

TKN社労士通信

TKN 社会保険労務士事務所
 特定社会保険労務士 高野 裕之

連絡先：〒154-0012 東京都世田谷区駒沢2-58-13
 電話：03-6315-8830
 FAX：03-3795-9021
 e-mail：sharoushi-takano@support.email.ne.jp
 URL：http://www.tkn-sr.jp/



最近の労働裁判からピックアップ

◆たばこの煙で安全配慮義務違反？

仕事中の受動喫煙が原因で病気になったとして、岩手県の職員男性が同県に対して損害賠償(約890万円)などを求めて訴訟を起しましたが、盛岡地裁は請求を棄却しました(10月5日判決)。

この男性は2008年1月ごろ公用車を運転した際、車内におけるたばこの煙が原因となって、鼻の痛みや呼吸困難が発生し、同年4月に「化学物質過敏症」と診断され、その後、2009年7月までの約1年間休職となりました。

裁判では、県が「公用車の少なくとも1台を禁煙車にしなかったこと」が、安全配慮義務違反となるかどうか争点だったようですが、裁判長は「男性が呼吸困難を発症した2008年当時、残留たばこ煙にさらされないようにすべきだとの認識は一般的ではなかった」とし、安全配慮義務違反には該当しないと判断しました。

◆エンジニアの死亡は過労によるものか？

システム開発会社(本社:東京都)のエンジニアだった女性が死亡した原因は過労にあったとして、女性の両親が元勤務先に対して損害賠償(約8,200万円)を求めていましたが、福岡地裁は過労死と認め、約6,820万円を支払うよう命じました(10月11日判決)。

この女性は1998年に入社して福岡事業所に勤務し、2006年からシステム改修のプロジェクトに携わり、午前9時から翌日の午前5時まで働く

こともあったそうです。2007年3月に自殺を図った後に職場復帰をしましたが、同年4月、出張先のホテルで致死性不整脈のため死亡しました。

裁判長は、2007年2月の時間外労働時間が127時間を超え、プログラム完成などの精神的緊張もあったとして、死亡と業務との因果関係を認めました。

◆契約更新拒否は解雇権の濫用か？

空調機器会社(大阪市)の元期間従業員4人が、有期雇用契約に上限を定めて契約更新を拒否されたのは解雇権の濫用であるとして、元勤務先に対して地位確認などを求めていましたが、大阪地裁はこの請求を棄却しました(11月1日判決)。

当初、4人は請負社員として勤務(6~18年間)していました。大阪労働局が2007年12月に「偽装請負」であるとして是正指導を行い、会社は2008年3月に4人を正社員として雇用(期限付き)しましたが、2010年8月末以降の契約を更新しませんでした。

裁判長は「解雇の手続きを踏まずに期間満了によって契約が終了する点に着目して有期雇用契約を申し込んだにすぎず、解雇権濫用とはいえない」と判断しました。

改正高年法施行後も継続雇用しなくてよい労働者とは？

◆来年4月1日に改正法が施行

8月29日に「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律」(改正高年齢者雇用安定法)が成立し、来年4月1日から施行されます。

改正の大きな柱は、「継続雇用制度の対象者を限定できる仕組み」の廃止、つまり、原則として「希望者全員を継続雇用制度の対象者とする」との義務付けです。

◆「例外」の内容 【高年齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針】(H24.11.9 厚生労働省告示第560号)

しかしながら、「原則」には「例外」が認められることとなっており、その「例外」として、厚生労働省から「高年齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針」が示されました。

