



労働かながわ

2021 9・10・11月号
No.730

コロナ労働相談110番（相談無料・秘密厳守）

かながわ労働センターでは、長引くコロナ禍での労使のトラブルについて、直通電話でお答えしています。時短営業によりシフトを減らされた、経営悪化を理由に解雇された、コロナに感染したことで嫌がらせを受けているなど、労働者、使用者の方からの相談に、かながわ労働センター職員が対応します。



045-662-8110 (直通)

平日：8時30分～12時、13時～17時15分（火曜日は19時30分まで）
日曜：9時～12時、13時～17時

令和3年度 後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

10月4日(月)から10月15日(金)まで(土曜日及び日曜日を除く。)

神奈川県職業能力開発協会（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、
神奈川障害者職業能力開発校、各地域県政情報コーナーなどで、9月上旬から配布

3 問合せ先

神奈川県職業能力開発協会：☎ 045-633-5419

神奈川県産業人材課：☎ 045-210-5720

※ 新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止のため、掲載内容は変更となる場合があります。

主な内容

● コロナ労働相談110番のお知らせ	P.1
● 令和3年度後期技能検定について	P.1
● 中小企業向けパワハラ防止対策の措置義務について	P.2
● 介護・育児休業法の改正について	P.2
● 神奈川県労働大学講座のご案内	P.2
● 10月・11月は「労働相談強化期間」	P.3
● スキルアップセミナー(在職者訓練)のご案内	P.4
● 神奈川県精神障害者職場指導員設置補助金のご案内	P.4

労働施策総合推進法の改正により、令和2年6月1日から、事業主にパワーハラスメント（パワーハラ）防止対策の措置が義務化されています。中小事業主は、令和4年4月1日から義務化されます。

●事業主は、職場におけるパワー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

- ・ パワーハラの内容、パワー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、管理監督者を含む労働者が理解を深められるよう、就業規則等の文書に規定して、周知・啓発する。
- ・ パワー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や服務規律等を定めた文書に規定して、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。
- ・ 相談窓口担当者が、相談の内容や状況に応じて適切に対応できるようにする。

3 パワー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する。
- ・ パワーハラが生じた事実が確認できた場合は、速やかに被害者に対する配慮の措置を適正に行うとともに速やかに行為者に対する措置を適正に行う。
- ・ 再発防止に向けた措置を講ずる。

●事業主は、労働者がパワーハラについて相談を行ったことや、雇用管理上の措置に協力して事実を述べたことなどを理由として、解雇その他不利益な取扱いをしてはいけません。

かながわ労働センターの職員が事業所に伺い、パワーハラ防止対策のお手伝いをします！ **無料**

▼事業主・人事労務担当者向けに、相談窓口の設置や就業規則の整備など、義務化に備えておくべきことをわかりやすく説明します《中小企業訪問事業》

▼管理監督者または社員向けに、パワーハラの内容や防止対策を学べる研修を実施します《出前労働講座》

* 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/f7579/>

男性の育児休業の取得促進

令和3年6月に育児・介護休業法が改正され、令和4年4月1日より段階的に施行されます。今回の改正により、男性の育児休業取得促進に関しては、子の出生後8週間以内に4週間まで取得することができる柔軟な育児休業の枠組みが創設されます。現行では、休業の「1か月前」までに休業を申出する必要がありましたが、原則休業の「2週間前」に短縮され、分割取得できる回数は2回となります。

さらに、妊娠・出産（本人又は配偶者）の申出をした労働者に対して、事業主には個別に制度の周知及び休業の取得意向の確認を行うように義務付けられます。

常時雇用する労働者数が1,000人超の事業主に対しては、育児休業の取得状況についての公表も義務付けられます。

(参考：厚生労働省 HP) <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>

第71期 神奈川県労働大学講座の受講生を募集します。

WEB 講義です。
(オンデマンド)
対象：労使・県民
どなたでも！

今期で71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。

◆WEB受講（オンデマンド）2022年3月末日まで、ご希望の指定開始日から5か月間いつでも視聴可

定員なし

※上記期間のうち 全30回（1回ごとの聴講制度もあります）

◆受講料 49,500円（税込）（全30回分、団体・障害のある方の割引制度有）

◆修了証 全30回中21回（7割）以上受講された方に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/>

