

# 労働かながわ

2021 6・7・8月号  
No.729

## 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3年4月1日に雇用した場合・・・令和4年4月1日まで申請が可能**

### ■ 問合せ先

神奈川県雇用労政課 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

## 雇用シェア(在籍型出向)への支援事業のご案内

新型コロナウイルス感染症は経済に大きな影響を与えており、雇用の維持が難しくなる事業主も増えているようです。このような状況の中、事業活動の一時的な縮小を余儀なくされた事業主が、人材が不足している事業主との間で「在籍型出向」を活用して労働者の雇用の維持を図るいわゆる「雇用シェア」が広がり始めています。この雇用シェアについては、支援事業がありますのでご活用の上、雇用維持にご協力ください。

### 1 事業主に対する助成制度

#### ○ 産業雇用安定助成金

新型コロナウイルス感染症の影響により事業活動の一時的な縮小を余儀なくされた事業主が、「在籍型出向」により労働者の雇用維持を図る場合、出向元と出向先の双方の事業主に対して、その出向に要した賃金や経費の一部を助成しています。

詳細：[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000082805\\_00008.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000082805_00008.html)

お問合せ先：神奈川県労働局職業安定部職業対策課 ☎045-277-8815 ※受付時間：8時30分から17時15分まで

### 2 マッチング支援

#### ○ (公財)産業雇用安定センター

産業雇用安定センターは、企業間の出向や移籍を支援することにより「失業なき労働移動」を実現するために1987年に国や経済・産業団体等が協力して設立された公益財団法人で、設立以来、21万件以上の出向・移籍の成立実績があります。

在籍型出向を活用しようとする場合、出向元・出向先の双方の事業主に対して、無料で相談・マッチング支援を実施しています。

詳細：<http://www.sangyokoyo.or.jp/>

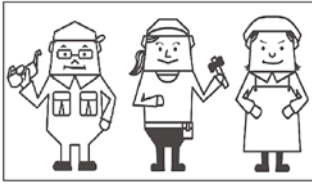
お問合せ先：公益財団法人産業雇用安定センター神奈川事務所 ☎045-680-1231 ※受付時間：9時00分から17時00分まで

## 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
- 雇用シェアリングについて ..... P.1
- スキルアップセミナー(在職者訓練)のご案内 ..... P.2
- テレワークの有効性 ..... P.2
- 中期労働講座「新型コロナ対応 労働法の基礎知識」 ..... 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（申込校）
930	ISO 14001:2015の内部環境監査員養成講座	20	7/29,30	6/24	6,200円	産業技術短期大学校
611	建築CAD入門STEP1（2次元コマンド操作）	10	8/29,9/5 【日曜開催】	7/26	2,000円	東部総合職業技術校
303	シーケンス制御の基礎（リレー、PLC）	10	9/5,11,12,18 【土・日曜開催】	8/2	4,000円 【要テキスト】	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…… <https://www.pref.kanagawa.jp/docs/xa4/seminar/index.html>

お問合せ先 神奈川県産業人材課 ☎045-210-5715

スキルアップ 神奈川 検索



## 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、多くの企業にテレワークの導入が目まぐるしく注目されています。通勤ラッシュや人混みを回避し、住宅での勤務が可能となるテレワークは、有効な対策です。



厚生労働省では、「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」を策定しています。また、良質なテレワークを新規導入し、人材確保や雇用管理改善等の効果をあげた中小企業に向けて、導入等の費用の一部を助成する人材確保等支援助成金（テレワークコース）が創設されていますので、下記ポータルサイトをご覧ください。 [厚生労働省テレワーク総合ポータルサイト](https://telework.mhlw.go.jp/)



県では、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。

導入ガイド

URL <https://www.pref.kanagawa.jp/documents/23455/donyuguide.pdf>



▲「導入ガイド」  
二次元コード

その他、中小企業への導入促進を促すため、令和2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実施しており、令和3年度も実施を予定しています。令和3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

# 中期労働講座の受講生を募集します!

新型コロナウイルスにより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・雇止めなどが課題となっています。パワハラ防止や高齢者の就業確保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。

◆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

◆WEBオンデマンド講座 全8回・各2時間

◆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、賃金・労働時間、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、職場のパワーハラスメント(詳細は下記ホームページをご覧ください。)

