



労働かながわ

2020 9・10・11月号
No.726

テレワーク課題解決セミナー **無料**

テレワークの導入を検討している県内の中小企業等の導入担当者向けに、テレワーク体験セミナーを開催します。コロナ禍の対策としてテレワークを推進したいが「課題が多く、なかなか進めることができない」といったお悩みはありませんか？本セミナーはテレワークを導入している企業の体験談や実際にパソコンを使用してテレワークの体験をオンラインで会社や自宅にしながら受講できるオンラインセミナーとなっております。ぜひご参加ください。

《導入担当者向け》

日時: ①令和2年9月16日(水) ②令和2年9月25日(金) ③令和2年10月2日(金)
各回とも14:00～15:30 引き続き15:30よりオンライン個別相談会(希望者のみ)

定員: 各回20名

会場: オンラインセミナー

希望者にはサテライトオフィスの見学を10月6日に行います。(希望者のみ)

また、当日現地を見学することが難しい方には、オンラインでVRにて見学を行うこともできます。

(見学先)ZXY横浜西口3(神奈川県横浜市西区北幸1-4-1 横浜天理ビル4F)

お申込: 以下のホームページよりお申込みください。

参加料: 無料

対象: 神奈川県内の中小企業等でテレワーク導入を予定する企業の担当者

(URL) https://www.telework-management.co.jp/infomation/kanagawa2020_tantou/

プログラム	
14:00～	ご挨拶
14:00 ～14:20	中小企業におけるテレワークの課題あるある テレワークの基本の「き」から、中小企業のテレワーク導入時・実施時に起きがちな課題について説明します。 株式会社テレワークマネジメント 代表取締役 田澤 由利 氏
14:20 ～15:00	テレワークの課題をICTで解決します ～テレワーク体験～ セキュリティや、労務管理、コミュニケーションの課題について、ICTで解消する方法を体験を通してご紹介します。 株式会社テレワークマネジメント
15:00 ～15:15	テレワーク導入企業事例 導入済企業による導入過程と現在の状況や効果、また課題への対策や工夫などを発表します。 神奈川県住宅供給公社 総務部 担当部長 杉崎 茂幸 氏 課長 鈴木 伸一朗 氏
15:15 ～15:30	登壇者とのディスカッション テレワーク導入企業に直接質問することで悩み解消!
15:30 ～16:00	オンライン個別相談会 (希望者)

問合せ先: 令和2年度神奈川県テレワーク導入促進事業事務局(株式会社テレワークマネジメント)
☎ 03-3265-5012

主な内容


- テレワーク体験セミナーのご案内 P.1
- 第70期 神奈川県労働大学講座のご案内 P.2
- 中小企業退職金共済制度のお知らせ P.2
- 特例子会社・特定組合等設立支援補助金のご案内 P.2
- 10月・11月・12月は「労働相談強化期間」 P.3
- 時間単位の年次休暇制度の導入 P.4

第70期 神奈川県労働大学講座の受講生を募集します。

会場受講のほか
WEB受講もあります
対象：労使・県民
どなたでも！

- 今期で70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べます。
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。
- ◆**会場受講** 開催日時 2020年9月8日(火)～12月14日(月) 18時30分～20時30分 定員90名
会 場 神奈川県立かながわ労働プラザ 〒231-0026 横浜市中区寿町 1-4
 - ◆**WEB受講** 開催日時 2020年10月1日(木)～12月25日(金)のうち、いつでも視聴可 定員なし
※上記期間のうち全25回(会場受講は月～金曜日のうち)(1回ごとの聴講制度もあります)
 - ◆**受講料** 35,000円(全25回分、団体・障害のある方の割引制度有)
 - ◆**修了証** 全25回中18回(7割)以上出席の方は知事名の修了証を授与
 - ◆**申込・問合せ先** 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** <http://www.zai-roudoufukushi-kanagawa.or.jp/>