その内容は次の通りです。

- ・「心身の故障のため業務に堪えられないと認められること」、「勤務状況が著しく不良で引き続き従業員としての職責を果たし得ないこと」等、就業規則に定める解雇事由または退職事由(年齢に係るものを除く。以下同じ)に該当する場合には、継続雇用しないことができる。
- ・就業規則に定める解雇事由または退職事由と同一の事由を、継続雇用しないことができる事由として、解雇や退職の規定とは別に、就業規則に定めることもできる。
- ・また、当該同一の事由について、継続雇用制度の円滑な実施のため、労使が協定を締結することができる。
- ・なお、解雇事由または退職事由とは異なる運営基準を設けることは改正法の趣旨を没却するおそれがあることに留意する。
- ・ただし、継続雇用しないことについては、客観的に合理的な理由があり、社会通念上相当であることが求められると考えられることに留意する。

◆来年4月施行への対応

企業としては、来年4月以降に定年を迎える個々の労働者について、継続雇用(再雇用)の対象とするのかしないのか、継続雇用(再雇用)

する場合の処遇(賃金等)をどのようにするのか等について、あらかじめ検討しておかなければなりません。

◆経過措置期間

平成25年4月2日以降に60歳になる男性の方から、特別支給の老齢厚生年金の支給開始年齢が61歳に引き上げられます。その後は、3年ごとに1歳ずつ支給開始年齢が引き上げられてゆきます。

その後の年金支給年齢引上げ期間に合わせて、平成37年(2025)3月31日までの12年間は、本改正の「経過措置期間」として設けられています。

今後重視される安全衛生分野における取組み

◆「第12次労働災害防止計画」の策定に向け審議中

「第12次労働災害防止計画」とは、労働安全衛生に関して、平成25年から平成29年度までの5年の間に、国(厚生労働省)が計画的・重点的に対策を行う内容を定めるものです。現在厚生労働省労働政策審議会安全衛生部会に骨子案が示され、審議中ですが、この内容から、今後の安全衛生分野の国の方針がわかります。

◆高年齢労働者増加への対応

まず特徴的なのは、高齢化や改正高年齢者雇用安定法の施行により、今後も増えるとされる高年齢労働者に対する取組みです。

骨子案では、次の事項が指摘され、対策を強化する必要があるとしています。

(1)60歳以上の高年齢労働者数

平成14年(約400万人)→平成19年(約550万人)に増加

(2)労働災害に占める60歳以上の割合

平成19年(16.3%)→平成23年(20.5%)に増加

(3)平成22年の労働災害発生率

〔死傷災害〕

全年齢平均(2.14/千人当たり)

60歳以上(3.08/千人当たり)

〔死亡災害〕

全年齢平均(0.22/1万人当たり)

60歳以上(0.47/1万人当たり)…非常に高い数値

◆改正労働安全衛生法とメンタルヘルス対策

新たに労働安全衛生法(改正法案は現在、国会で審議中)に取り入れられる予定のストレスチェック制度や受動喫煙対策の推進も明記されています。

労働者数50人以上の会社について重点的に対策がとられるようです。

◆対策が強化される業種は？

労働災害防止対策を重点的に進める業種として、「建設業」「貨物運送業」「第3次産業(小売業)」「介護事業(社会福祉施設)」等が挙げられています。これらの業種では、業務に伴う発生率の高い災害を防止するとしています。

なお、恒常的な長時間労働などは、行政による是正指導・是正勧告、そして様々な労使トラブル(合同労組・ユニオン等からの団交要求、多額の損害賠償請求、無用な裁判費用、新たな労災・メンタル不全の発生…etc)の元凶となりますので、早めの取組みが大切です。

企業におけるメンタルヘルスに関する取り組みの実態

◆上場企業を対象に実施した調査の結果

公益財団法人日本生産性本部の「メンタルヘルス研究所」は、全国の上場企業(2,140社)を対象に実施した「メンタルヘルスの取組み」に関するアンケートの調査結果を発表しました。

この調査で、最近3年間における心の病が「増加傾向」と回答した企業は37.6%で、前回調査(2010年)の44.6%から減少し、「横ばい」と回答した企業は51.4%で、前回調査の45.4%から増加したことがわかりました。