◆視聴可能期間 2021年10月1日(金)から11月30日(火)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月以降郵送)

◆申込 ホームページから <http://www.pref.kanagawa.jp/docs/w4v/cnt/f7599/> 先着順(定員60名)

◆問合せ先 かながわ労働センター県央支所 ☎046-296-7311

## 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385回 五役会、第358回 執行委員会】

1月26日、第385回 五役会、第358回 執行委員会を開催し、次のとおり協議した。

#### 【協議事項】

- 1 政治活動の取り組みについて
- 2 連合神奈川 2021 春季生活闘争方針(そのⅡ)について
- 3 平和行動等の取り組みについて
- 4 女性委員会の取り組みについて

【第386回 五役会、第359回 執行委員会】

2月24日、第386回 五役会、第359回 執行委員会を開催し、次のとおり協議した。

#### 【協議事項】

- 1 政治活動の取り組みについて
- 2 連合神奈川 2021 春季生活闘争方針(その3)
- 3 連合神奈川における「みんなの春闘」連合アクションの取り組みについて
- 4 男女平等参画推進に向けた「構成組織代表宣言ポスター」の作成について

【第387回 五役会、第360回 執行委員会】

3月23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。

#### 【協議事項】

- 1 各種委員等の推薦について
- 2 政治活動の取り組みについて
- 3 2021 春季生活闘争方針(その4)について
- 4 第92回かながわ中央メーデーについて(メーデースローガン、宣言)

【第388回 五役会、第361回 執行委員会】

4月20日、第388回 五役会、第361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 男女平等参画推進に向けた「構成組織トップ対象学習会」の開催について

#### ■神奈川労連

【第5回 幹事会】

2月6日、第5回幹事会を開催し、次のことを協議した。

- 1 春の拡大月間、新組合の結成

2 コロナ禍対応の相談会・食料支援について

3 最低賃金審議委員の推薦者

4 核兵器廃絶3・1ピクニデーのとりくみ

【第6回 幹事会】

3月6日、第6回幹事会を開催し、次のことを協議した。

- 1 組織拡大をめざす「全労連150万対話」の具体化
- 2 21 国民春闘の民間単産のとりくみ状況
- 3 3・12 重税反対全国統一行動のとりくみ
- 4 第92回メーデー

【第7回 幹事会】

4月3日、第7回幹事会を開催し、次のことを協議した。

- 1 各地域での相談会・食料支援のとりくみ結果と今後の方針
- 2 民間単産などの21 国民春闘の回答状況
- 3 勤労者通信大学の受講のとりくみ
- 4 カジノ誘致阻止をめざす横浜市長選挙のとりくみ

# 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5件(5件)、終結(あっせん)は3件(5件)でした。不当労働行為事件関係では、新規申立てが11件(12件)、終結は10件(12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3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
令和2年(調)第7号事件	あっせん	労働組合	株式会社(宿泊業、飲食サービス業)	令和2年8月31日	・原職復帰 ・バックペイ ・未払い賃金の支給	令和3年2月4日	解決
令和2年(調)第11号事件	あっせん	労働組合	医療法人(医療、福祉)	令和2年11月25日	・団交ルールの確立 ・誠実団交交渉実施	令和3年3月17日	打切り
令和3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3年4月12日	・組合員の雇止め問題の解決促進	令和3年4月27日	打切り
令和3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3年4月12日	・組合員の雇止め問題の解決促進		
令和3年(調)第2号事件	あっせん	労働組合	株式会社(製造業)	令和3年4月20日	・懲戒処分撤回 ・労働者代表選出に関する文書回答ルールの確立 ・労働者代表選出ルールの確立		
令和3年(調)第3号事件	あっせん	労働組合	株式会社(サービス業)	令和3年4月26日	・団交交渉促進		
令和3年(調)第4号事件	あっせん	労働組合	株式会社(運輸業、郵便業)	令和3年4月28日	・足切額(ノルマ)決定時期及び周知方法		
令和3年(調)第5号事件	あっせん	労働組合	株式会社(運輸業、郵便業)	令和3年4月30日	・協定書の履行 ・令和3年春闘要求の実現 ・労働者代表の選出方法にかかる労使協定の締結		