10・11月は労働相談強化期間

新型コロナウイルス等、職場のトラブルに関する労働相談を受けています！

新型コロナウイルス感染症が終息しない中、休業や解雇・雇止め等の問題も引き続き生じており、労使を取り巻く環境は、相変わらず厳しいものとなっています。そこで、県では10・11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、身近な駅などで開催する街頭労働相談会、労働法に関するセミナー等を実施します。

弁護士・心理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)

日程	相談時間	会場	予約・問合せ 電話
弁護士相談			
10月12日(火)	16:30～19:30	かながわ労働センター本所	本 所 045-633-6110(代)
10月24日(日)	13:30～16:30		
11月9日(火)	16:30～19:30		
11月21日(日)	13:30～16:30		
11月9日(火)	13:30～16:30	かながわ労働センター川崎支所	川崎支所 044-833-3141
11月19日(金)	13:30～16:30	川崎駅アゼリア東広場	
10月1日(金)	15:00～18:00	相模大野駅南北自由通路	県央支所 046-296-7311
10月4日(月)	13:30～16:30	かながわ労働センター湘南支所	湘南支所 0463-22-2711(代)
心理カウンセラー			
11月30日(火)	13:30～16:30	かながわ労働センター本所	本 所 045-633-6110(代)

※原則は来所相談ですが、電話での相談にも応じます。

予約は、平日の8:30～12:00、13:00～17:15をお願いします。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。詳細はお問い合わせください。

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。
- ◆ 会場によっては、キャリアカウンセラー等の専門相談もあります。
- ◆ 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。

かながわ労働センターの街頭労働相談会▶



セミナー (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問題等をテーマに開催します。
- ◆ 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。

かながわ労働センターの労働講座▶



お問合せ先 かながわ労働センター

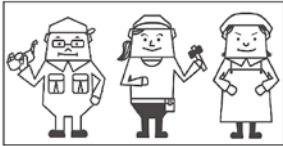
本 所 横浜市中区寿町1-4 かながわ労働プラザ2階 ☎ 045-633-6110(代)
 川崎支所 川崎市高津区溝口1-6-12 リンクス溝の口1階 ☎ 044-833-3141
 県央支所 厚木市水引2-3-1 県厚木合同庁舎3号館2階 ☎ 046-296-7311
 湘南支所 平塚市西八幡1-3-1 県平塚合同庁舎別館 ☎ 0463-22-2711(代)

かながわ労働センターの労働相談▶



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、様々な専門分野のセミナーを開催しています。仕事に必要な技術を身につけるために、スキルアップセミナーをぜひご活用ください。ご希望の多い講座内容であらかじめ日程を設定して募集する「メニュー型」と、企業や団体の方々のご要望に応じ開催する「オーダー型」の2種類の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9月から10月の講座例）

セミナーNo.	セミナー名	定員	実施日	応募締切日	受講料	実施校(申込先)
008	ものづくり継承塾「工場電気設備」	5	10/20、27、11/10、17、24、12/1	9/15	6,000円	西部総合職業技術校
409	ロボットの走行技術	5	11/4、5	9/30	6,200円	産業技術短期大学校
706	きめ細やかな後輩介護職員への支援方法～リーダー・中堅職員のためのメンター養成講座～	10	11/24、12/1	10/20	2,000円	東部総合職業技術校

上記以外にも、様々なセミナーを実施しています。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。

スキルアップセミナーのホームページ

URL: <https://www.pref.kanagawa.jp/docs/xa4/seminar/index.html>

スキルアップ 神奈川 検索

神奈川県産業人材課 ☎ 045-210-5715



神奈川県精神障害者職場指導員設置補助金のご案内

精神障がい者を雇用して1年以内の中小企業が、職場指導員を設置して、精神障がい者が職場に定着することができるよう配慮している場合に補助を行う、神奈川県独自の補助金です。

