撤回 ・所持品検査事件の原因究明と再発防止 ・更衣時間の賃金支払		
	令和2年（調）第2号事件	あっせん	使用者	株式会社（運輸業、郵便業）	令和2年3月27日	・新人事制度の導入に係る賃金制度の改定		
	令和2年（調）第3号事件	あっせん	労働組合	学校法人（教育・学習支援業）	令和2年3月27日	・誠実団体交渉実施		

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
終結 (和解等)	令和元年（不）第16号事件	労働組合	株式会社（サービス業） 株式会社（サービス業）	令和元年7月17日	・団体交渉応諾 ・陳謝文の掲示	令和2年3月11日	関与和解
	平成30年（不）第23号事件	労働組合	株式会社（運輸業、郵便業）	平成30年10月26日	・組合員の出勤停止処分に係る原状回復 ・陳謝文の掲示	令和2年3月12日	関与和解
	令和元年（不）第26号事件	労働組合	株式会社（サービス業） 株式会社（製造業）	令和元年12月17日	・誠実団体交渉実施 ・陳謝文の掲示	令和2年3月16日	関与和解
	令和元年（不）第15号事件	労働組合	株式会社（製造業）	令和元年7月17日	・団体交渉応諾 ・陳謝文の掲示	令和2年3月17日	関与和解
	平成31年（不）第5号事件	労働組合	株式会社（サービス業） 株式会社（運輸業、郵便業）	平成31年3月26日	・時間外労働の実施 ・団体交渉応諾 ・支配介入発言の禁止 ・直接交渉の禁止 ・36協定等の締結 ・陳謝文の掲示	令和2年3月18日	関与和解
	平成30年（不）第18号事件	労働組合	有限会社（卸売業、小売業）	平成30年9月7日	・団体交渉応諾 ・誠実団体交渉実施 ・不利益取扱いの禁止 ・支配介入の禁止 ・陳謝文の掲示	令和2年4月8日	一部救済
申立て	令和2年（不）第1号事件	労働組合	株式会社（医療、福祉） 医療法人（医療、福祉） 株式会社（医療、福祉）	令和2年2月3日	・誠実団体交渉実施 ・陳謝文の掲示		
	令和2年（不）第2号事件	労働組合	協同組合（漁業）	令和2年2月26日	・原職復帰 ・組合員へのパワハラ行為の謝罪と禁止 ・バックペイ ・誠実団体交渉実施 ・陳謝文の掲示		
	令和2年（不）第3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2年4月14日	・誠実団体交渉実施 ・陳謝文の掲示		
	令和2年（不）第4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2年4月14日	・誠実団体交渉実施 ・陳謝文の掲示		
	令和2年（不）第5号事件	労働組合	有限会社（製造業） 協同組合（サービス業）	令和2年4月14日	・団体交渉応諾 ・誠実団体交渉実施 ・陳謝文の掲示		
	令和2年（不）第6号事件	労働組合	個人事業主（サービス業）	令和2年4月14日	・誠実団体交渉実施 ・直接交渉の禁止 ・陳謝文の掲示		

平成31年/令和元年 労働委員会の概況

平成31年1月から令和元年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19件で前年より3件減少した。不当労働行為事件は64件で前年より7件減少した。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

平成31年/令和元年に取り扱った調整事件は19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15件であり、前年に比べて1件増加した。(表1)

調整事件の平均処理日数・平均調整回数(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	30年 (a)	31年/元年 (b)	(b)-(a)
係属 件数	前年からの繰越		8	4	△4
	新規申立て		14	15	1
	合計		22	19	△3
終結 件数	解決		10	10	0
	不調・打切り		7	5	△2
	取下げ		1	0	△1
	合計		18	15	△3
	翌年へ繰越		4	4	0

表2 調整事件の平均処理日数・平均調整回数

区分	年	27年	28年	29年	30年	31年/元年
平均処理日数(日)		105.4	92.3	118.8	112.7	98.8
平均調整回数(回)		2.5	1.8	2.5	3.5	2.7