「確かな未来」が会社を変える。



で退職金。

「中退共」は中小企業が加入しやすい
国の退職金制度です。

① 国の制度だから安全・安心!
さらに掛金の一部を国が助成します。

② 社外積立でラクラク管理!
管理や運用の手間がかかりません。

③ 掛金は全額非課税でオトク!
節税に加え、手数料もかかりません。

- パートタイマーさんもお加入いただけます。
- 他の退職金・企業年金制度等とのポートビリティも可能です。

詳しくは
ホームページをご覧ください

中退共 検索

<http://chutaikyo.taisyokukin.go.jp/>

独立行政法人勤労者退職金共済機構 中小企業退職金共済事業本部 TEL(03)6907-1234 FAX(03)5955-8211

神奈川県特例子会社・特定組合等設立支援補助金のご案内

(障がい者雇用促進のため、特例子会社等の設立を支援します!)

障害者雇用促進法では、従業員が一定数以上の規模の事業主は、雇用している障害者の割合を法定雇用率以上にする必要があります。現在の法定雇用率は2.2%ですが、来年4月までには、さらに0.1%の引き上げが予定されています。

県では、障がい者の安定的な雇用の確保・一般就労機会の拡大を図るため、これから県内に特例子会社や特定組合等(算定特例となる事業協同組合等)を設立しようとする事業主に対して、設立プランの策定に要する経費等を、500万円を上限として、県が独自に補助する事業を行っています。

この機会に、特例子会社等の制度を活用した障がい者雇用を考えてみませんか?

■特例子会社とは?

事業主が障がい者の雇用に特別の配慮をした子会社を設立し、一定の要件を満たす場合、特例としてその子会社に雇用されている労働者を親会社に雇用されているものとみなして、実雇用率を算定できる制度です。

■特定組合等とは?

組合員である中小企業と障害者の雇用の促進及び安定に関する事業(雇用促進事業)に取り組む事業協同組合等が一定の要件を満たす場合には、当該中小企業と合算して障がい者の実雇用率を算定できる制度です。

■補助金の概要

	特例子会社の設立	特定組合等(算定特例となる事業協同組合等)の設立
条 件	県内に本社がある事業主で、 県内に特例子会社を設立し、 認定を受けること	県内に算定特例となる 事業協同組合等を設立 し、認定を受けること
補 助 率	1/3 もしくは 1/2(※)	1/2
上 限 額	500万円	
決定方式	先着優先	
対象経費	設立プラン策定に要する経費(労務管理等について外部専門家に意見を求めた場合の費用、設立に際して必要な社員研修に係る費用、コンサルティング費、先進企業等の視察に要する経費)、障がい者である従業員の採用に係る経費、設立に伴う準備室等に係る経費等	

※複数の重度障がい者を雇用するとき、又は中小企業の場合は1/2

■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

▼その他申請方法など、詳しくは県ホームページをご覧ください。

神奈川県 特例子会社等 補助金 検索

10月・11月・12月は「労働相談強化期間」です

新型コロナウイルスやパワーハラスメントに関する労働相談を受けています！

近年の雇用を取り巻く環境は、本年6月1日の労働施策総合推進法改正により、パワーハラスメント対策が事業主に義務化されたほか、新型コロナウイルス感染症による事業活動への影響に伴う休業や解雇・雇止め等の問題も生じています。

そこで、県では10・11・12月を「労働相談強化期間」とし、職場で起きているトラブルの解決促進に向け、弁護士やカウンセラーによる特別労働相談会、直通電話でのコロナ労働相談110番、街頭労働相談会、セミナー、メール労働相談等を実施します。