申請が可能な期間には制限がありますので、詳細は県ホームページをご覧ください。

■ 職場指導員とは？

特別な資格は必要なく、同じ企業の方で、障がい者が働きやすい職場環境を整える方(例:障がい者の上司)です。具体的には、雇用されている障がい者の職業生活等に関する相談にのったり、仕事の指導をする役割を担います。

■ 補助の内容

○補助期間：3年間

○補助金額：1年目は月額3万円、2年目及び3年目は月額2万円

■ 主な補助対象条件

○一週間の所定労働時間が20時間以上の精神障がい者が1人以上在籍すること

○主たる事業所及びその障がい者が在籍している事業所が神奈川県内に所在すること

○常時雇用する従業員の数が、43.5人以上100人未満であること

○職場指導員を設置していること ○特例子会社でないこと

■ 申請可能期間

申請時点で雇用している、一週間の所定労働時間が20時間以上の精神障がい者を雇い入れた日の翌日から起算して1年後の日まで (例)令和3年4月1日に雇用した場合・・・令和4年4月1日まで申請が可能

■ 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

▼ 詳細、申請書類については県ホームページをご覧ください

神奈川県精神障害者職場指導員設置補助金 検索



詳しくはホームページへ

中退共 検索

お問合せはお気軽に

(独)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

パートタイマーさんや
家族従業員も加入できます

簡単

社外積立で
管理も簡単

納付状況や退職金試算額を
事業主さんにお知らせします。

有利

掛金は全額非課税
手数料もかかりません。

安全

国の制度だから安心
新規加入や掛金を増額する場合、
掛金の一部を国が助成します。

中退共の
退職金制度なら

退職金

社長の決断、
応援します。

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(8件)、終結(あっせん)は3件(8件)でした。不当労働行為事件関係では、新規申立てが10件(22件)、終結は3件(15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3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
令和3年(調)第3号事件	あっせん	労働組合	株式会社(サービス業)	令和3年4月26日	・団体交渉促進	令和3年6月8日	解決
令和3年(調)第4号事件	あっせん	労働組合	株式会社(運輸業、郵便業)	令和3年4月28日	・足切額(フルマ)決定時期及び周知方法	令和3年7月9日	解決
令和3年(調)第2号事件	あっせん	労働組合	株式会社(製造業)	令和3年4月20日	・懲戒処分撤回 ・労働者代表選出に関する文書閲覧ルールの確立 ・労働者代表選出ルールの確立	令和3年7月16日	打ち切り
令和3年(調)第6号事件	あっせん	労働組合	信用組合(金融業、保険業)	令和3年5月21日	・65歳以上職員の雇用ルールの明確化 ・組合員の復職		
令和3年(調)第7号事件	あっせん	使用者	労働組合	令和3年6月3日	・退職に係る解決金額		
令和3年(調)第8号事件	あっせん	労働組合	地方公共団体(生活関連サービス業、娯楽業)	令和3年7月28日	・次年度以降の雇用の継続		

