

労働かながわ

2023 3・4・5月号
No.736

中小事業主の皆様 パワハラ防止対策は済んでいますか？義務化されて1年！

労働施策総合推進法の改正により、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。

●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、また、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等の文書に規定して、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。

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し、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。

* かながわ労働センターの職員が事業所に伺い、パワハラの内容や防止対策を学べる研修を実施します。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

時間外労働の割増賃金率の上げが、中小企業においても適用されます。

月60時間を超える時間外労働に対する割増賃金率は5割増以上に引き上げられました。中小企業については、令和5年3月31日まで割増賃金率の上げは猶予されているところですが、4月1日より適用されます。改正内容の詳細については、下記 URL をご参考ください。

<https://hatarakikatakaikaku.mhlw.go.jp/assets/img/download/download01.pdf>（厚生労働省）

固定残業代の超過分について

最近では、残業代を定額制（「固定残業代」等）としている会社もありますが、使用者は固定残業代を除いた基本給の額、固定残業代に関する労働時間数と金額等の計算方法を明示し、実際に行われた時間外労働時間数に基づき、労働基準法や就業規則等の割増率を適用して計算した金額が、固定残業代を上回る場合には、その差額を支払う必要があります。固定残業代については、下記 URL もご参考ください。

<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11600000-Shokugyouanteikyoku/0000184068.pdf>（厚生労働省）

主な内容

- 「中小企業の皆様」パワハラ防止対策は済んでいますか？義務化されて1年！ P.1
- 割増賃金率の上げについて P.1
- 固定残業代について P.1
- 若者のための労働法基礎講座 P.2
- 令和5年度前期技能検定のご案内 P.2
- スキルアップセミナー（在職者訓練）のご案内 P.2
- 2月・3月は、解雇・雇止め等相談強化期間です P.3
- 女性活躍推進法の改正への対応について P.3
- 「神奈川なでしこブランド2023」認定商品等を決定！ P.4

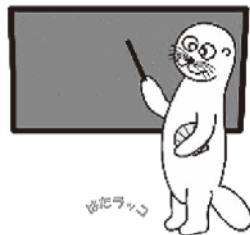
～安心して働くために～

知って役立つ！若者のための労働法入門講座（WEB講座）

無料

若者の雇用環境がコロナ禍の影響で厳しくなる中、解雇や雇い止め、内定取消など、労働法知識の不足から、不利益を被ることが大きな社会問題になっています。本講座では、若者が違法な労働行為から自分を守るために、知っておくべき労働法等の基礎知識をわかりやすく解説します。

就職活動中の方、大学生、高校生、就労支援担当者、新入社員、人事労務管理担当者の方など是非ご活用ください。



- ◆ 講師：法政大学法学部 教授 沼田 雅之先生
- ◆ WEB講座 2023年2月13日（月）～3月26日（日）まで、オンデマンドで配信します。
1 講義（2時間：休憩含む）×2回 定員なし
- ◆ 詳細はホームページをご確認ください。 [神奈川県労働福祉協会](#) [検索](#)
- ◆ お申込み・お問合せ：（公財）神奈川県労働福祉協会（神奈川県からの受託事業者）
☎ 045-633-5410 FAX 045-633-5412

～令和5年度 前期技能検定のご案内～

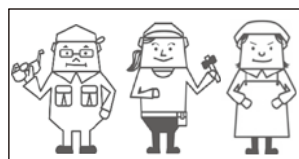
技能検定とは、働く人々の持っている技能を一定の基準によって検定し、これを公に証明する職業能力開発促進法に基づく検定制度です。

合格した方には、厚生労働大臣（特級、1級及び単一等級）又は県知事（2級及び3級）から合格証書が交付され、「技能士」と称することができます。

- 1 申請受付 4月3日（月）から4月14日（金）必着
神奈川県職業能力開発協会（〒231-0026 横浜市中区寿町1-4 かながわ労働プラザ6階）
- 2 受検申請書用紙配布場所 神奈川県職業能力開発協会、県立産業技術短期大学校、県立東部・西部総合職業技術校、神奈川県障害者職業能力開発校、各地域県政情報コーナーなどで、3月上旬から配布
- 3 問合せ 神奈川県職業能力開発協会 ☎ 045-633-5419
神奈川県産業労働局労働部産業人材課 ☎ 045-210-5720