《弁護士・カウンセラーによる特別労働相談会》 予約制・相談無料・秘密厳守

弁護士労働相談は、夜間、日曜に実施します！原則は来所相談ですが、電話での相談にも応じます。

日程	相談時間	会場	予約・問合せ電話	備考	
弁護士相談					
10月13日(火)	16:30～19:30	かながわ労働センター 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)	予約制 予約は平日の 8:30～12:00 13:00～17:15 をお願いします。 その際に、職員 が相談概要を お伺いします。	
10月25日(日)	13:30～16:30				日曜
11月10日(火)	16:30～19:30				夜間
11月22日(日)	13:30～16:30				日曜
12月8日(火)	16:30～19:30				夜間
12月20日(日)	13:30～16:30				日曜
10月15日(木)	16:30～19:30	かながわ労働センター川崎支所 川崎市高津区溝口1-6-12 リンクス溝の口1階	044-833-3141		
12月17日(木)					夜間
11月6日(金)	16:30～19:30	かながわ労働センター県央支所 厚木市水引2-3-1 県厚木合同庁舎3号館2階	046-296-7311		
12月4日(金)					夜間
10月28日(水)	16:30～19:30	かながわ労働センター湘南支所 平塚市西八幡1-3-1 県平塚合同庁舎別館	0463-22-2711 (代)		
11月18日(水)					夜間
心理カウンセラー					
11月4日(水)	13:30～16:30	かながわ労働センター 本所	045-633-6110 (代)		

《コロナ労働相談110番》 相談無料・秘密厳守

- ◆ 相談電話番号：045-662-8110 (直通) ◆ 受付時間：平日 8:30～12:00、13:00～17:15*
 - ◆ 相談員：かながわ労働センター職員 火曜 17:15～19:30*、日曜 9:00～12:00、13:00～17:00
- ※祝・休日を除く

《街頭労働相談会》 相談無料・秘密厳守

- ◆ 駅やショッピングセンター、市役所等で労働相談を行います。
 - ◆ 新型コロナウイルス感染症の状況により、中止、変更をする場合がありますので、詳細は、かながわ労働センターのホームページをご覧ください。
- <http://www.pref.kanagawa.jp/docs/k5n/soudan/gaito.html>

《セミナー》 対象：どなたでも 受講料：無料

- ◆ 新型コロナウイルス感染症の影響による労働に関する課題等をテーマに各地で開催します。
 - ◆ 新型コロナウイルス感染症の状況により、中止、変更をする場合がありますので、詳細は、かながわ労働センターのホームページをご覧ください。
- <http://www.pref.kanagawa.jp/docs/k5n/cnt/f5536/>

《メール労働相談》 随時受付・相談無料・秘密厳守 ※1事案1回限り

- ◆ 対象：県内在勤または在住の方で、電話・来所相談が困難な方 ◆ 相談員：かながわ労働センター職員
- ◆ 相談入力フォームはこちらから⇒ <http://www.pref.kanagawa.jp/docs/k5n/soudan/mail.html>

お問合せ先 かながわ労働センター

本所 ☎ 045-633-6110 (代)

県央支所 ☎ 046-296-7311

川崎支所 ☎ 044-833-3141

湘南支所 ☎ 0463-22-2711 (代)

新しい働き方・休み方を実践するために年次有給休暇を上手に活用しましょう

○ 時間単位の年次有給休暇を活用しましょう。

年次有給休暇の付与は原則1日単位ですが、労使協定を結べば、年5日の範囲内で、時間単位の取得が可能となります。労働者の様々な事情に応じた柔軟な働き方・休み方に役に立ちます。

< 労使協定で定める事項 >

① 時間単位年休の対象労働者の範囲

対象となる労働者の範囲を定めてください。一部の者を対象外とする場合には、「事業の正常な運営を妨げる場合」に限られます。

② 時間単位年休の日数

1年5日以内の範囲で定めてください。

③ 時間単位年休 1日分の時間数

1日分の年次有給休暇が何時間分の時間単位年休に相当するかを定めてください。1時間に満たない端数がある場合は時間単位に切り上げてください。(例) 所定労働時間が1日7時間30分の場合は8時間となります。

④ 1時間以外の時間を単位として与える場合の時間数

2時間単位など1日の所定労働時間数を上回らない整数の時間単位を定めてください。

○ 年次有給休暇の計画的付与制度を導入しましょう。

「年次有給休暇の計画的付与制度」とは、年次有給休暇の付与日数のうち5日を除いた残りの日数について、労使協定を結べば、計画的に休暇取得日を割り振ることができる制度です。