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
令和3年(不)第1号事件	労働組合	株式会社(サービス業) 有限会社(医療、福祉)	令和3年1月8日	・団体交渉応諾 ・陳謝文の掲示	令和3年5月19日	関与和解
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(サービス業) 株式会社(製造業)	令和2年6月22日	・誠実団体交渉実施 ・直接交渉の禁止 ・陳謝文の掲示	令和3年7月6日	関与和解
令和3年(不)第5号事件	労働組合	学校法人(教育、学習支援業)	令和3年2月24日	・誠実団体交渉実施 ・支配介入の禁止 ・陳謝文の掲示	令和3年7月13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3年(不)第14号事件	労働組合	株式会社(学術研究、専門・技術サービス業)	令和3年5月12日	・誠実団体交渉実施 ・支配介入の禁止 ・陳謝文の掲示		
令和3年(不)第15号事件	労働組合	社会福祉法人(医療、福祉)	令和3年5月17日	・雇止め撤回実施 ・誠実団体交渉実施 ・支配介入の禁止 ・陳謝文の掲示		
令和3年(不)第16号事件	労働組合	社会福祉法人(医療、福祉)	令和3年5月18日	・支配介入の禁止 ・陳謝文の掲示		
令和3年(不)第17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19日	・誠実団体交渉実施 ・陳謝文の掲示		
令和3年(不)第18号事件	労働組合	株式会社(卸売業、小売業)	令和3年5月24日	・直接交渉の禁止 ・陳謝文の掲示		
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3年(不)第20号事件	労働組合	株式会社(運輸業、郵便業)	令和3年6月29日	・不利益取扱いの禁止 ・誠実団体交渉実施 ・支配介入の禁止 ・陳謝文の掲示		
令和3年(不)第21号事件	労働組合	株式会社(サービス業)	令和3年6月30日	・不利益取扱いの禁止 ・バックペイ ・誠実団体交渉実施 ・支配介入の禁止 ・陳謝文の掲示		
令和3年(不)第22号事件	労働組合	株式会社(生活関連サービス業、娯楽業) 株式会社(生活関連サービス業、娯楽業)	令和3年7月1日	・バックペイ ・団体交渉応諾 ・陳謝文の掲示		

～労働委員会規則の一部を改正する規則が令和3年10月1日から施行されます～

1 答弁書の提出関係

第41条の2の改正に伴い、現在、不当労働行為の救済申立書の写し又は再審査申立書の写しが被申立人に送付された場合に、被申立人は送付された日から原則として「10日以内」に労働委員会に答弁書を提出しなければならないとなっているところ、「30日以内」となります。初審に係る答弁書には、申立書に記載された事実に対する認否及び申立書に記載された主張に対する反論を具体的に記載しなければなりません。

2 審問の開始

第41条の6の改正に伴い、現在、労働委員会が審問を開始する期限を、申立てのあった日から原則として30日以内としているものを、不当労働行為事件の審査実務に鑑み、削除します。

かながわ労働情勢 5 6 7 月

○主要労働団体の機関開催

■連合神奈川

【第389回五役会、第362回 執行委員会】

5月25日、第389回五役会、第362回執行委員会を開催し、次のとおり協議した。

【協議事項】

- 第32回中央委員会の開催について
- 政治活動の取り組みについて
- 2021年度最低賃金の取り組み方針(その2)
- 2021年度連合寄付講座の取り組みについて
- 連合神奈川「ピースウィーク」の行動について
- 青年委員会当面の活動について

【第390回五役会、第363回 執行委員会】

6月22日、第390回五役会、第363回執行委員会を開催し、次のとおり協議した。

【協議事項】

- 各種委員の推薦等について

2 第32回中央委員会の議案について(会計報告、政策要求、アピール)

3 政治活動の取り組みについて

4 「やどろき水源林のつどい」の開催中止について

5 2021年度「個別労働紛争解決研修(基礎・応用Web研修)」の受講者募集について

6 男女平等参画推進進捗調査の実施について

■神奈川労連

【第8回幹事会】

5月8日、第8回幹事会を開催し、次のことを協議した。

- 2021年国民春闘の中間まとめ
- 大会までの運動方針の具体化
- 組織拡大中期計画の中間報告と次期計画案について
- 中間決算報告

【第9回 幹事会】

6月5日、第9回幹事会を開催し、次のことを協議した。

- 春の拡大月間のとりくみ
- 全自治体アンケート・要請行動
- 横須賀市長選挙の支援決定ととりくみ
- 全労連評議員会の事前討議議案について

【第10回 幹事会】

7月3日、第10回幹事会を開催し、次のことを協議した。

- 神奈川労連第37回定期大会の開催方法や議案について
- 最低賃金引き上げをめざすととりくみ
- 夏季一時金闘争、公務員賃金闘争
- 横浜市長選挙について

シリーズ 実務に役立つ労働判例

タクシー乗務員の歩合給から割増金相当額を控除する賃金規定の効力

国際自動車(第2次上告審)事件 最1判令2.3.30判決(労働判例1220号5頁)