(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

平成31年/令和元年に取り扱った不当労働行為事件は64件であった。このうち、新規申立ては26件であり、前年に比べて1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。平成31年/令和元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39件中、23件が目標期間内に終結し、16件(命令11件、和解5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	30年 (a)	31年/元年 (b)	(b)-(a)
係属 件数	前年からの繰越		46	38	△8
	新規申立て		25	26	1
	係属計		71	64	△7
終結 件数	命令・決定	全部救済	2	4	2
		一部救済	5	4	△1
		棄却	4	11	7
		却下	—	—	—
		小計	11	19	8
	和解・取下げ	命令・決定書数	11	19	8
		関与和解	16	19	3
		無関与和解	4	1	△3
		取下げ	2	0	△2
		小計	22	20	△2
	終結計	33	39	6	
	翌年へ繰越	38	25	△13	

(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	27年	28年	29年	30年	31年/元年
命令・決定		660	809	947	780	668
和解・取下げ		273	335	332	401	335
総平均		363	505	496	527	497

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		8 (42.1)	—	15 (75.0)	—	23 (59.0)
		11 (57.9)	—	5 (25.0)	—	16 (41.0)
終結件数計		19	—	20	—	39

(注)各欄の(%)は、終結件数計に対する割合を示す。

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

平成31年/令和元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

先輩社員に執拗ないじめ・叱責を受けた社員の自殺と企業の安全配慮義務

乙山青果事件 名古屋高判平成29年11月30日労働判例1175号26頁
(最高裁判所第3小法廷平成30年11月13日上告不受理決定)

事案の概要

本件は、青果卸売業のY1社に勤務していたAの自殺について、Aの両親(Xら)が、①先輩としてAを指導すべき立場にあったY2及びY3とが、Aに対し、長期間にわたり、いじめ・パワハラを繰り返したこと、②Y1社は、これを放置し、十分な引継ぎをすることなくAの配置転換(本件配置転換)を実施し、Aに過重な業務を担当させたこと、③その結果、Aは、強い心理的負荷を受けてうつ状態に陥り、自殺するに至ったと主張して、Y1社～Y3に損害賠償を請求した事案です。名古屋南労基署長は、Aの死亡を労災認定して、遺族補償一時金、遺族特別支給金、遺族特別一時金及び葬祭料支給決定をしています。

1審判決(名古屋地裁平29.1.27労働判例1175号26頁)は、Y3がAに対し厳しい口調で叱責したこと、本件配置転換後も、Y3がAを頻繁に呼び出してY2とともに叱責していたことなどが、不法行為に該当するとし、Y1社もこれらについて使用者責任(民法715条)を負うとしましたが、Aの自殺と上記不法行為についての相当因果関係は認めませんでした。これを不服としてXらが控訴し、Yらが附帯控訴しました。

判旨

一部変更、一部棄却

(1) Y3及びY2の不法行為責任

Y3及びY2は、Aに対し強い口調で繰り返し注意・叱責し、これはAに威圧感や恐怖心を与えるものであったと認定できるのであり、このような叱責行為は、その態様、頻度等に照らして、業務上の適正な指導の範囲を超えて、Aに精神的苦痛を与えるものであったと認められるから、不法行為に該当するというべきである。

(2) Y1社の損害賠償責任の有無

Y1社としては、Y2、Y3の本件叱責行為について、これを制止ないし改善するように注意・指導すべき義務があったというべきである。Y1社は、Y3の上記指導・叱責を認識しながら、これを制止・改善させることなく、そのまま放置していたといわざるを得ないから、上記義務を怠ったと認められる。

Y1社が、Y3の本件叱責行為及び被控訴人Y2の指導・叱責について、制止・改善を求めず、また、Aの業務内容や業務分配の見直し等を怠ったことは、Y1社の義務違反に該当し、これらはY1社の不法行為(民法709条)及び債務不履行(安全配慮義務違反)に該当する。

(3) Yらの不法行為とAの死亡(自殺)との間の相当因果関係の有無
Y2とY3の両人からのAへの注意・叱責についてY1社から制止ないし改善の指導がなく、これによりAが受けた心理的負荷は相応に大きいものであったといえることができる。