この制度の導入によって、休暇の取得の確実性が高まり、労働者にとっては予定していた活動が行いやすく、事業主にとっては計画的な業務運営に役立ちます。

1) 日数 付与日数から5日を除いた残りの日数を計画的付与の対象にできます。

例① 年次有給休暇の付与日数が10日の労働者	
5日	5日
事業主が計画的に付与できる	労働者が自由に取得できる
例② 年次有給休暇の付与日数が20日の労働者	
15日	5日
事業主が計画的に付与できる	労働者が自由に取得できる

※前年度取得されずに次年度に繰り越された日数がある場合には、繰返し分を含めた付与日数から5日を引いた日数を計画的付与の対象とすることができます。

2) 活用方法 企業、事業場の実態に合わせたさまざまな付与の方法があります。

方式	年次有給休暇の付与の方法	適した事業場、活用事例
一斉付与方式	全従業員に対して同一の日に付与	製造部門など、操業を止めて全従業員を休ませることのできる事業場などで活用
交替制付与方式	班・グループ別に交替で付与	流通・サービス業など、定休日を増やすことが難しい企業、事業場などで活用

注) 就業規則や労使協定のモデルは、「年次有給休暇取得促進特設サイト」をご覧ください。

※労働基準法が改正され、2019年4月から年5日間の年次有給休暇を確実に取得させることが必要になりました。

問合せ先 厚生労働省雇用環境・均等局職業生活両立課 働き方・休み方改善係 ☎03-5253-1111 (内線:7915)

かながわ労働情勢 4 5 6 7 月

○ 主要労働団体の機関開催

■ 連合神奈川

【第378回 五役会、第351回 執行委員会】

5月26日、第378回五役会、第351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 役員の変更について
- 2 第31回中央委員会の開催について
- 3 政治活動の取り組みについて
- 4 2020年度最低賃金の取り組み方針(その2)
- 5 連合神奈川「ピースウィーク」の行動について
- 6 国際連帯(韓国・中国・関プロ)について
- 7 新型コロナウイルスの感染拡大防止に向けた連合神奈川の対応について

【第379回 五役会、第352回 執行委員会】

6月23日、第379回五役会、第352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 役員の変更、各種委員の推薦等について
- 2 第31回中央委員会の議案について(政策、アピール)
- 3 政治活動の取り組みについて
- 4 「やどりき水源林のつどい」の開催中止について
- 5 2020年度個別労働紛争解決研修(基礎・応用)の受講者募集について

用)の受講者募集について

【第380回 五役会、第353回 執行委員会】

7月28日、第380回五役会、第353回執行委員会を開催し、次のとおり協議した。

【協議事項】

- 1 役員の変更、各種委員の推薦等について
- 2 第31回中央委員会の議案について(会計報告、役員補充)
- 3 連合神奈川における「新たな活動形態」に向けた検討と当面の対応について
- 4 政治活動の取り組みについて
- 5 「連合神奈川2021 地域ミニマム運動」の実施について
- 6 2021年4月 任命労働審判員の選出対応について
- 7 2020クリーンキャンペーンの実施について
- 8 2020年7月 豪雨災害緊急カンパの実施について
- 9 連合神奈川 第9回 チャリティー交流会の開催について

■ 神奈川労連

【第7回幹事会】

4月4日、第7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による職場への影響
- 2 第91回メーデーの開催形式などについて
- 3 新型コロナによる労働相談への積極的な対応
- 4 春の組織拡大月間

【第8回幹事会】

5月の第8回幹事会は書面開催とし、次のことを協議した。

- 1 20国民春闘の中間まとめ
- 2 5月から大会までの運動方針案
- 3 労働相談の状況と今後のとりくみ
- 4 横浜カジノ誘致阻止のとりくみ

【第9回幹事会】

6月6日、第9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による職場の状況と今後のとりくみ
- 2 春の組織拡大月間
- 3 夏季一時金の要求提出・回答状況
- 4 横浜カジノ誘致阻止のとりくみ