事案の概要

本件は、Y社との間で労働契約を締結し、タクシー乗務員として勤務していたXらが、Y社に対し、Y社の定める就業規則中のタクシー乗務員賃金規則(以下、本件賃金規則)における歩合給(歩合給(1))の支給規定(以下、本件規定)について、その計算過程で割増金(深夜手当、残業手当および公出手当)と同額を控除することによって、実質的に割増金の支出を免れていることになるから、労基法37条1項に違反するなど主張して、未払賃金、未払交通費、遅延損害金、付加金等の支払いを求めた事案です。本件の原審にあたる国際自動車(差戻審)事件(東京高裁平20.2.15労働判例1173号34ページ)はY社の賃金制度の合理性を肯定しXらの請求を棄却したため、Xらが再上告しました(原審は、労働かながわ713号6頁で取り上げておりますので、原審までの経緯はこちらを参照してください)。

判旨

破棄差戻

(1) 労基法37条が時間外労働等について割増賃金を支払うべきことを使用者に義務付けているのは、使用者に割増賃金を支払わせることによって、時間外労働等を抑制し、もって労働時間に関する同法の規定を遵守させるとともに、労働者への補償を行うおうとする趣旨によるものであると解される。

また、割増賃金の算定方法は、労基法37条等に具体的に定められているが、労基法37条は、労基法37条等に定められた方法により算定された額を下回らない額の割増賃金を支払うことを義務付けるにとどまるものと解され、使用者が、労働契約に基づき、労基法37条等に定められた方法以外の方法により算定される手当を時間外労働等に対する対価として支払うこと自体が直ちに同条に反するものではない。

他方において、使用者が労働者に対して労基法37条の定める割増賃金を支払ったとすることができるか否かを判断するためには、割増賃金として支払われた金額が、通常の労働時間の賃金に相当する部分の金額を基礎として、労基法37条等に定められた方法により算定した割増賃金の額を下回らないか否かを検討することになるところ、その前提として、労働契約における賃金の定めにつき、通常の労働時間の賃金に当たる部分と同条の定める割増賃金に当たる部分とを判別することができる必要がある。

(2) 本件賃金規則の定める各賃金項目のうち歩合給(1)及び歩合給(2)に係る部分は、出来高払制の賃金、すなわち、揚高に一定の比率を乗することなどにより、揚高から一定の経費や使用者の留保分に相当する額を差し引いたものを労働者に分配する賃金であると解されるところ、割増金が時間外労働等に対する対価として支払われるものであるとすれば、割増金の額がその

まま歩合給(1)の減額につながるという上記の仕組みは、当該揚高を得るに当たり生ずる割増賃金をその経費とみた上で、その全額をタクシー乗務員に負担させているに等しいものであって、労基法37条の趣旨に沿うものとはいえない。また、割増金の額が大きくなり歩合給(1)が0円となる場合には、出来高払制の賃金部分について、割増金のみが支払われることとなるところ、この場合における割増金を時間外労働等に対する対価とみるとすれば、出来高払制の賃金部分につき通常の労働時間の賃金に当たる部分はなく、全てが割増賃金であることとなるが、これは、法定の労働時間を超えた労働に対する割増分として支払われるという労基法37条の定める割増賃金の本質から逸脱したものとわざるを得ない。

したがって、Y社のXらに対する割増金の支払により、労基法37条の定める割増賃金が支払われたということはできない。

解説

本件は、同日(令2.3.30判決)に言い渡された、国際自動車グループにおける賃金規定の下での歩合給にかかる割増賃金の支払いに係る最高裁判決のひとつです。他の2件の判決(国際自動車(第2次上告審)最一小判令2.3.30労働判1220号15頁、国際自動車2社(新宿・城北)事件、最一小判令2.3.30労働判1220号19頁)も、本件と同様に差戻しましたが、これらは令和3年2月に和解が成立したとの報道がありました。