## 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
令和2年(不)第15号事件	労働組合	合同会社(教育、学習支援業)	令和2年7月27日	・団体交渉の拒否 ・誠実交渉の拒否 ・陳謝文の提出	令和3年2月3日	関与和解
令和2年(不)第14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2年7月13日	・団体交渉の拒否 ・誠実交渉の拒否 ・陳謝文の提出	令和3年2月8日	取下げ
平成29年(不)第34号事件	労働組合	株式会社(運輸業、郵便業)	平成29年12月20日	・誠実交渉の拒否 ・組合員利益の侵害 ・不利益配分の実施 ・一時金締結の拒否 ・協約の締結	令和3年2月9日	一部救済
令和2年(不)第16号事件	労働組合	株式会社(サービス業) 学校法人(教育、学習支援業)	令和2年8月14日	・解雇撤回 ・原職復帰 ・バックペイ ・誠実交渉の拒否 ・陳謝文の提出	令和3年2月16日	関与和解
令和2年(不)第29号事件	労働組合	個人(宿泊業、飲食サービス業) 個人(宿泊業、飲食サービス業)	令和2年12月21日	・団体交渉の拒否 ・誠実交渉の拒否 ・陳謝文の提出	令和3年3月4日	関与和解
令和2年(不)第23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10月20日	・団体交渉の拒否 ・誠実交渉の拒否 ・陳謝文の提出	令和3年3月10日	関与和解
令和2年(不)第20号事件	労働組合	学校法人(教育、学習支援業)	令和2年9月11日	・不利益配分の実施 ・バックペイの拒否 ・誠実交渉の拒否 ・陳謝文の提出	令和3年3月24日	関与和解
令和2年(不)第26号事件	労働組合	株式会社(建設業)	令和2年12月1日	・協定書の履行の拒否 ・陳謝文の提出	令和3年4月8日	関与和解
令和2年(不)第27号事件	労働組合	株式会社(建設業)	令和2年12月8日	・協定書の履行の拒否 ・陳謝文の提出	令和3年4月8日	関与和解
令和3年(不)第2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2月8日	・団体交渉の拒否 ・誠実交渉の拒否 ・陳謝文の提出	令和3年4月13日	関与和解
令和3年(不)第2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2月8日	・団体交渉の拒否 ・誠実交渉の拒否 ・陳謝文の提出		
令和3年(不)第3号事件	労働組合	株式会社(医療、福祉)	令和3年2月9日	・解雇撤回 ・原職復帰 ・バックペイ ・誠実交渉の拒否 ・陳謝文の提出		
令和3年(不)第4号事件	労働組合	株式会社(製造業) 株式会社(製造業)	令和3年2月18日	・不利益配分の実施 ・誠実交渉の拒否 ・陳謝文の提出		
令和3年(不)第5号事件	労働組合	学校法人(教育、学習支援業)	令和3年2月24日	・誠実交渉の拒否 ・陳謝文の提出		
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	・解雇撤回 ・陳謝文の提出		
令和3年(不)第7号事件	労働組合	学校法人(教育、学習支援業)	令和3年3月24日	・不利益配分の実施 ・陳謝文の提出		
令和3年(不)第8号事件	労働組合	株式会社(サービス業)	令和3年3月30日	・陳謝文の提出		
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3年(不)第10号事件	労働組合	株式会社(建設業)	令和3年4月1日	・不利益配分の実施 ・誠実交渉の拒否 ・陳謝文の提出		
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3年(不)第12号事件	労働組合	学校法人(教育、学習支援業)	令和3年4月13日	・誠実交渉の拒否 ・バックペイの拒否 ・陳謝文の提出		

# 令和2年 労働委員会の概況

令和2年1月から令和2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件で前年より3件減少した。不当労働行為事件は54件で前年より10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

令和2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、前年に比べて3件減少した。(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	31年/元年 (a)	2年 (b)	(b)-(a)
係属件数	前年からの繰越		4	4	0
	新規		15	12	△3
	合計		19	16	△3
終結件数	解決		10	3	△7
	不調・打切り		5	9	4
	取下げ		—	—	—
	合計		15	12	△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	28年	29年	30年	31年/元年	2年
平均処理日数(日)		92.3	118.8	112.7	98.8	89.3
平均調整回数(回)		1.8	2.5	3.5	2.7	2.5