【第10回幹事会】

7月4日、第10回幹事会を開催し、次のことを協議した。

- 1 第36回 定期大会の議案・役員選出・開催方法について
- 2 新型コロナウイルス禍から医療機関・介護施設を守るとりくみ
- 3 神奈川労連「見える化プロジェクト」
- 4 最低賃金引き上げの実現を目指す諸行動

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（6件）、終結は3件（7件）でした。不当労働行為事件関係では、新規申立てが9件（15件）、終結は6件（14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。

調整事件一覧（5・6・7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2年(調)第1号事件	あっせん	労働組合	株式会社(その他サービス業)	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6月5日	打切り
	令和2年(調)第4号事件	あっせん	使用者	労働組合	令和2年6月1日	・団体交渉ルールの設定	令和2年6月17日	打切り
	令和2年(調)第2号事件	あっせん	使用者	労働組合	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7月14日	打切り
申請	令和2年(調)第4号事件	あっせん	使用者	労働組合	令和2年6月1日	・団体交渉ルールの設定	令和2年6月17日	打切り
	令和2年(調)第5号事件	あっせん	労働組合	地方公共団体(医療業)	令和2年7月7日	・原職復帰		
	令和2年(調)第6号事件	あっせん	労働組合	株式会社(製造業)	令和2年7月30日	・団体交渉ルールの設定		

不当労働行為事件一覧（5・6・7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	平成29年(不)第25号事件	労働組合	株式会社(運輸業・郵便業)	平成29年10月6日	・誠実団体交渉実施 ・原職復帰 ・バックペイ ・陳謝文の掲示	令和2年5月21日	一部救済
	令和2年(不)第8号事件	労働組合	学校法人(教育・学習支援業)	令和2年5月8日	・誠実団体交渉実施 ・支配介入の禁止 ・陳謝文の掲示	令和2年6月29日	無関与和解
	令和元年(不)第14号事件	労働組合	学校法人(教育・学習支援業)	令和元年7月11日	・解雇撤回 ・原職復帰 ・バックペイ ・陳謝文の掲示	令和2年7月27日	取下げ
	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(サービス事業)	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7月27日	関与和解
	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 ・パワハラ行為の謝罪と禁止 ・バックペイ ・陳謝文の掲示	令和2年7月29日	無関与和解
	平成31年(不)第1号事件	労働組合	株式会社(サービス業) 株式会社(製造業)	平成31年3月11日	・団体交渉応諾 ・陳謝文の掲示	令和2年7月29日	一部救済
申立て	令和2年(不)第7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5月8日	・誠実団体交渉実施 ・支配介入の禁止 ・陳謝文の掲示		
	令和2年(不)第8号事件	労働組合	学校法人(教育・学習支援業)	令和2年5月8日	・誠実団体交渉実施 ・支配介入の禁止 ・陳謝文の掲示	令和2年6月29日	無関与和解
	令和2年(不)第9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5月8日	・団体交渉応諾 ・陳謝文の掲示		
	令和2年(不)第10号事件	労働組合	株式会社(製造業)	令和2年5月15日	・誠実団体交渉実施 ・陳謝文の掲示		
	令和2年(不)第11号事件	労働組合	有限会社(製造業) 株式会社(製造業)	令和2年5月29日	・団体交渉応諾 ・陳謝文の掲示		
	令和2年(不)第12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6月22日	・団体交渉応諾 ・誠実団体交渉実施 ・支配介入の禁止 ・陳謝文の掲示		
	令和2年(不)第13号事件	労働組合	株式会社(教育・学習支援業)	令和2年7月3日	・団体交渉応諾 ・陳謝文の掲示		
	令和2年(不)第14号事件	労働組合	株式会社(建設業) 株式会社(建設業)	令和2年7月13日	・誠実団体交渉実施 ・陳謝文の掲示		
	令和2年(不)第15号事件	労働組合	合同会社(医療・福祉)	令和2年7月27日	・団体交渉応諾 ・誠実団体交渉実施 ・陳謝文の掲示		

いこいの村 あしがらから特得プランのご案内

1 通年ゆっくりプラン(1泊)