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総合職業技術校等では、主に中小企業等に在職中の方を対象に、様々な専門分野の講座を開催しています。仕事に必要な技術を身につけるために、ぜひご活用ください。あらかじめ設定された講座から選択して受講できる「メニュー型」と、企業や団体の方々のご要望に応じた内容で受講できる「オーダー型」の2種類のスキルアップ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（応募締切日が令和5年4月の講座例）

No.	講座名	定員	実施日	応募締切日	受講料	実施校（申込先）
0913	季節に応じた薬膳料理（春・夏編）	15	4/25、5/29	4/7	2,000円	西部総合職業技術校
0754	建築図面の読み方	10	5/10、17	4/7	2,000円	東部総合職業技術校
0502	Pythonによるマイコン制御実習	10	5/17、18	4/12	6,200円	産業技術短期大学校

上記以外にも、様々な講座を実施しています。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。

各講座の申込み先や、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



◀スキルアップセミナーのホームページ

[スキルアップ 神奈川](#) [検索](#)

神奈川県産業労働局労働部産業人材課
☎ 045-210-5715

2月・3月は、

解雇・雇止め等相談強化期間です

県では、2月・3月を「解雇・雇止め等相談強化期間」とし、「弁護士による特別労働相談会」「街頭労働相談」等を実施します。相談は全て無料、秘密は厳守します。また、無料のセミナーも開催します。ぜひご参加ください。

弁護士による特別労働相談会（要予約）

日程	相談時間	会場	予約・問合せ
3月	14日(火)	16:30～19:30	本所 045-633-6110(代)
	26日(日)	13:30～16:30	



※予約は、平日の8:30～12:00、13:00～17:15にお願いします。予約受付時に職員が相談概要をお伺いします。上記以外にも相談できる日があります。詳細はお問合せください。電話での相談にも応じます。

街頭労働相談（予約不要）

駅やショッピングセンター等で労働相談を行います。

かながわ労働センターの街頭労働相談▶



セミナー（受講料無料・要申込）

労働問題に関する課題等をテーマに、各地で開催します。

かながわ労働センターの労働講座▶



予約・問い合わせは、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)
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)



かながわ労働センターの労働相談

女性活躍推進法の改正への対応について

女性活躍推進法は、仕事で活躍したいと希望するすべての女性が、個性や能力を存分に発揮できる社会の実現を目指して、2015年8月に成立しました。2019年5月には改正女性活躍推進法が成立し、2022年4月に全面施行となりました。事業主の皆さまにおかれては、下記の2022年度施行の内容をはじめ、改正内容を今一度ご確認ください、適切にご対応いただきますよう、お願いいたします。

1 一般事業主行動計画の策定等が労働者数101人以上の事業主も義務化されました。

女性活躍推進法等の一部を改正する法律が2022年4月1日に全面施行となり、自社の女性の活躍に関する状況把握・課題分析・一般事業主行動計画の策定・社内周知・外部公表・届出義務及び自社の女性活躍に関する情報公表の義務の対象が、常時雇用する労働者が301人以上から101人以上の事業主に拡大されました。

2 労働者数301人以上の事業主に対し「男女の賃金の差異」の公表が義務化されました。

2022年7月8日に女性活躍推進法の省令改正が行われ、常時雇用する労働者が301人以上の事業主を対象として「男女の賃金の差異」が情報公表の必須項目となりました。常時雇用する労働者が101人から300人の事業主に対しては、情報公表の選択項目のひとつとなります。

公表時期：初回「男女賃金の差異」の情報公表は、施行後に最初に終了する事業年度の実績を、その次の事業年度の開始後おおむね3ヶ月以内に公表していただきます。

▼詳細はこちら

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>

●問合せ先

神奈川労働局雇用環境・均等部 指導課 ☎045-211-7380

「神奈川なでしこブランド2023」認定商品等を決定!

