



弁護士法人デイト法律事務所は、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

- 育児休暇の延長へ
- 求人票と実際の労働条件が異なることの問題点
- 過労死と過労自殺
- スタッフ紹介

●育児休暇の延長

厚生労働省は、育児休暇の期間を延長する方針を決め、来年の通常国会にて育児・介護休業法改正案を提出します。

育児休暇については、平成28年3月にも有期労働契約者の育児休暇の取得要件が緩和される法改正がされ、これは平成29年1月1日から施行されることになっています。

平成29年1月1日に施行される内容に関しては、ニュースレター2016年9月号に詳しくご紹介しております。ご興味がありましたら、弊所のホームページから見ることができますのでご覧ください。

◇改正案の概要

育児休暇とは、子どもをもつ労働者が法律に基づいて取得することができる休業のことです。

したがって、会社に育児休暇の規定がなくても労働者から申し出があり、条件を満たしていれば、育児休暇を取らせなければなりません。

現行の育児休暇の期間は、原則子どもが1歳になるまで取得でき、保育所に空きが無いなどやむを得ない場合には特例で1歳半になるまで休業することができるというものでした。

今回の改正案では原則1歳までという点は変わりませんが、特例で最大2歳まで延長することができるようになります。

育児休暇中の労働者は、育児休業給付金として、最初の6カ月間は給与の67パーセント、それ以降は50パーセントを受け取ることができますが、この給付金の支給期間も育児休暇の期間に合わせて最大2年まで延長される方針です。

◇今後の企業としての対応

このように、政府が、育児休暇の取得条件を緩和し、期間を延長する目的は、子育てや介護など家庭の状況から時間的制約を抱えている労働者について、仕事と家庭の両立ができるよう支援することにあります。少子化は今後も進みますから、今後こうした法改正がなされることが予想されます。

弁護士法人デイト法律事務所

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鈴木までお気軽にどうぞ。



したがって、企業としても従業員が、仕事と家庭の両立ができるような職場環境をつくっていかねばなりません。

例えば、育児休暇制度を周知し、育児休暇を取得しやすい職場環境にすることもその取り組みの一環といえるでしょう。

●求人と実際の労働条件

近年、企業が出す求人の労働条件と実際の労働条件が異なり労使間でトラブルになるケースが多くみられます。

◇労働契約の成立

契約は、申込と承諾で成立しますが、求人はあくまで労働者からの申込みを誘引するものであり、申込そのものではありません。求人を見た労働者からの応募が契約の申込みにあたるのです。ですから、求人広告等の内容がそのまま、労働契約の内容になるとはいえません。

最終的に労働契約を締結するまでに、企業が労働者に労働条件を明示したうえできちんと説明し、労働者もそれを受け入れて合意したのであれば、求人内容と異なる労働条件であったとしても問題はありません。

◇問題点と厚生労働省の対策

問題なのは、求人の応募数を増やすために、意図的に実際の労働条件よりも高い水準の求人を出す企業があることです。

厚生労働省は、こうした企業に対する対策として、求人と実際の労働条件が異なる場合の相談窓口「ハローワーク求人ホットライン」を開設するなど、ハローワークで公開している求人票の記載内容と、実際の労働条件が異なる場合の対策を強化しています。

平成27年度では、この相談窓口に合計10,937件の相談がありました。

さらに、厚生労働省は、今後、募集時の労働条件が契約時に変更されていた場合、書面などで求職者に説明する義務を事業者に課すなど制度改革に関する報告書をまとめました。いわゆる「ブラック企業」の求人は、ハローワークですべて受け付けないようにする方針で、来年の通常国会に職業安定法改正案が提出される予定です。

改正案には罰則の強化も盛り込まれる予定です。現行の職業安定法では、チラシやネットの広告で虚偽の求人をした企業や担当者に対しては、懲役6カ月以下または罰金30万円以下の罰則となっています。

しかし、公共職業安定所（ハローワーク）や民間の職業紹介会社を通じた求人では、虚偽の条件の仕事があっせんした紹介会社への罰則はありますが、求人を出した企業に対する罰則は存在しません。改正案では、これを改め、求人を出した企業も罰則の対象とされる内容となっています。

●過労死と過労自殺

大手広告代理店「電通」の新入社員の過労自殺という痛ましい事件があり、過労死や過労自殺というワードをニュースなどでよく見かけるようになりました。この事件を受けて、電通には、東京労働局による立ち入り調査が実施されています。

万一、従業員が過労死や過労自殺で亡くなった場合、企業には様々な責任が生じるようになります。

◇過労死・過労自殺とは

厚生労働省の認定基準に沿っていえば、「過労死」とは「日常業務に比較して特に過重な業務に就労したことによる明らかな過重負荷を発症前に受けたことによって発症した脳・心臓疾患」と定義付けられます。