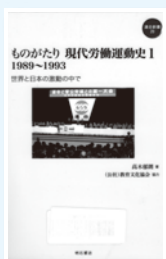
本件判決は、Y社の賃金制度の有効性を認めた差戻後控訴審判決を取消し、Y社の賃金制度の合理性を否定しました。割増賃金の算定方法については、使用者が、労働契約に基づき、労基法37条等に定められた方法以外の方法により算定される手当を時間外労働等に対する対価として支払うこと自体が直ちに同条に反するものではないものの、その際には、通常の労働時間の賃金部分と割増賃金部分の判別可能性でなければならないと解されてきました。

本件では、労基法37条の趣旨を踏まえ、当該労働契約の定める賃金体系全体における当該手当(本件の「割増金」)の位置付け等にも留意して検討しなければならないとし、対象額Aから控除された割増金は、割増賃金に当たらず、通常の労働時間の賃金に当たるものとした。

本件賃金規則に基づく割増金の支払いをもって割増賃金の支払いといえるかについて、本件判決は、割増金が時間外労働等に対する対価として支払われるものであるとすれば、割増金の額がそのまま歩合給(1)の減額につながるという仕組みは、当該揚高を得るに当たり生ずる割増賃金をその経費とみた上で、その全額をタクシー乗務員に負担させているに等しいものであって、労基法37条の趣旨に沿うものとはいえないとしました。

法政大学 法学部 講師 山本 圭子(やまもと けいこ)

図書紹介



ものがたり現代労働運動史1 1989~1993 世界と日本の激動の中で

高木 郁朗
明石書店

1989年、すなわち労働戦線統一が行われ、「連合」が誕生した以降の、日本の労働組合活動を顧みず。連合の成立時期から、民主党政権が成立し、崩壊するまでのおよそ24年間の労働運動の歴史を4分冊で描き出します。第1巻では、連合を物語の主人公として語り、連合の結成から、細川連立政権が誕生までの4年間を紹介し、また、この書籍より前の戦後45年間の部分については『ものがたり戦後労働運動史(第一書林)』も所蔵しています。



労働法トークライブ

森戸 英幸・小西 康之
有斐閣

労働法学者2人が、労働法上の旬のトピックについて熟く語り合った本書。10個のテーマに沿った「Case」(設例)、著者2人が軽妙なギャグを交え、率直な見解をぶつけ合った「Talking」、学生・労使・行政の3者に向けたまとめである「Closing」、設例への現行法上の解答として「Answer」、現場や研究者の声を挙げた「Special Guest」の構成になっている。現行法ルール、重要・注目判例も解説され、実務的な問題や今後の課題も楽しく学べる意欲的な一冊。

センターに寄せられた労働相談事例

Q 半年更新の有期契約で、2年ほどホテル内にあるレストランで接客の仕事をしています。新型コロナウイルスの感染防止対策として、私の働いているホテルでは従業員にワクチンの職域接種が行われることになりました。

以前、会社からアンケート調査が行われた時に、私はアレルギー体質なのでワクチンを打つことに不安があるため、接種は希望しないと回答していましたが、先日、職域接種について同意を求める書類が従業員に配布されたので、上司に相談したところ「ワクチンの接種を受けられない場合は、接客の仕事は難しくなるので、次の更新ができるかどうかわからない。」と言われてしまいました。私は今の仕事を続けたいと考えていますが、ワクチン接種に同意するかを判断する上で参考になるアドバイスはありますか。

A 労働契約法では、労働者の安全な職場環境を確保するため、使用者(会社)は、労働者の生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう配慮する義務(安全配慮義務)を負うと規定し、労働安全衛生法でも、快適な職場環境を形成するよう努めること(職場環境配慮義務)を規定しています。

ただし、法律では具体的な内容まで定めていないため、使用者が職場でどのような安全配慮を行うべきかについては、個々の職場に応じたものとなります。

新型コロナウイルスのワクチン接種については、「接種を受けるよう努めなければならない」という予防接種法第9条の規定が適用され、いわゆる「努力義務」と呼ばれており、「義務」とは異なります。接種を受けるか否かはあくまで、本人の意思に委ねられています。