県では、女性の潜在力を多くの企業に理解していただき、女性の活躍を応援するため、女性が開発に貢献した優れた商品を認定する「神奈川なでしこブランド」、商品に関する優れたアイデアを認定する「なでしこの芽」「なでしこの種」の事業を実施しています。

このたび、「神奈川なでしこブランド2023」を14件、「なでしこの芽」を1件認定しました。

2月3日(金)に、神奈川県庁「正庁」で認定式を開催し、認定証を贈呈しました。



神奈川なでしこブランド 2023 認定商品一覧

1 食料品・飲料 (5件)

	商品名	事業所・団体名
1	海風のドライベジ	くろぜむ農園
2	レトルト発酵スープカレー	発酵スープカレーミコヤ
3	自分で仕上げる酵素シロップ	コフワークス
4	てづくりそうざい「4DEL1」	株式会社N-link
5	with Rice 麦塩麴	麴 Style 株式会社

2 生活・文化用品 (7件)

	商品名	事業所・団体名
6	横濱馬油商店マルチバーム	株式会社ディアラ
7	アロマオイル「大磯 frais-Tekka-」	大磯町商工会女性部
8	ちょこんとグリーン	chocon.to.green
9	神奈川ユズ精油	aroma&herbal school kukuna
10	お椀になりたかったツリー	aspen grove
11	こどもタウンニュース	株式会社タウンニュース社
12	リブルームキャンドル	日本サステナブルフラワー協会 (moani 株式会社)

3 サービス (2件)

	商品名	事業所・団体名
13	“横浜発着”女子バス旅	株式会社旅コレクション
14	HOPE WEDDINGS (ホープウェディングス)	Mトワル

令和4年度「なでしこの芽」認定アイデア一覧

アイデア名	アイデアの概要
神奈川県産ブランドで育った養殖トラフグ	神奈川県産ブランド「湘南ゴールド・足柄茶・湘南しらす」等を使用し飼料を開発。その飼料を使い、県内初の陸上養殖トラフグを生産し、飼料から生産物に至るまで全てが神奈川県産トラフグの商品化を目指すアイデア。

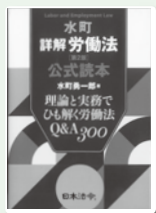
※ 認定商品等の概要については県雇用労政課ホームページで公開しています。

神奈川なでしこブランド 検索



● 問合せ先 神奈川県産業労働局労働部雇用労政課 雇用対策グループ ☎ 045-210-5867

図書紹介



水町詳解労働法〈第2版〉公式読本

理論と実務でひも解く労働法Q&A300
水町 勇一郎
日本法令

「働き方改革」以降、労働法をめぐる法令改正等の動きは目まぐるしく、有期・無期契約労働者間の待遇格差、出来高給と割増賃金が一体となった賃金制度による割増賃金の支払い、無期契約転換ルールと雇止め等、判例・裁判例の重要な展開もあります。労働法学者で原本の執筆者が、オンラインで開催された講演会で社労士等から寄せられた疑問をまとめ、理論立てて考察し解を示します。労働情報コーナーには原本も所蔵しています。



過労死・ハラスメントのない社会を

電通高橋事件と現在
川人 博 高橋 幸美
日本評論社

電通新入社員の高橋まつりさんの過労死が2016年に労災認定されたことを契機として、過重労働抑止・ハラスメント防止を求める世論が高揚した。これを受け、一連の「働き方改革法」「ハラスメント対策法」が成立し、労働基準法遵守の重要性が社会的に認識されたが、その後も過労・ハラスメントによる痛ましい事件は後を絶たず、コロナ禍による過重労働と精神的ストレスも憂慮される。過労死・ハラスメントを根絶するため、どんな取り組みをすべきか高橋さんの母親と同事件の担当弁護士が提言する。

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4件(11件)、終結(あっせん)は3件(10件)でした。個別調整事件関係では、新規依頼が1件(1件)でした。不当労働行為事件関係では、新規申立てが6件(27件)、終結は9件(35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。※括弧内の件数は、令和4年の累計です。

調整事件一覧(11・12・1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8号事件	あっせん	労働組合	医療法人(医療・福祉)	令和4年11月4日	・降格処分の撤回 ・団体交渉ルールの策定		
	令和4年(調)第9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12月8日	・チェックオフの導入		
	令和4年(調)第10号事件	あっせん	労働組合	株式会社(建設業)	令和4年12月15日	・組合員に対する懲戒解雇処分の撤回		
	令和4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4年12月27日	・組合員の解雇撤回及び復職 ・誠実団体交渉実施		
終結	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	令和4年11月4日	打切り
	令和4年(調)第6号事件	あっせん	労働組合	協同組合(サービス業)	令和4年9月7日	・未払い残業代の支払い	令和4年11月15日	解決
	令和4年(調)第7号事件	あっせん	労働組合	株式会社(サービス業)	令和4年9月26日	・団体交渉促進 ・労働問題の円満解決	令和4年12月7日	解決