そして、「過労自殺」とは「客観的に当該精神障害を発病させるおそれのある業務による強い心理的負荷」により精神障害を発症し自殺することであると定義付けられます。

◇過労死の認定基準（労災認定基準）

厚生労働省の発表している基準では、「業務による明らかな過重負荷」を受けたことにより発症した脳・心臓疾患といえるかどうか問う観点から判断されています。

「業務による明らかな過重負荷」といえるには、以下の3つのいずれかに該当する必要があります。

- ① 発症直前から前日までに異常な出来事に遭遇していること
- ② 発症に近接した時期において、特に過重な業務に就労したこと（短期間の過重業務）
- ③ 発症前長期にわたり、著しい疲労をもたらす過重な業務に就労したこと（長期間の過重業務）

①の「異常な出来事」とは、例えば、重大事故に遭遇し精神的に多大な負荷を受けた場合や、極めて暑熱な作業環境下で水分補給を著しく阻害された場合などが挙げられます。

②の判断は、日常業務に比較して特に過重な身体的、精神的負荷を生じさせたと客観的に認められる仕事を約1週間程度継続していたかどうかという観点から判断されます。

③の判断にあたっては、業務量、業務内容、作業環境などの負荷要因を参考に、客観的にみて過重な負荷があったと認められるか否かによって判断されます。

その判断にあたっては、労働時間が最も重要な要因といえます。

労働時間の評価の目安は下記のように考えられています。

○発症前1ヵ月間ないし6ヵ月間にわたって、1ヵ月当たり概ね45時間を超える時間外労働が認められない場合は、業務と発症との関連性が弱いと評価されます。

○概ね45時間を超えて時間外労働時間が長くなるほど、業務と発症の関連性が徐々に強まると評価されます。

○発症前1ヶ月間に概ね100時間又は発症前2ヶ月間ないし6ヶ月間にわたって、1ヵ月当たり概ね80時間を超える時間外労働が認められる場合には、業務と発症の関連性が強いと評価されます。

◇過労自殺の認定基準

過労自殺は、業務によって労災認定基準の対象となる精神障害を発症し、それが原因で自殺したような場合に認定されることになります。

例えば、発症前の1ヵ月間に概ね160時間以上の時間が労働を行った場合や、転勤して新たな業務に従事し、その後、月100時間程度の時間外労働を行った場合などは、心理的負荷は「強」と判断され労災認定される可能性が高まります。

ただし、これらの時間は目安であり、様々な要因を総合的に考慮して判断されることになります。

今年の電通事件で亡くなられた新入社員の方は、発症前の直近の1ヶ月の残業時間は105時間されていますが、労災の認定を受けています。

◇企業の責任

企業は、従業員に対し、安全配慮義務を負っており、従業員が業務によって健康を損なうことがないように注意する義務があります。したがって、過労死や過労自殺事案においては、民事上の損害賠償責任を負う可能性



があります。その場合、慰謝料や逸失利益(亡くならなければ本来もらえるはずであった給料)などの賠償額は数千万円に及びます。場合によっては億単位の賠償になります。

また、労働基準監督署の立ち入り調査が実施される可能性もあり、そこで違法な長時間労働があれば、是正勧告が出され、悪質である場合には送検手続きが取られ、刑事罰を受ける場合もあります。

◇企業としての対策

企業としては、まず従業員の労務管理を徹底すべきです。タイムカードを利用するなどして、従業員の労働時間を正確に把握し、従業員の残業が常態化していないか注意しなければなりません。残業が常態化している従業員には、早期に退社するよう指導し、業務量が過大であるなら、業務量を減らすことも必要でしょう。また、労務管理を徹底することで、業務の効率化を図ることができ残業代が圧縮できるかもしれません。

万一、過労死や過労自殺が発生した場合には、前述したように多額の賠償金を従業員に支払う必要があります。企業規模によっては、支払いが出来ず、それが原因で倒産すら想定されます。労災が原因で発生した損害賠償責任を補償してくれる保険商品も販売されていますので、万一に備え保険に加入しておくことも検討すべきです。

●スタッフの紹介

日置 明男 (ひおき あきお)
今月号では、小倉オフィスで執務している社会保険労務士の日置さんをインタビュー形式で紹介します。

Q. 日置さんの業務内容を教えてください。
私の主な業務は、自賠責保険請求書類の整備、医療機関との調整、医師面談をおこなっています。

後遺障害診の正当な評価を得るため弁護士と協力して業務をおこなっています。

Q. 法律を学ぶようになったきっかけは？
損保で訴訟案件を担当している中で、平成8年に民訴法が改定となり、顧問弁護士と勉強をおこないました。

これを契機として、民法基礎知識を習得するために「ダットサン」を片手に行政書士資格を取得、勢いで社労士資格を取得しました。

Q. 休日は何をされていますか？
休日は、運動不足のためウォーキング。還暦を迎える来年、北九州市を発信するため地域の方とボランティア活動をおこないたいとおもいます。

Q. 行ってみたい町はどこですか？
行きたいところは、単身赴任で生活をした思い出の街「横浜」です。

～お読みいただいている皆様へ
皆さんと一緒にタッグを組んで業務だけに留まらず、共に情報発進ができたらとおもいます。



今回の記事に関するお問い合わせはこちらまで
弁護士 鈴木 啓太
電話番号: 092-409-1068
e-mail: info@daylight-law.jp