(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2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29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2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32件中、26件が目標期間内に終結し、6件(命令3件、和解3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	31年/元年 (a)	2年 (b)	(b)-(a)
係属件数	前年からの繰越		38	25	△13
	新規申立て		26	29	3
	係属計		64	54	△10
終結件数	命令・決定	全部救済	4	1	△3
		一部救済	4	5	1
		棄却	11	—	△11
	却下	却下	—	—	—
		小計	19	6	△13
		命令・決定書数	19	6	△13
	和解・取下げ	関与和解	19	22	3
		無関与和解	1	3	2
		取下げ	—	1	1
		小計	20	26	6
終結計			39	32	△7
翌年へ繰越			25	22	△3

(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	28年	29年	30年	31年/元年	2年
命令・決定		809	947	780	668	660
和解・取下げ		335	332	401	335	262
総平均		505	496	527	497	337

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		3 (50.0)	—	22 (88.0)	1 (100.0)	26 (81.3)
		3 (50.0)	—	3 (12.0)	—	6 (18.8)
終結件数計		6	—	25	1	32

(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2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

## 退職の意思表示と撤回の可否

大隈鉄工所事件 最高裁第三小法廷 昭和62.9.18判決、労働判例504号6頁

### 事案の概要

X(1審原告、被控訴人、被上告人)は、大学在学中に政治団体に加盟し、新卒でY社(1審被告、控訴人、上告人)に採用され、採用後も同じ団体に所属する同僚Aとともに社内で秘かに活動を行っていました。Aが失踪したので、Y社がAの残した所持品等を調べたところXとAとの関係が疑われ、上司や人事部長のB(以下、B部長)から、XはAの失踪について事情を聴かれたところ、団体のことは話さず、Y社が文案を作成した「Aの失踪にXは関わっていない」旨の書面に指印を押し、自分が偽りを述べていたら身を引くと書き添えました。さらに、Y社から団体についての事情聴取を受けたXは、活動の件を書面に記さなかったのは偽りであったと思い、会社を辞めるべく、退職願をB部長に提出しました。その際、政治活動を理由に辞めることはないとのB部長は慰留したのですが、Xは退職願を提出しています。しかし、翌日、Xは、人事課長C(C課長)に退職願の撤回を申し入れました。しかし、Y社は撤回に応じず、退職扱いとなったため、XはY社の従業員としての地位の確認を求めて提訴しました。

1審(名古屋地判昭52.11.14労働判例294号60頁)は、Xの退職の意思表示を無効とし、2審(名古屋高判昭56.11.30労働判例カード375号)も、Xは、雇用契約の合意解約申込を承諾するとのY社の意思表示がないうちに退職願を撤回したものであり、Y社によって退職が承認されたとはいえないとして、Xの請求を認めました。これを不服として、Y社が上告しました。

### 判旨

原判決破棄、差戻。

(1) 私企業における労働者からの雇用契約の合意解約申込に対する使用者の承諾の意思表示は、就業規則等に特段の定めがない限り、辞令書の交付等一定の方式によらなければならないというのではない。

原判決は、B部長をY社の人事管理の最高責任者であるとし、B部長がXの退職願を即時受理した事実を認定しながら、受理をもってXの解約申込に対するY社の承諾の意思表示があったものと解することができないとしているが、その理由とするところは、(中略)「Xの退職願を承認するに当たっても、採用時と同様に、人事管理の組織上一定の手續を履践した上でY社の承諾の意思が形成されるものと解せられるのであって、人事部長の職にあるものであっても、その個人の意思のみによってY社の意思が形成されたと解することはできない」、というに尽きるのである。

労働者の退職願に対する承認は採用の場合とは異なり、採用後の当該労働者の能力、人物、実績等について掌握し得る立場にある

人事部長に退職承認についての利害得失を判断させ、単独でこれを決定する権限を与えることとするのも、経験則上何ら不合理なことではないからである。したがって、原審の認定判断は、経験則に反するものというほかはない。