金曜・土曜・祝前日・年末年始・夏期を除く
 料金: 1泊3食 9,900円～(税込)
 特典: 翌日の昼食付き
 翌日10:00～15:00 個室のご用意

2 研修プラン

金曜・土曜・祝前日・年末年始・夏期を除く
 料金: 1泊2食 7,700円～(税込)
 特典: 会議一日一回につきコーヒーサービス
 ※ご宴会プランも別途、ご相談申し受けます。



ご予約
お問合せは

いこいの村あしがら

TEL 0465-82-2381
 FAX 0465-82-2384
 URL <http://www.ikoi.or.jp>

各プランご利用にあたって

・ご予約の際は必ずプラン名をお伝え下さい。・お部屋は全室和室となっております。
 ・入湯税は宿泊1名様につき150円別途承ります。・1部屋4～5名様料金です。

シリーズ **実務に役立つ労働判例**

業務中の死亡事故の損害賠償に係る労働者から使用者への逆求償の可否

福山通運事件 最高裁第二小法廷令和2年2月28日判決
(労働判例ジャーナル97号1頁)

1. 事実の概要

X(1審原告、被控訴人、上告人)は、平成17年5月にY社(大手貨物運送会社。1審被告、控訴人、被上告人)に雇用され、運転手として稼働していました。Y社では、その事業に使用する車両すべてに自動車保険契約等を締結していませんでした。平成22年7月26日、Xは、業務としてトラックを運転中に、交差点で自転車を運転するAに接触して転倒させ、Aは同日死亡しました(本件事故)。

Aの相続人の長男Bと次男Cのうち、CはY社に対し損害賠償を請求する訴訟を提起し、Y社とCとの間で平成25年9月に訴訟上の和解が成立し、Y社はCに1300万円を支払いました。Bは、Xに対し訴訟を提起し、裁判所は1383万円余りと遅延損害金の支払を求めた限度でBの請求を認容し、判決が確定しました。

本件は、Xが、本件事故に関し、Aに加えた損害をBに賠償したことによりY社に対する求償権を取得したなどと主張して、Y社に対し求償金等の支払を求めたものです。1審(大阪地判平成29.9.29、判例秘書L07251535)は、Xの請求を839万2222円及び遅延損害金の範囲で認容したためY社が控訴し、控訴審(大阪高判平30.4.27判例秘書L07320878)は原判決を取消してXの請求を棄却したため、Xが上告しました。

2. 判決の要旨

破棄差戻

民法715条1項が規定する使用者責任は、使用者が被用者の活動によって利益を上げる関係にあることや、自己の事業範囲を拡張して第三者に損害を生じさせる危険を増大させていることに着目し、損害の公平な分担という見地から、その事業の執行について被用者が第三者に加えた損害を使用者に負担させることとしたものである。このような使用者責任の趣旨からすれば、使用者は、その事業の執行により損害を被った第三者に対する関係において損害賠償義務を負うのみならず、被用者との関係においても、損害の全部又は一部について負担すべき場合があると解すべきである。

また、使用者が第三者に対して使用者責任に基づく損害賠償義務を履行した場合には、使用者は、その事業の性格、規模、施設の状況、被用者の業務の内容、労働条件、勤務態度、加害行為の態様、加害行為の予防又は損失の分散についての使用者の配慮の程度その他

諸般の事情に照らし、損害の公平な分担という見地から信義則上相当と認められる限度において、被用者に対して求償することができる(最1小判昭51.7.8民集30巻7号689頁)、上記の場合と被用者が第三者の被った損害を賠償した場合とで、使用者の損害の負担について異なる結果となることは相当でない。

以上によれば、被用者が使用者の事業の執行について第三者に損害を加え、その損害を賠償した場合には、被用者は、上記諸般の事情に照らし、損害の公平な分担という見地から相当と認められる額について、使用者に対して求償することができるものと解すべきである。