個別労働関係紛争事件一覧(11・12・1月 申請依頼・終結分)

	事件名	申請者	被申請者	(申請日)依頼日	調整事項	終結日	終結事由
申請依頼	令和4年(個)第1号事件	労働者	株式会社(製造業)	令和4年(12月13日)12月21日	・解雇撤回・原職復帰		

不当労働行為事件一覧(11・12・1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22号事件	労働組合	株式会社(運輸業、郵便業)	令和4年11月17日	・不利益取扱いの禁止 ・団体交渉応諾 ・支配介入の禁止		
	令和4年(不)第23号事件	労働組合	株式会社(サービス業)	令和4年11月30日	・誠実団体交渉実施 ・直接交渉の禁止 ・陳謝文の掲示		
	令和4年(不)第24号事件	労働組合	株式会社(生活関連サービス業、娯楽業)	令和4年12月14日	・誠実団体交渉実施 ・陳謝文の掲示		
	令和4年(不)第25号事件	労働組合	株式会社(製造業)	令和4年12月23日	・賃金の是正、差額の支払い ・懲戒処分の撤回 ・組合員への誹謗中傷の禁止 ・誠実団体交渉実施 ・陳謝文の掲示		
	令和5年(不)第1号事件	労働組合	株式会社(卸売業、小売業)	令和5年1月18日	・団体交渉応諾 ・陳謝文の掲示		
	令和5年(不)第2号事件	労働組合	株式会社(宿泊業、飲食サービス業)	令和5年1月27日	・誠実団体交渉実施 ・陳謝文の掲示		
終結	令和3年(不)第29号事件	労働組合	株式会社(製造業) 有限会社(製造業)	令和3年10月20日	・解雇撤回 ・直接交渉の禁止 ・バックペイ ・陳謝文の掲示	令和4年11月15日	関与和解
	令和3年(不)第19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28日	・誠実団体交渉実施 ・直接交渉の禁止 ・陳謝文の掲示	令和4年11月16日	棄却
	令和4年(不)第14号事件	労働組合	学校法人(教育、学習支援業)	令和4年7月21日	・雇止め撤回 ・誠実団体交渉実施 ・陳謝文の掲示	令和4年11月21日	関与和解
	令和4年(不)第17号事件	労働組合	株式会社(建設業)	令和4年9月20日	・誠実団体交渉実施 ・直接交渉の禁止 ・陳謝文の掲示	令和4年11月30日	関与和解
	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	・解雇撤回 ・バックペイ ・誠実団体交渉実施	令和4年12月13日	関与和解
	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	・不利益取扱いの禁止 ・支配介入の禁止 ・陳謝文の掲示	令和4年12月13日	一部救済
	令和3年(不)第23号事件	労働組合	株式会社(サービス業)	令和3年9月9日	・支配介入の禁止 ・陳謝文の掲示	令和4年12月13日	棄却
	令和4年(不)第10号事件	労働組合	株式会社(製造業)	令和4年5月13日	・誠実団体交渉実施 ・陳謝文の掲示	令和4年12月16日	関与和解
令和3年(不)第13号事件	労働組合	株式会社(サービス業)	令和3年5月6日	・誠実団体交渉実施 ・支配介入の禁止 ・陳謝文の掲示	令和4年12月28日	関与和解	

かながわ労働情勢 10 11 12 1月

○主要労働団体の機関開催

■連合神奈川

【第405回 五役会、第378回 執行委員会】
10月25日、第405回五役会、第378回執行委員会を開催し、次のとおり協議した。

【協議事項】

- 第34回年次大会の議案について
- 政治活動の取り組みについて
- 組織拡大実績と組織表彰について
- 北方領土返還要求運動神奈川県民大会の開催について
- 青年委員会の総会の開催について
- 女性委員会の総会・学習会の開催について

【第406回 五役会、第379回 執行委員会】
11月22日、第406回五役会、第379回執行委員会を開催し、次のとおり協議した。

【協議事項】

- 役員の変更・委員の推薦等について
- 職員の採用について
- 任務分担および内局職務分掌について
- 政治活動の取り組みについて

- 2023年度の政策活動について
- 2023年春季生活闘争・第20回統一地方選挙総決起集会の開催について
- 第94回かながわ中央メーデーについて

【第407回 五役会、第380回 執行委員会】
12月20日、第407回五役会、第380回執行委員会を開催し、次のとおり協議した。

【協議事項】

- 役員の変更・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2023年春季生活闘争方針(その1)について
- 2023連合神奈川政策フォーラムの開催について
- 連合神奈川SNSフォロワー獲得「+30チャレンジ」について