(2) B部長にXの退職願に対する退職承認の決定権があるならば、B部長がXの退職願を受理したことをもって本件雇用契約の解約申込に対するY社の即時承諾の意思表示がされたものといえ、これによって本件雇用契約の合意解約が成立したものと解するのがむしろ当然である。

以上と異なる前提のもとに、B部長による被上告人の退職願の受理は解約申込の意思表示を受領したことを意味するにとどまるとした原審の判断は、到底是認し難いものといわなければならない。

### 解説

この事件は、退職願の撤回に関するリーディングケースとされてこの判決です。

労働者からの退職の意思表示は、労働者から労働契約の解除を一方的に宣告する退職(辞職ともいう)と、使用者に対し合意解約の申し入れをする場合とに分けて考えることができます。労働者が使用者の承諾の有無にかかわらず、その意思表示により辞職をする場合は、使用者からの承諾(承認)を必要とせず、民法627条、628条等に基づいて、労働者の意思表示のみで契約は終了します。手続としては、退職届とか辞表の提出といった形をとる場合が多いかもしれません。

これに対して、使用者との合意によって円満に辞めるために、合意解約の申し入れをする場合には、退職願といった書面を提出する場合があります。合意解約は、合意が前提ですから、労働者からの申し込み(退職願)に対し、使用者が承諾(退職の承認)するまでは撤回できると考えられています。本件でのX側の主張は、まだY社として合意解約の承諾の意思表示をしていないから、Xの退職願は撤回可能とのことでした。そうすると使用者の承諾の有無、またその承諾を行う者の権限の有無が問題となります。

本件最高裁判決は、退職の承認の権限を有するB部長が、Xの退職願を受理した以上、使用者が合意解約を承諾したものとイえるとして、撤回を認めませんでした。その理由として、Y社の職務権限規程に、人事部長の固有の職務権限として、課次長待遇以上の者を除く従業員の退職願に対する承認が規定されていたことが指摘できます。さらに、提出に至る経緯のなかで、B部長が遺留したにも関わらず、Xが退職願の提出を強行したという事情も考慮されていると考えられます。

### 図書紹介



### 男性の育休

小室 淑恵 天野 妙  
PHP研究所

現在若手男性社員の8~9割が取得を希望している育児休業ですが、社員の希望とは裏腹に、実際の男性の取得率は、2020年でやっと7%台と横ばいを続けています。日本の経済に深刻な影響を与える人口減少の突破口として、さらに日本企業を活性化させる施策としても期待されている男性の育児休業が、普及しない理由とは何でしょう。民間のアドバイザーでもある著者が、その原因とそれを乗り越える方策を説きます。



### のびのび働く技術

成果を出す人の感情の使い方  
リズ・フォスリエン&モリー・ウェスト・ダフィー  
早川書房

仕事に感情を持ち込むのはプロ意識が低いから? 仕事をするのが人間である以上、そんな理想像は非現実的。仕事に抱く感情を抑え込むのではなく、うまく活用することによって、成果は上がる。著者のリズとモリーは、職場で自分の感情を理解し、嫉妬や不安も建設的に扱い、のびのび働くために必要な技術を「仕事における感情の扱い方 7つの新ルール」として提案する。ユーモアあふれる豊富なイラストも楽しい。

## センターに寄せられた労働相談事例

**Q** 勤めていた会社を退職し、フリーランスとして独立しました。仕事に事故があった時、個人事業主は労災保険の対象外と聞いて、少し心配しています。

**A** 近年、個人の働き方が多様化しており、その一つに、個人事業主として働く、いわゆる「フリーランス」があります。国が令和3年3月26日に策定した「フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン」では、「フリーランス」について、「実店舗がなく、雇人もいない自営業主や一人社長であって、自身の経験や知識、スキルを活用して収入を得る者」と定義しています。

働く人の業務上の負傷や疾病等については、労働者災害補償保険法（以下「労災保険」という。）に基づく保険給付がありますが、この労災保険の適用範囲は「労働基準法」（以下「労基法」という。）上の「労働者」とされているため、原則として個人事業主は労災保険の保険給付を受けることができません。

