



弁護士法人デイライト法律事務所は、労務、ビジネス関連のニュースや当事務所の近況などを、ニュースレターとして不定期にお送りさせていただいております。四季折々のお手紙としてご理解いただき、当事務所の近況やご挨拶のほか、企業法務に携わる方に少しでもお役に立てる情報となれば幸いです。

今月の内容

- 電通の過労死問題—抜き打ち調査の実施と今後の賠償問題
- 介護休業に関するルール改訂—改正育児・介護休業法
- セミナー情報
- 事務所だより—オフィストリップ

●電通の過労死問題—抜き打ち調査の実施と今後の賠償問題

大手広告代理店である電通において、新入社員であった女性社員（当時24歳）が長時間の時間外労働の末に過労自殺した件で、今月に入って労働局の過重労働撲滅特別対策班などが電通に立ち入り調査を行いました。

今回調査の対象となったのは、電通本社だけでなく、各地の支社、そしてそれにとどまらず、その子会社5社にも立ち入り調査を実施しています。

実務上、抜き打ちの立ち入り調査自体がそれほど行われていないのですが、今回は、亡くなった社員の所属していた会社以外にも調査が入っており、異例な対応といえます。それだけ、今回の問題を行政が重大視しているということが窺えます。厚生労働大臣も本件について、真相解明を図ると言及しています。

亡くなった女性社員は、先月労働基準監督署から過労死として労災認定されています。以下では、改めて長時間労働における過労死の認定基準についてご説明いたします。

◇過労死の認定基準

長時間労働による過労死の認定について、厚労省は一定の基準を公表しています。それによれば、過労自殺や心臓疾患の発症前の6か月間の労働状況が主な評価対象期間となります。そして、

① **自殺や疾患発症前の1か月間でおおむね100時間程度の時間外労働**

又は

② **発症前の2か月間から6か月間にわたって1か月でおおむね80時間を超える時間外労働**

が認められる場合は、業務と自殺（発症）の関連性が強いと評価することができるとしています。逆に、1か月あたり45時間を超える時間外労働が認められない場合には、業務との関連性は低いと評価できるとして、過労死との認定はなされないこととなります。

弁護士法人デイライト法律事務所

博多オフィス 福岡市博多区博多駅前2-1-1福岡朝日ビル7階

小倉オフィス 北九州市小倉北区浅野2-12-21SSビル8階

上海オフィス Hong Kong New World Tower

連絡先 電話番号: 092-409-1068 e-mail: info@daylight-law.jp

事務所サイト www.daylight-law.jp 労働問題専門特化サイト www.fukuoka-roumu.jp

顧問弁護士ドットコム www.komon-lawyer.jp



この記事についてのお問い合わせは西村までお気軽にどうぞ。



今回の女性社員は、労災認定の際の調査の結果、月約105時間の残業が認められたとの報道もなされています。これは、いわゆる36協定で電通が時間外労働時間の上限として定めている月70時間を大幅に超えるものです。

今後、立ち入り調査により収集した資料などから違法な長時間労働が常態化していたと判断した場合、労働基準法32条違反として、刑事事件に発展する可能性があります（6か月以下の懲役又は30万円以下の罰金（労働基準法119条））。

◇今後の着目点（賠償問題）

今後は、これまで説明した労働局の動きも注視する必要がありますが、過労死と認定された女性社員の遺族に対する賠償問題についても問題となってきます。

過労死の賠償問題について、実は、電通は25年前にも同様に、過労死を発生させており、最高裁判所にて判決が出されています（最判平成12年3月24日）。これが「電通事件」として、現在まで実務家の間で重要な裁判例に挙げられるものです（今回、労働局をはじめとして行政の目が厳しいのは、こうした背景があると考えられます）。

最高裁判所は、判決の中で「使用者は、その雇用する社員に従事させる業務を定めてこれを管理するに際し、**業務の遂行にともなう疲労や心理的負担が過度に蓄積して社員の心身の健康を損なうことが無いように注意する義務を負う**」と述べています。

このときの社員は、判決で認定された事実によれば、自殺する1年前から、帰宅時間が日付が変わった午前1時や2時になっており、その後はそれが午前4時や5時になって

いました。そして、自殺直前は帰宅しない日も多くなり、帰宅しても翌日の午前6時30分ないし7時頃で1時間ほどした午前8時には再び自宅を出て出社するという非常に苛酷な就労状況にありました。

このとき、電通と遺族との間で成立した和解で支払うこととなった賠償額は**1億6800万円**といわれており、非常に高額になっています。

今回の女性社員の場合も、賠償額が1億円を超える可能性は十分にあるといえます。

その理由としては、女性社員が24歳という若さで亡くなったということが挙げられます。すなわち、賠償の項目の中には、「**逸失利益**」と**いって、死亡していなければ、将来働いて得ていたであろう収入に相当する損害が含まれています。この逸失利益は、若い人ほど将来働得たであろう期間が長くなりますので、高額になる傾向です。**