■神奈川労連

【第2回幹事会】

11月5日、第2回幹事会を開催し、次のことを協議した。

- 秋の拡大月間の取り組み
- 23国民春闘の構想と方針
- 県知事選挙にむけた神奈川労連の取り組み方針
- JAL解雇争議の支援について

【第3回幹事会】

12月3日、第3回幹事会を開催し、次のことを協議した。

- 地域組織強化にむけた聞き取りの具体化
- 年末一時金闘争、各組織の回答状況
- 神奈川労連23国民春闘方針案
- 「変えるリーフⅢ」配布行動の具体化

【第4回幹事会】

1月11日、第4回幹事会を開催し、次のことを協議した。

- 秋から年末の運動のまとめについて
- 評議員会に提起する23国民春闘方針案
- 春闘の統一行動について
- 最低賃金審議会委員の推薦

シリーズ 実務に役立つ労働判例

大器キャリアキャスティングほか1社事件

大坂高裁 令和4年10月14日判決 LEX/DB25593807

兼業による長時間労働を原因とする精神疾患罹患と使用者の安全配慮義務

事実の概要

D社(大器)は給油所の運営受託、労働者派遣事業などを営む会社で、T社(東洋石油販売。後に、ENEOSジェネレーションズ(1審被告、被控訴人)に吸収合併された)のセルフ方式の24時間営業の給油所(H店、S店)の深夜早朝時間帯の運営を受託していました(昼間の時間帯はT社が運営)。

X(1審原告、控訴人)は、給油所への常駐が求められる危険物取扱者の資格を有する者で、平成25年3月22日より、訴外派遣会社Bの派遣労働者としてD社に派遣されH店等で深夜早朝に稼働していました。B社は、Xらに、同年12月末で給油所スタッフ派遣業務が3年となり同一事業所へ派遣ができなくなるため、D社が子会社C社(大器キャリアキャスティング。1審被告、被控訴人)を設立するから、そちらに所属替えする提案をし、これに応じたXは、26年2月1日にC社と労働契約期間を2ヶ月とする労働契約を締結し、その後、1年契約で更新し、給油所(H店、S店、D社が受託する訴外F社のM店)で就労していました。C社の就業規則には無承認での他社就労が禁止されています。

平成26年2月21日、Xは、T社の依頼により、T社とも労働契約を締結し、日曜日にH店で就労し、平成26年2月2日を最後に、以降、休日が全くない状態となりました。

C社は同年3月下旬頃に、Xの兼業を知りました。

また、C社においてXは勤務時間が長いM店でのシフトを強く望み、同僚と諍いを起こします。

平成26年4月10日、C社のQ(エリアマネージャー)らは、Xに、T社での就労を合わせると週7日稼働となり労基法に抵触する、体調を考慮して休んで欲しいと注意し、Xは、5月中旬までにT社を辞める旨の約束をし、実際には同年6月末で退職しました。

同年6月27日、C社はXに対し、洗車機のプライベートカード販売に関するXの挙動、C社や同僚従業員の信用や名誉を害する発言、C社に貸与された携帯電話の私用等の事実について事情聴取を行いました。Xは、7月1日にクリニックを受診し、連続勤務による疲労困憊を訴え、抑うつ神経症、不眠症等と診断され、7月3日以降は欠勤しました(平成27年11月30日、大坂中央労基署長は休業補償給付の支給決定をしています)。

C社は、7月3日、Xにその言動を改めるよう「業務指示書」を提示し、署名を求めましたが、Xはこれを拒否しました。C社は、27年3月末でXを雇止めしました。

Xは、C社に対し、①労働時間の軽減等をすべき注意義務を怠ったこと、およびXが受けたパワハラが不法行為に当たるとする損害賠償請求、②雇止めの無効、雇止めによる精神的苦痛の損害賠償請求等を行い、③T社を吸収合併したE社に労働時間の軽減等をすべき注意義務懈怠につき損害賠償請求等を行いました。1審(大阪地裁令和3年10月28日判決、労働判例1257号17頁)はXの請求を棄却したため、Xが控訴しました。