3. 解説

民法715条1項本文は「ある事業のために他人を使用する者は、被用者がその事業の執行について第三者に加えた損害を賠償する責任を負う。」として不法行為における使用者責任について定めます。そして、同条3項は、「前2項の規定は、使用者又は監督者から被用者に対する求償権の行使を妨げない。」とします。労働者が業務遂行上、その不法行為によって第三者に損害を与えた場合に、使用者は、労働者が生じさせた損害を第三者に賠償しなければなりません。不法行為を行った労働者が免責されるわけではなく、同3項によって、使用者は労働者に対し使用者が被害者に支払った損害賠償を使用者に支払わせるという求償権の行使が認められています。

使用者から労働者への求償権の行使にあたっては、これまで判例・学説は、本件最高裁判決が引用する茨城石炭通商事件判決(最1小判昭51.7.8)の示した判断枠組みに照らし、損害の公平な分担という見地から信義則上相当と認められる限度において、求償することができるとしてきました。

本件で争点となったのは、これとは逆に、労働者が業務遂行に当たって生じさせた損害賠償を被害者に支払った後で、使用者に対し求償権を行使できるか(逆求償)という問題です。これについて、本件最高裁判決は、使用者による求償権の行使と、労働者が第三者の被った損害を賠償した場合とで、使用者の損害の負担について異なる結果となることは相当でないとし、損害の公平な分担という見地から相当と認められる額について、使用者に対して求償することができるとなりました。そして、労使間における負担割合についてさらに審理を尽くすため、控訴審判決を破棄し差し戻しています。

図書紹介



現場で役立つ! ハラスメントを許さない現場力と組織力

鈴木 瑞穂
日本経済新聞出版社

企業法務、コンプライアンスを中心とした、数多くの企業内研修の講師を務めてきた著者が、ここ数年多くなっているハラスメント研修の経験を踏まえ、ハラスメント問題に取り組んでいる会社が抱えている課題について、感じていることを紹介します。ハラスメント問題は、単に管理職対象の研修だけではなく、現場力を向上させ、組織力の構築という、側面を強化すべきと語り、具体的な提言をまとめます。



退職代行

「辞める」を許さない職場の真実

小澤 亜季子
SBクリエイティブ株式会社

著者は「辞めたくても辞められない」労働者に退職代行サービスを提供している弁護士。なぜ退職を申し出ても受け入れられないのか。労働者の当然の権利である「辞める」を許さない職場とは。退職に関する相談が増加している背景を考察し、退職代行が必要とされている理由を多くの事例を踏まえ、解き明かす。退職時に起こりうるトラブルとその対処法、就職時に注意すべきブラック企業の見分け方も紹介する。

センターに寄せられた労働相談事例

Q 正規職員として事務系の仕事(勤務時間8時間)をしていますが、会社から、新型コロナウイルス感染症の拡大を防ぐため、当面の間、在宅勤務をするよう指示を受けました。

会社からはパソコンや携帯電話などは貸与されず、私物を使うように言われました。在宅勤務に要する通信費や情報通信機器の費用は、社員が負担するものなのでしょうか。



また、忙しいときは、勤務時間終了後も作業を続けているので、時間外手当について会社に問い合わせたところ、自宅ではいつ業務を終了したかわからないから残業は認められない、通勤手当についても、会社に来ていないのだから支払わない、とのことでした。こうした取扱いでよいのでしょうか。

A 労働者が情報通信技術を利用して事業場以外で行う勤務を、テレワークといいます。「在宅勤務」は、テレワークの一つで、その他に、サテライトオフィス勤務(自宅の近くや通勤途中の場所等)やモバイル勤務(労働者が自由に働く場所を選択)があります。

厚生労働省が作成した「情報通信技術を利用した事業場外勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン」では、テレワークの制度を適切に導入するに当たっては、労使で認識に齟齬のないように、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、労使で十分に協議し、文書にして保存する等の手続きをすることが望ましい、としています。

テレワークを行うことによって生じる費用については、通常の勤務と異なり、テレワークを行う労働者がその負担を負うことがあり得ることから、労使のどちらが負担するのか、また、使用者が負担する場合における限度額、労働者が請求する場合の請求方法等については、あらかじめ労使で話し合い、就業規則等に定めておくことが望ましく、特に、労働者に情報通信機器、作業用品その他の負担をさせる定めをする場合には、当該事項について就業規則に規定しなければならないとされています。