このように、企業が従業員に恒常的に長時間労働を課すことは過労死のリスクを高め、高額な賠償責任を負うことにつながります。社会的にも働き方の多様性、ワークライフバランスの重要性が叫ばれている状況で、政府は36協定の上限を罰則付きで定める制度を構築するなどの法改正を検討しているといわれています。

電通では、今回の女性社員と25年前の件以外に、3年前にも男性社員が死亡し、過労死と認定されていることが新たに判明しており、電通に対する批判はより一層強まるかもしれません。

今回の件に関連して、過去には大手居酒屋チェーンの「ワタミ」の子会社でも過労自殺が起こり、裁判になっています。この件につ



いては、こちらをご覧ください。

(<http://www.fukuoka-roumu.jp/2907/10009/index.html#002415>)

●介護休業に関するルール改訂—改正育児・介護休業法

今年も残すところあと2か月ほどとなりましたが、来たる平成29年1月1日より改正育児・介護休業法が施行されます。先月号では、育児休業の部分について解説いたしましたが、今回は、介護休業の主な改正点についてご説明いたします。※先月号は以下のページをご覧ください。

(<http://www.daylight-law.jp/wp-content/uploads/2016/09/timesH28.9.pdf>)

◇改正の趣旨

今回の改正は、高齢化社会が進む中で、介護を必要とする家族を抱える労働者が介護サービス等を十分に活用できるようにするために、介護休業や柔軟な働き方の制度を様々組み合わせて対応できる制度の構築を目的として行われています。

◇休業の分割取得

現行の制度では、最大93日間の介護休業（介護の体制構築のための休業）が原則として1回限りで認められていました。これが、今回の法改正で、分割して取得することが可能になります。すなわち、対象家族1人につき、93日の介護休業を最大3回に分けて取得できることとなります。これは、介護の始期と終期、その間の期間にそれぞれ対応が必要となるケースを想定して定められたものです。したがって、それぞれの状況に応じて、まとめて取得するのか分割して取得するのかを判断することができます。

◇介護休暇の取得の柔軟化

介護休暇とは、要介護状態にある対象家族の介護その他の世話をを行う労働者（日雇い従業員は除きます。）が、介護その他の世話をを行うために取得することができる休暇のことで、年間で5日まで（対象家族が2人以上の場合は10日まで）取得することができるものです。

この介護休暇は、現行の制度では1日単位でしか取得することができません。しかしながら、今回の法改正で所定労働時間の2分の1の単位で取得することが可能となります。

◇所定労働時間の短縮措置等

現行の制度では、先ほど説明した介護休業と通算して93日の範囲内で、介護のための所定労働時間の短縮措置等を取得することができます。

短縮措置とは、事業主が要介護状態にある対象家族を介護する労働者に対して、①所定労働時間の短縮措置、②フレックスタイム制度、③始業、終業時間の繰り上げ・繰り下げ、④労働者が利用する介護サービス費用の助成その他これに準じる制度の4つのうちのいずれかを選択して講じなければならないとされているものです。

この短縮措置については、現行では介護休業との選択制になっていましたが、来年からは、介護休業とは別に、独立して使用することができるようになります。なお、利用できる回数は、利用開始から3年間の間で2回以上となっています。

◇介護のための時間外労働の免除

現在の介護休業法では、この点に関する規定はありませんが、新たに、介護のために時間外労働の免除を受けることができることになりました。これは、介護が終了するまで利用することができます。

◇介護休業給付金の引上げ

今回の法改正に関連して、介護休業の開始が今年の8月以降のものについては、給付割合が引き上げられました。すなわち、従前の40パーセントから27パーセント増の67パーセントとなっています。

育児休業も含めた今回の改正による制度の概要を弊所のHPにまとめておりますので、ぜひ参考にしてください。

(<http://www.fukuoka-roumu.jp/120/12025/120251/>)

●セミナー情報

労働力の減少が進む中で、これまで以上に女性従業員、高齢社員の雇用の在り方に注目が集まっています。そこで、当事務所では、「女性・高齢社員の活躍法セミナー」を開催いたします。ふるってご参加ください。

日時 平成28年12月6日(火)
14時～17時(開場13時30分)

場所 当事務所博多オフィス
セミナールーム(博多駅徒歩1分)

内容

〈第1部〉

「女性が働きやすい、活躍できる労務管理」

講師：当事務所代表弁護士 宮崎 晃

〈第2部〉

「女性・高齢者雇用に関する助成金」

講師：みらい社会保険労務士法人
特定社会保険労務士 城 敏徳

参加料 3000円

ただし、顧問先企業様は無料

お申し込みは、こちらのサイトから可能です。

<http://www.daylight-law.jp/138/1380182805/>

●事務所だよりーオフィストリップ

当事務所は、来月末で満5年を迎えます。今回、所属弁護士とスタッフでオフィストリップに行ってきました。旅先は、バリとシンガポールです！

【レギャンビーチ】



【トゥガラランの棚田】



事務所所員一同、今回のオフィストリップで思い思いの時間を過ごし、これからますます皆様に質の高いリーガルサービスを提供すべく邁進していきます！

今回の記事に関するお問い合わせはこちらまで
弁護士 西村 裕一
電話番号: 093-513-6161
e-mail: nishimura@daylight-law.jp