判旨

控訴一部認容、一部棄却

(1) C社によるXに対するパワハラの有否及び違法性
Qらが、Xに、業務命令として、業務指示書に署名押印を求め、その際に、業務を遂行する上で最低限度遵守すべきことを記載した業務指示書に署名押印しないようであればXを勤務シフトに入れることはできない旨を告げたことは、業務指導の方法として雇用主が持つ裁量を逸脱した、あるいは、Xの人格権等を侵害したものであるとの評価は当たらず、違法な強要であったと認めることはできない。

(2) 長時間労働に関するC社・T社の法的責任の有無
C社とT社の下での労働時間数は、欠勤前1ヶ月は約303時間、欠勤前2ヶ月は約270時間等と、長時間労働による健康障害の防止を図るべく上限について定めた労基法32条の趣旨に反する状態が現出していたといえる。

Xは自ら積極的に働きかけて、より労働時間が長いM店での勤務の機会を得ようとし、自己の労働時間数を増加させたものと認められる。

C社は、T社に問い合わせて、XのT社での労働日数及び労働時間について把握できる状況にあったのであるから、XのT社における兼業は、従業員が勤務時間外の私的な時間を利用して雇用主と無関係の別企業で就労した場合(雇用主が兼業の状況を把握することは必ずしも容易ではない場合)とは異なるということができる。C社は、自身との労働契約に基づくXの労働時間は把握しており、M店での就労状況も比較的容易に把握することができたのであるから、Xの業務を軽減する措置を取るべき義務を負っていたというべきである。C社は、XのT社での兼業の事実を把握したにもかかわらず、兼業の解消を求めることはあったものの、XのT社での就労状況を把握することなく、7月2日に至るまで長時間・連続勤務をする状態を解消しなかったのであるから、Xに対する安全配慮義務違反があったと認められる。他方、Xにも相応の過失があったと認められ、4割を過失相殺するのが相当である(C社の安全配慮義務違反に基づく慰謝料、休業損害、弁護士費用等の請求が434万円8,831円認容され、T社への請求は棄却された)。

(3) 雇止め

本件労働契約の更新回数(1回)、通算した契約期間(1年1ヶ月)を踏まえると、Xについて契約更新に対する合理的期待があると認めることは困難である。

Xは、他の従業員の勤務予定を変えてまで自己の勤務時間を増やす行動をして、上司を交えた調整でも自己の意向を通していたこと、Xが就業規則に反して他業者と労働契約を締結し、C社担当者から注意され、合理性を有する業務指示書への署名押印を拒否するなどしていたことから、C社がXとの労働契約を雇止めしたことについて、合理性があり、社会通念上相当と解される。

解説

厚生労働省は「副業・兼業の促進に関するガイドライン」(令和4年7月8日改定版)を策定し、「モデル就業規則」(令和4年11月版)でも副業・兼業の項目を設けています。副業・兼業に際しても、労働時間の通算制度(労基法38条1項)が適用されるため、上記ガイドラインにおいても、労働時間の把握の方法が示されているところです。

本件は、自ら進んで兼業を行い労働時間を増大させ連続勤務による健康障害に見舞われ、勤務のあり方について社内でトラブルが生させて指導を受けていたXによる損害賠償請求が一部認容された例です。C社はT社と取引関係にあり、時間帯こそ異なりますが兼業の現場が同一であったことから、Xの勤務実態の把握が容易であったと判断された珍しい例ではありますが、副業・兼業の労働時間管理について、一石を投じる事案です。

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 中小企業の製造業の経営者です。当社では技術・技能を持ったベテラン社員が事業運営に欠かせない存在となっています。この社員が数年後に定年を迎えますが、継続して勤務してもらいたいと考えています。高齢者の雇用に関して法律が改正されたと聞きましたが、どのような内容なのでしょうか。

A 少子高齢化が急速に進展し人口が減少する中で、経済社会の活力を維持するため、働く意欲がある高齢者がその能力を十分に発揮できるよう、高齢者が活躍できる環境の整備を目的として、「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」（以下、「高齢者雇用安定法」という。）の一部が改正されました。それまでも65歳までの雇用確保措置（「65歳までの定年引上げ」「希望する高齢労働者を全員継続雇用の対象とする制度の導入」「定年の定め廃止」のいずれか）を講ずることが義務付けられていましたが、これに加えて令和3年4月から、70歳までの次の①～⑤のいずれかの措置（高齢者就業確保措置）を講ずることが事業主の「努力義務」となりました。



