

社会保険労務士・キャリアコンサルタント

## ALLたま社労士事務所便り



連絡先：〒277-0832  
柏市北柏3-5-4日暮ビル6F  
電話：04-7164-1283  
FAX：04-7164-1284  
e-mail：[tamasaki-0213@jcom.home.ne.jp](mailto:tamasaki-0213@jcom.home.ne.jp)  
URL：<http://tama-office.com/>

### 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こしましたが、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。

## 「職場の飲みニケーションは必要」は古い考え!?

### ◆約6割が「職場の飲み会は必要」

「飲みニケーションは必要だ!」という考えも今や昔の話とも思われがちですが、まだまだ健在のようです。

株式会社インテージが今年8月に実施した「仕事帰りの外飲み事情 2012」(ビジネスパーソン意識調査)の結果が発表されましたが、この調査によれば、約6割の人が「職場の飲み会は必要」と思っていることが明らかになりました。

### ◆仕事帰りの飲みの相手は誰?

最近3カ月の仕事帰りの外飲み(職場以外の人との飲みも含む)の状況ですが、67.1%の人が飲みに行っており、男性 20代で81.0%、女性 20代で75.0%でした。32.9%の人が飲みに行っていない」と回答しましたが、特に女性 30~50代の割合が高いようです。

仕事帰りに飲む相手の上位は、「職場の同僚(同性、異性問わず)」が最多(56.1%)であり、「職場の同僚(同性のみ)」(33.3%)、「職場の上司」(32.6%)が続いています。

やはり、仕事の延長で職場の人と飲みに行く人が多いようです。

### ◆職場の飲み会は必要 or 不要?

職場の飲み会については、約6割(58.9%)の人が「必要だと思う」と回答し、男性のすべての年代と女性の 20代では6割以上が「必要」と回答しているのに対し、女性の 30~50代では5割以上の人が「必要だと思わない」と回答しています。

職場のコミュニケーションを図る1つの方法として「職場の飲み会」は有効なようですが、20代男女の3割以上は「上司からの誘いを断ることができない」と思っている状況もまた、あるようです。

## 今後重視される安全衛生分野における取組み

### ◆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。

~当事務所よりひと言~

いつも大変お世話になっております。あつという間に12月ですが来月は何かと人事手続関係で書類のやり取りが発生しご連絡をさせていただくことが多いと思いますがよろしくお願ひ申し上げます。