ただし、「労基法」上の労働者以外でも、その業務の実情、災害の発生状況などからみて、特に労働者に準じて保護することが適当であると認められる一定の人については、「特別加入制度」により労災保険の適用を受けることができます。特別加入することができる人（いわゆる「一人親方」等）については、対象となる事業（自動車による旅客・貨物運送、土木・建築等、漁業、林業、医薬品配置販売業、再生利用廃棄物収集運搬処理業、船員）が限られておりますが、令和3年4月1日から、

- ・ 芸能関係作業従事者
- ・ アニメーション制作作業従事者
- ・ 柔道整復師
- ・ 創業支援等措置に基づき事業を行う方

も新たに対象となりました。

特別加入の詳細については、都道府県労働局または最寄りの労働基準監督署にお尋ねください。

一方、フリーランスとして業務を行っていても、実質的に発注事業者の指揮命令を受けて仕事に従事していると判断される場合などは、当事者の主観や契約形式ではなく、客観的な事情や具体的な就業の実情に照らし、「労働者」と判断され、労災保険をはじめ、労基法等の労働関係法規が適用される可能性があります。

労基法第9条では、「労働者とは、職業の種類を問わず、事業又は事務所に使用される者で、賃金を支払われる者をいう」としており、労働者であるかどうかは、

### (1) 使用従属性

- ・ 仕事の依頼、業務の指示等に対する諾否の自由があるか
- ・ 業務の内容や遂行方法について具体的な指揮命令があるか
- ・ 勤務場所や勤務時間が指定され、管理されているか 等

### (2) 報酬の労務対償性

- ・ 報酬が時間給等を基礎として計算されているか
- ・ 残業をした場合に手当が支給されているか 等

などを総合的に勘案して個別具体的に判断します。（昭和60年厚生労働省労働基準法研究会報告「労働基準法の『労働者』の判断基準について」）

業務上の負傷や疾病等に関連して、労災保険が適用されるかなど、具体的に労働者性を明確にしたい場合は、都道府県労働局または最寄りの労働基準監督署にお問合せいただくか、労働問題に詳しい弁護士に相談することをおすすめします。



**\* 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（<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**

〈中央ろうきん〉の  
**iDeCo**

個人型確定拠出年金・愛称【イテコ】

iDeCoは公的年金に上乗せする私的年金制度の一種です。

**3つのポイント!**

**POINT 1**

ご自宅から  
でもお申込み  
手続きが完結!

**POINT 2**

Web入力フォームから  
資料請求約5分!  
スマホからでもOK!

**POINT 3**

お客さま情報を  
印字した「申込書類」が  
約4~5日で到着!

中央ろうきん

ろうきんイメージモデル  
高梨臨



お問い合わせ



中央ろうきん 検索  
<https://chuo.rokin.com>

■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

2021年5月1日 現在

こくみん共済 NEWS  
1420B035

住みいる共済

広告

火災共済・自然災害共済

風水害等給付金付火災共済・自然災害共済・個人賠償責任共済

例えば

自然災害共済 **大型タイプ** に住宅200口・家財200口加入の場合

■建物構造など…戸建て・木造住宅 ■住宅の所在地…神奈川県 ■延床面積…25坪(82㎡)  
■世帯主…40歳 ■家族数…4人家族 ■月払掛金…8,000円

**地震**

全壊・全焼  
**1,200万円**

一部壊・一部焼  
**120万円**

**台風・豪雨**

全壊・流失  
**3,100万円** ⊕ 臨時費用共済金

一部壊(最高)  
**600万円** ⊕ 臨時費用共済金

**火災**

全焼・全損  
**4,000万円**  
⊕ 臨時費用共済金



公式キャラクター  
ピットくん

※加入いただける口数は、住宅所在地・建物構造区分・坪数・家族数などにより変わります。  
※損害、被害の程度・加入口数によって保障額は異なります。  
※ここに記載されている内容は、概要となります。詳しくは、リーフレットなどをご確認ください。

ご加入の保障に自然災害(地震・台風など)保障がついているか確認してみましょう!

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  
全国労働者共済生活協同組合連合会 coop (神奈川県労働者共済生活協同組合)

「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。

こくみん共済 coop ▼ 検索  
<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3年6月11日発行 第729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/>

職場の皆様に回覧してお読みください。