このようなことから、従業員個人の意思に委ねられている事柄について、企業が命令や強要をすることはできませんし、接種しないことを理由に、労働者に対して解雇や雇止め等の不利益な取扱いをすることは適切ではないと考えられています。

また、厚生労働省のホームページでは、接種を受けていない人に対し、いじめや嫌がらせ等差別的な扱いをすることのないようにと記載しています。

以上のことから、ワクチンを受けることに不安がある場合は、必ずしも同意する必要はありませんが、一方で、使用者には安全配慮義務があり、職場における感染防止対策をとらなければなりません。そこで、今回のケースでは、例えば、定期的にPCR検査を行う、あるいは、当面の間、感染に関して支障のない業務に変更するなどの対応が考えられますので、まずは使用者と十分に話し合ってみてはいかがでしょうか。

個人では話し合いが難しい場合には、会社内の従業員で作っている労働組合に相談するか、会社に労働組合が無い場合には、1人でも加入できる地域の合同労組に加入していただき、交渉する方法も有効と思われます。



*** 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 (<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**

誰もが安心して、 ムリなく続けられる保障を。 こくみん共済

個人定期生命共済・こども定期生命共済・終身定期生命共済・傷害共済・個人賠償責任共済・終身生命共済・個人定期生命共済

“もっと多くの人が安心できる共済にしたい”
組合員の皆さまの声を取り入れ、たすけあいの仕組みだからできた保障、
それが「こくみん共済 coop」のこくみん共済です。



公式キャラクター ビットくん・ビットくんファミリー

広告

こくみん共済 coop NEWS
14215011

子育て応援！
お父さまのための総合保障

こども 保障タイプ

月々の掛金 **1,200円**

▶ 加入できる方 0歳～満17歳の健康な方

- 入院保障は最高365日分、日額1万円！
- 子育て・教育のエキスパートがサポートするサービス「こども相談室」をご提供！

入院・手術・先進医療など
医療に手厚い保障

医療 保障タイプ ^{2口}

月々の掛金 **2,300円**

▶ 加入できる方 満18歳～満64歳の健康な方

- 先進医療の保障は最高1,000万円！
 - 入院保障は1日目から日額1万円保障！
- ※医療保障タイプ2口の場合

入院・障がい・死亡まで
幅広くカバーする総合保障

総合 保障タイプ ^{2口}

月々の掛金 **1,800円**

▶ 加入できる方 満18歳～満64歳の健康な方

- 死亡保障は最高1,200万円！
 - 入院は1日目から、日額は最高5千円！
- ※総合保障タイプ2口の場合

そのほかにも、備えたいリスクに合わせて、ラインアップから充実の保障を選べます。

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
全国労働者共済生活協同組合連合会 coop
(神奈川県労働者共済生活協同組合)

こくみん共済 coop ▼ 検索

<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。

中央ろうきん Web動画サイトのご紹介!

いつでも・どこでも・何回でも視聴できる!

Webサイト
その1

講義が動画で
分かりやすく説明!

セミナー紹介



ろうきん
イメージモデル
高梨 臨

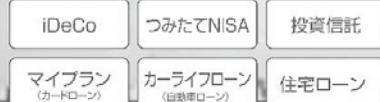


他にも、資産形成、マーケット情報、女性向け、
金融教育など豊富にラインアップ!
◀ セミナー紹介サイトはこちら

Webサイト
その2

商品紹介

資産運用商品や各種ローン商品について動画で分かりやすく説明!



動画を見て気になったら、
Webでコンテンツ資料請求・仮審査申込み!
◀ 商品紹介サイトはこちら

お問い合わせ・ご相談は

〈中央ろうきん〉お客様相談デスク (平日 9時～18時)

TEL : 0120-86-6956



R ろうきん

2021年7月1日 現在

労働かながわ

令和3年9月1日発行 第730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/>

職場の皆様にご覧してお読みください。