したがって、まずは就業規則を確認し、費用等に関する規定がない場合には、納得のいくまで会社と話し合う必要があります。

在宅勤務の労働者であっても、雇用契約を結んでいれば労働基準法は適用されますので、実労働時間が法定労働時間を超える場合は、使用者は、時間外に係る36協定の締結、届出及び割増賃金の支払いが必要となります。

使用者は、原則としてその労働者の労働時間について適正に把握する責務を有し、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」(平成29年1月20日策定)に基づき、適切に労働時間管理を行わなければならないとされています。具体的には、パソコンの使用時間や、在宅業務に従事した時間を日報等において記録するなどの方法があります。

なお、使用者の具体的な指揮監督が及ばず、労働時間を算定することが困難なときは、事業場外みなし労働時間制が適用されるケースがあります。その場合は、原則として就業規則等で定められた所定労働時間を労働したものとみなされますが、次の2つの要件を満たす必要があります。(1)情報通信機器を通じた使用者の指示に即応する義務がない状態であること。(2)随時使用者の具体的な指示に基づいて業務を行っていないこと。

通勤手当については、法律では支給が義務付けられておらず、基本的には就業規則等に従って支払われます。例えば、当該規定に「実費」であることが明記されている場合は、実際に出社していなければ支払われませんが、「実費」に関係なく、一律に通勤手当が支給される規定であれば、出社していなくても支給されることとなります。

*** 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 (<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**

中央ろうきん
家計見直し
借換
キャンペーン

実施期間
2020年4月1日(水)～
2021年3月31日(水)

低金利の“今”が
チャンス!

お得に家計を見直し!

住宅ローン
住宅ローンの借換って
どのくらいメリットが
でるの?

カードローン
カードローンは、
借換えの方が
いいのかな?

借換シミュレーション
実施でもれなく
500円分の
クオカード
プレゼント!!

対象条件・留意事項

対象:有担保ローン・無担保ローン(マイプラン含む)の
借換シミュレーションを実施された方
※ホームページ上での借換シミュレーションはキャンペーン対象外となります。
※キャンペーン期間中、初めての借換シミュレーションのみを対象とさせていただきます。
※中央ろうきん以外の金融機関からお借入されているローンが対象となります。
※その他のキャンペーンとの併用はできない場合がございます。
※詳しくは(中央ろうきん)営業店までお問い合わせください。

■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7月1日 現在

こくみん共済 NEWS 全労済から「こくみん共済coop」へ

こくみん共済
個人定期生命共済・こども定期生命共済・無期定期生命共済・養老共済・個人賠償責任共済・終身生命共済・個人定期生命共済

先進医療にも備えた
医療に手厚い保障

入院 日帰り入院も保障
日額 10,000円

医療 保障タイプ
月々の掛金 **2,300円**

先進医療 入院・外来を問わず、
共済金額を限度に技術料実額
最高 1,000万円

手術 診療報酬点数1,400点以上が
算定された手術等
60,000円

加入できる方:満18歳～満64歳の健康な方
(最高満80歳の契約満了日まで保障)
満60歳の契約満了後は移行タイプに更新できます。

0歳から加入できるお子さまの総合保障

こども 保障タイプ 月々の掛金 **1,200円**

入院 日帰り入院も保障 + 入院時諸費用サポート = 入院日額の合計は
日額 5,000円 日額 5,000円 10,000円

加入できる方:0歳～満17歳の健康な方(最高満18歳の契約満了日まで保障)
満18歳の契約満了時には他のタイプに継続、または自動移行できます。
詳細は満18歳の契約満了時にご案内します。

こくみん共済 こども相談室
育児の悩みにから進路相談まで、
子育て・教育のエキスパートが
メールで直接お答えします!

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
全労済労働者共済生活協同組合 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。詳しくは、リーフレット等をご覧ください。
※ここに記載されている内容は、概要となります。詳しくは、リーフレット等をご覧ください。
14205006

労働かながわ

令和2年9月1日発行 第726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。