【雇用による措置】

- ① 70歳までの定年引き上げ
- ② 定年制の廃止
- ③ 70歳までの継続雇用制度（再雇用制度・勤務延長制度）の導入（他の事業主での雇用を含む）

【創業支援等措置（雇用によらない措置）】

- ④ 70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入
- ⑤ 70歳まで継続的に以下の事業に従事できる制度の導入

a. 事業主が自ら実施する社会貢献事業

b. 事業主が委託、出資（資金提供）等する団体が行う社会貢献事業

※「社会貢献事業」とは、不特定かつ多数の者の利益に資することを目的とした事業。「社会貢献事業」に該当するかどうかは、事業の性質や内容等を勘案して個別に判断。

※bの「出資（資金提供）等」には、出資（資金提供）のほか、事務スペースの提供等も含まれる。

創業支援等措置（④⑤）による就業は、労働関係法令による労働者保護の適用がありません。④⑤の措置を講じる事業主は、個々の高齢者について、労働者性が認められるような働き方とならないように留意することが必要です。雇用による措置（①②③）を講じず、④または⑤の措置のみを講じる場合は、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合はその組合、それがなければ労働者の過半数を代表する者（以下、「過半数労働組合等」という。）の同意を得た上で措置を導入しなければなりません。

また、③④⑤では、事業主が講じる措置について、対象者を限定する基準を設けることができますが、その場合は過半数労働組合等の同意を得ることが望ましいとされています。

この改正法は、個々の労働者の多様な特性やニーズを踏まえ、70歳までの就業機会の確保について、多様な選択肢を法制度上整え、事業主としていずれかの措置を制度化する努力義務を設けるものであり、70歳までの定年年齢の引上げを義務付けるものではありません。しかし、高齢者が活躍できる就業環境の整備は今後一層求められることが見込まれるとともに、高齢労働者の持つ専門的能力の活用や知識、経験を活かした後継者の育成が期待できると考えられますので、検討されてはいかがでしょうか。なお、厚生労働省のホームページに詳細が記載されていますので、そちらも参考にしてください。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/koureisha/topics/tp120903-1_00001.html

*** 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**

スマホでお金の管理が簡単に! ろうきんアプリ

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!



- ☑ 残高・入出金明細をいつでも・どこでも確認可能
- ☑ スマートフォンが通帳代わりになる
- ☑ ローンや資産運用などの相談・予約ができる

アプリならもっと便利に!

リアルタイムで口座残高や入出金明細の照会ができる!

カードの引き落とし額や給与の振込額も、
気になったときにいつでも・どこでもご確認いただけます。



主な取扱いメニュー

- 残高・入出金明細照会
- ろうきんダイレクト(インターネットバンキング)へのログイン
- QRコード決済
- 税金支払い
- Webお知らせ
- 住所変更
- 相談・予約
- Money Forward かんたん通帳 など

詳しくは
こちら



■お問い合わせ・ご相談は

〈中央ろうきん〉お客様相談デスク TEL:0120-86-6956 (平日 9時~18時)

2023年1月1日現在

みんなの安心を支える保障 こくみん共済



こくみん共済 coop
公式キャラクター
ピットくん(左)・
ピットくんファミリー

広告

こくみん共済 NEWS
1422S013

医療 保障タイプ

【加入できる方】

満18歳~満64歳の健康な方

月々の掛金 **2,300円**

ポイント

- ① 入院や手術、先進医療まで幅広くカバー。
万一の際、治療に専念できるよう、医療に手厚い保障です。
- ② ニーズに応じて保障の手厚さを選べます。
医療保障タイプには掛金が手頃な医療保障タイプ1もご用意しています(保障内容は異なります)。

子ども 保障タイプ

【加入できる方】

0歳~満17歳の健康な方

月々の掛金 **1,200円**

ポイント

- ① お子さまの総合保障。
入院時諸費用サポート共済金と合わせて入院保障は日額1万円。
- ② ご加入者さまが利用いただける相談サービスをご用意。
子育ての悩みから学習の相談まで幅広くサポートする「子ども相談室」を無料で提供。
- ③ 新規加入年齢は0歳から満17歳まで。
乳児から高校生まで、お子さまに生じるさまざまなリスクに備えられます。

子育てをがんばる
パパとママを応援

たすけあいの輪をむすぶ

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 coop

神奈川推進本部
(神奈川県労働者共済生活協同組合)

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

<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

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。

労働かながわ

令和5年3月1日発行 第736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。