Y1社の不法行為(使用者責任を含む)によるAの心理的負荷は、社会通念上、客観的に見てうつ病という精神障害を発症させる程度に過重なものであったと評価することができ、また、Y1社の不法行為(使用者責任を含む)とAの自殺の間には、相当因果関係があると認めるのが相当である。

解説

本件は、職場において、先輩従業員(Y2、Y3)から厳しい指導、叱責を受けていたAの自殺について、先輩従業員らとY1社に、遺族が損害賠償を請求した事案です。控訴審では、Aの自殺について、AがY2及びY3による激しい叱責を頻繁に受けたこと、BがY2及びY3に対し激しい叱責の制止や改善を求めなかったことなどから、Aが強い心理的負荷を受け、うつ病に罹患していた可能性があるとして、Y2及びY3らの指導・叱責及び本件配置転換後のY1社の対応とAのうつ病の罹患、うつ病とAの自殺との相当因果関係を認めて、Y1社の責任を認め、Xらの請求を認容しました。

令和2年6月1日より、改正労働施策総合推進法の施行により、パワーハラスメントの防止について、事業主措置義務が設けられます。中小企業は当面は努力義務ですが、令和4年4月1日からは義務化されます。

同法によれば、職場におけるパワーハラスメント(職場のパワハラ)とは、職場において行われる、優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、労働者の就業環境が害されるものです。事業主は職場のパワハラに関する事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発、労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備、職場のパワハラに係る事後の迅速かつ適切な対応を行わなければなりません。労働者も、職場のパワハラ問題に関する関心と理解を深め、他の労働者に対する言動に注意を払い、事業主の講ずる雇用管理上の措置に協力する努力義務が定められました。

法政大学 法学部 講師 山本 圭子(やまもと けいこ)

図書紹介



働くわたし

本の雑誌編集部【編】
本の雑誌

ばんえい競馬場獣医、ベーグル店主、印刷機オペレータ、百貨店共同持株会社執行役常務、海外マンガ翻訳・研究、NPO理事、弁護士、老舗の母と娘、キュレーター、理容師など14名に聞いてみました。寿退社、女性の社会進出が古びて聞こえる令和の世、気になる女性に、仕事選びの理由、働き方、これまでのこと、これからなことなど、それぞれのやり方で道を切り拓いてきた働く女性にインタビューします。



AI時代の労働の哲学

稲葉 振一郎
講談社

人工知能技術の発展と、それが私たちの「労働」に対して及ぼすインパクトについて語ります。実際には、経済学や社会学も踏まえながら論議を深めていきます。そして、我々は人工知能技術の発展が社会に、とりわけ労働に及ぼす影響について考える際に、どのような知的道具立てをすでに持っているのかを点検します。歴史を遡り機械化による労働の変化を見返しながら、AIについての影響も論じていきます。

センターに寄せられた労働相談事例

Q 学習塾の講師をしており、週5日、1日8時間の雇用契約で働いています。3月半ばくらいから講義は休講となり、4月の緊急事態宣言以降は、生徒が塾に来ることも禁止となりました。講師も自宅待機を命じられていますが、生徒に配るプリント等を作成するため、自宅で作業を行っています。



経営者からは、「国や県からの要請で休業するのだから、休業手当は支払わない。」また、「自宅での作業は、当塾の就業規則に規定はなく、講師が自主的に行っているものであるから、賃金を払う必要はない。」と言われました。このままでは生活ができなくなりそうです。

A 労働基準法では、使用者の責に帰すべき事由による休業の場合には、使用者は、休業期間中の休業手当(平均賃金の6割以上)を支払わなければならないとされています。

厚生労働省作成の「新型コロナウイルスに関するQ&A(企業の方向け)」によると、休業が不可抗力による場合は、使用者に休業手当の支払義務はありませんが、不可抗力による休業といえるためには、

- (1)その原因が事業の外部より発生した事故であること
 - (2)事業主が通常の経営者としての最大の注意を尽くしてもなお避けることができない事故であること
- という要素をいずれも満たす必要があります。