◆30～40代の「心の病」の割合

メンタルヘルスへの企業の取組みが成果をあげている一方で、依然として企業は「心の病」を有する従業員を数多く抱えています。

今回の調査では、これまで最も「心の病」が多い年齢層であった「30代」の割合が58.2%から34.9%に減少する一方、40代の割合が22.3%から36.2%に増加しています。

◆「早期発見・早期対応」の効果は？

不調者の「早期発見・早期対応」(二次予防)は企業が最も力を入れ、期待もしている取組みであり、管理職のメンタルヘルス対応としても最も期待が高いものです。

これらの効果が出ている(「十分効果が出ている」と「まずまず効果が出ている」の合計)企業は51.4%でした。「あまり効果が出ていない」「効果が感じられない」「どちらともいえない」を合わせると47.2%で、半数近くの企業では十分な効果を感じていないようです。

◆職場における変化は？

また、最近の「職場や働き方の変化」に関する質問では、次の3つが上位を占めました。

(1)職場に人を育てる余裕がなくなっている(76.1%)

(2)管理職の目が一人一人に届きにくくなってきている(69.7%)

(3)仕事の全体像や意味を考える余裕が職場になくなってきている(68.3%)

組織のタテ・ヨコの結束性や、組織の継続性に大きな影響を与えうる変化が多く企業で起きているようです。

健康でイキイキした職場づくりのため、メンタルヘルスに関する企業努力を継続していくことが非常に重要だと言えます。

12月の税務と労務の手続

[提出先・納付先]

10日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付[郵便局または銀行]
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出<前月以降に採用した労働者がいる場合>[公共職業安定所]
- 労働保険一括有期事業開始届の提出<前月以降に一括有期事業を開始している場合>[労働基準監督署]

31日

- 健保・厚年保険料の納付[郵便局または銀行]
- 日雇健保印紙保険料受払報告書の提出[年金事務所]
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出[公共職業安定所]
- 外国人雇用状況報告(雇用保険の被保険者でない場合)<雇入れ・離職の翌月末日>[公共職業安定所]

本年最後の給料の支払いを受ける日の前日ま

で

- 年末調整による源泉徴収所得税の不足額徴収繰延承認申請書の提出[給与の支払者(所轄税務署)]
- 給与所得者の保険料控除申告書兼給与所得者の配偶者特別控除申告書の提出[給与の支払者(所轄税務署)]

働者を受け入れている場合(派遣受入可能期間を超えた派遣労働者の受入れなど)は、派遣先企業が派遣労働者に対して、労働契約を申し込んだものとみなす規定が設けられました。(平成27年10月1日施行)

改正高年齢者雇用安定法は来年4月から施行されますが、高年齢者雇用確保措置による継続雇用制度について、継続雇用しないことが出来る事由を定める為には、3月中に就業規則の変更や労使協定の修正締結が必要となります。

改正労働契約法では、有期労働契約者の雇用期間が通算5年を経過すると、期間の定めが無い無期労働契約への転換承諾したとみなされる(法18条)ことが定められましたが、「別段の定め」により無期労働契約転換後の労働条件を決めることが可能となります。その別段の定めとは“労働協約”“就業規則”“個々の労働契約”のことである旨、厚生労働省は施行通達にて示しています。

(厚生労働省施行通達・基発0810第2号 H24.8.10)

つまり就業規則の定めによって、無期雇用となった労働者の労働条件を包括的に定める事が可能な訳です。

皆様方の会社の就業規則の点検、見直しをお勧めします。当事務所では、就業規則の変更、作成業務に力を入れており得意としています。お気軽にご相談下さい。

(高野 裕之)

当事務所よりひと言

労働者派遣法、高年齢者雇用安定法、労働契約法の改正法が公布され、順次施行されています。

改正労働者派遣法では、日雇派遣の原則禁止、グループ企業内派遣の8割規制などが10月1日から施行されています。また派遣先企業が、違法であることを周知しながら派遣労働者