今回の当県からの休業要請や協力依頼等は、(1)に該当するものと考えられていますが、(2)については自宅勤務や他の業務に就かせることなどを十分に検討しているかといった事情により判断されることになり、一律に労働基準法に基づく休業手当の支払義務がなくなるというものではありません。

したがって、まずは休業手当について使用者と話し合う必要があり、「新型コロナウイルスに関するQ&A」の中でも、「労使がよく話し合っ、休業中の手当の水準、休業日や休業時間の設定等について、労働者の不利益を回避する努力をお願いします」と記載しています。

また、労働基準法上の休業手当の要否にかかわらず、経済上の理由により事業活動の縮小を余儀なくされた事業主に対しては、雇用調整助成金が、事業主が支払った休業手当の額に応じて支払われますので、使用者にその制度を利用してもらう方法も考えられます。

なお、現在、厚生労働省では、雇用調整助成金を申請していない中小企業の労働者を対象として、休業者に平均賃金の8割程度(上限額あり)を直接給付する雇用保険の特例制度を検討しています。厚生労働省のホームページ等で最新の情報をご確認ください。

次に、自宅での作業については、経営者からの指示で行っているものであれば賃金支払いの対象となる可能性もありますが、これを機会に、テレワークの導入を会社に勧めてみてはいかがでしょうか。

ただし、テレワークの導入にあたっては、通信費や情報通信機器等の費用負担など、通常の勤務にはない事象が生じるため、労使で認識に齟齬がないように、あらかじめ導入の目的、対象となる業務、労働者の範囲、テレワークの方法等について、労使で十分に納得のいくまで協議して、就業規則等に規定することが望ましいと考えられています。

厚生労働省では、ホームページに、テレワークに関連する情報を一元化した「テレワーク総合ポータルサイト」を設けておりますので、参考にしてください。

※この内容は、令和2年5月21日現在のものです。

*** 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 (<http://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**

カーライフを応援する、頼れる補償

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。



こくみん共済 coop 公式キャラクター ピットくん

たすけあいの輪をむすぶ

こくみん共済(全労済) 神奈川推進本部
神奈川県労働者共済生活協同組合



カンタン! 無料! お見積もり

保険証券(共済契約証書)と車検証のコピーをご用意のうえ、
所属の団体またはこくみん共済 coop までお問い合わせください。

最大22等級・64%割引!

安全運転を続けられた方におトクな
等級制度があります。



24時間365日受付
マイカー共済
ロードサービス

もしものトラブルもしっかりサポート!



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距離の拡大
(30km→100km) ※現場から最寄りの指定整備工場までは無制限



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



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)



現地に実施可能な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

さまざまな特典・割引でおトク! ※割引適用には条件があります。

運転者本人・
配偶者限定特典

8%割引!

衝突被害
軽減ブレーキ(AEB)割引

9%割引!

新車割引
(6等級・前契約なし)

割引率拡大! など

上記の保障内容は制度の概要を説明したものです。ご契約の際には「フリーフレット」「ご契約のてびき」を必ずご覧ください。
「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づき、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。 1419A060

ろうきんアプリ

R いつでも・どこでも・つなぐ・つながる

便利な機能が盛りだくさん

ろうきん普通預金口座のキャッシュカードをお持ちの方であれば、
すぐにご利用いただけます!

「App Store」、または「Google Play」から、「ろうきんアプリ」と
検索していただき、「ろうきんアプリ」をダウンロードします。



iPhone: App Store



Android: Google Play

くわしくはこちら/



ろうきんアプリ 検索

※ [iPhone] [App Store] [iOS]
は、米国およびその他の国々で
登録されたApple Inc.の商標ま
たは登録商標です。

※ [iPhone]の商標は、アイホン株式会
社のライセンスに基づき使用されています。

※ [Android] [Google Play] は、
Google LLCの商標または登録商
標です。

■ お問い合わせ・ご相談は

〈中央ろうきん〉お客様相談デスク (平日9時~18時)

TEL: 0120-86-6956

2020年5月1日 現在

労働かながわ

令和2年6月1日発行 第725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。