

大滝・馬場人事労務研究所便り

ワタミ事件で注目される “懲罰的慰謝料”とは？

◆損害賠償請求額はどう算出する？

過労死・過労自殺の損害賠償請求訴訟では、(1) 死亡による精神的苦痛に対する慰謝料、(2) 死亡しなければ得られたはずの収入を填補する遺失利益、(3) 葬儀費用等が請求内容となります。

このうち、(1) は交通事故裁判例の蓄積によって作成された、いわゆる裁判所基準により算出され、(2) は死亡労働者の基礎収入から生活費を差し引いた額に係数を掛け合わせて算出されます。

実際には他にも様々な事情を斟酌して算出されますが、あくまでも死亡による損害を回復するという考え方です。

◆過去の事件とワタミ事件の違いは？

過労死についての有名な労働判例である電通事件では、会社の支払額は約 1 億 6,800 万円（うち遅延損害金 4,200 万円）でしたが、今回のワタミ事件では会社は 1 億 3,365 万円を支払うこととなりました。

いずれも高額な賠償金支払義務を負った点は共通しますが、ワタミ事件の 1 億 3,365 万円は、上記 (1) が相場で 2,000~2,500 万円のところ懲罰的慰謝料と合わせて 4,000 万円とされ、これに上記 (2) 7,559 万円等を加えて算出されています。

この“懲罰的慰謝料”が認められた点が、過去の事件と大きく異なると言われていました。

◆“懲罰的慰謝料”とは？

アメリカ等では、損害賠償金の目的には損害の回復のほかに違法行為の抑制もあるとして、生じた損害以上の賠償金を認めます。ファーストフード店で買ったコーヒーをこぼして火傷を負った客への賠償金約 3 億円の支払いが命じられた例もあります。



日本でも大型トレーラーの脱輪事故で 1 億円を懲罰的慰謝料として請求したケース等ありますが、これまで認められたものではありませんでした。

◆今後への影響は？

ワタミ事件で原告側代理人を務めた弁護士は、「今後、同様の事件を起こした企業には、司法判断としても、社会的非難としても、厳しい判断が相次ぐだろう」とコメントしています。

労働基準行政でも、違法な長時間労働の是正勧告に従わない企業名の公表、送検といった取組みが強化されており、コンプライアンスの意識を持たない企業は淘汰されていくと考えるべきでしょう。

障害者雇用数が過去最高を更新！ 来年4月から施行される 改正法の内容は？

◆12年連続過去最多を更新

厚生労働省が 11 月下旬に「平成 27 年障害者雇用状況の集計結果」を発表し、今年 6 月時点において民間企業で働く障害者数が 45 万 3,134 人（前年比 5.1% 増）となり、12 年連続で過去最多を更新したことがわかりました。

なお、障害者雇用促進法では、民間の事業主に対しての法定雇用率を 2%と定めていますが、今回の集計結果では 1.88%となっており、法定雇用率を下回る結果となっています。

◆段階的に施行される改正障害者雇用促進法

障害者雇用促進法は、昭和 35 年の制定以来、改正を重ねてきており、直近の改正も段階的に施行されています。

平成 25 年 6 月には障害者の範囲が「身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む）、その他心身の機能の障害があるために長期にわたって職業生活に相当の制限を受け、または職業生活を営むことが著しく困難な者」と明確化されました。

平成 28 年 4 月 1 日からは、雇用分野における差別禁止、合理的配慮の提供が義務となります。

なお、平成 30 年 4 月 1 日からは法定雇用率の算定基礎の対象に、新たに精神障害者が追加されることとなります。

◆来年 4 月 1 日から義務となる項目は？

来年 4 月 1 日からは、(1) 障害者に対する差別の禁止、(2) 合理的配慮の提供義務、(3) 苦情処理や相談体制の整備が義務となります。

具体的には、(1) 募集や採用、待遇などについて、単に「障害者」という理由で応募を認めないことや、昇進昇格を認めないといったことが禁止されます。

(2) については、障害者が職場で働くことができるように、支障となることを改善する（例えば肢体に不自由がある方に対して机の高さを調節する等）といった配慮を義務付ける（事業主が過重な負担にならない範囲）ものです。

(3) については、事業主が障害者から苦情や相談を受けた場合に適切に対応するために、相談窓口を設置する等の整備が求められるというものです（努力義務）。

◆障害者への理解が重要

厚生労働省は、障害者雇用が増加していることについて「障害を持つ人の就業意欲の高まりや就労支援対策の充実などがかみ合った」と分析しています。

企業でも職場全体として周知させていくことが、よりよい職場環境をつくるきっかけとなるのかもしれませんが。

～当事務所よりひと言～

新年あけましておめでとうございます。本年もよろしくお願い申し上げます。今月の判例研究です。

会社から出産翌日に退職扱いされた従業員が抗議したことにより会社が退職扱いを取り消しましたが、その後従業員の産休・育休取得後、復職に当たって会社の人事担当者が復職拒否（産休中に退職通知送付）または解雇とも受け取れるような発言をしたことから、育休終了後復職しなかった期間について、従業員が会社に未払い賃金や慰謝料を求めた事件について、平成 27 年 3 月 13 日東京地裁判決は、会社は、育休終了後は、従業員を円滑に就業させる努力義務があるとした上で、復職予定日から 2 か月後の入社を要求した日までの従業員の不就労については、会社に責任があるとして、賃金の支払いを命じました。また、会社が産休中の従業員に退職通知を送付した行為は、重大な過失があり、労基法第 19 条 1 項（産前産後休業中及びその後 30 日間の解雇禁止）及び育児・介護休業法 10 条（育休を理由とする不利益取扱い禁止）に反する違法な行為として不法行為が成立し、当該従業員に慰謝料 15 万円の支払いを命じました。今年も、マタニティハラスメントの問題が人事労務管理の重要な課題となりそうなお気になります。（大滝）

厚生労働省は、11 月を過重労働解消キャンペーン期間として、過重労働や賃金不払残業の撲滅に向けた集中的な取組を実施しました。その中で今回、「過重労働解消相談ダイヤル」と「労働条件相談ほっとライン」の相談結果をまとめ発表しました。「過重労働解消相談ダイヤル」は、11 月 7 日（土）に都道府県労働局の職員が直接相談を受け付けるものであり、488 件の相談が寄せられました。また、「労働条件相談ほっとライン」は、委託事業により平日夜間・土日に無料で相談を受け付けており、4 月 1 日から 11 月 7 日までの約 7 か月間に 16,788 件の相談が寄せられました。相談内容としては、長時間労働・過重労働、賃金不払残業、休日・休暇について、多くの相談が寄せられ、その相談のうち、労働基準関係法令上、問題があると認められるケースについては、労働基準監督署に情報提供を行い、監督指導を実施するなど、必要な対応を行ったということです。最近社労士による「社員をうつ病に罹患させる方法」というブログが新聞沙汰になりましたが、コンプライアンス意識を持たない企業は、淘汰されていくことを肝に銘じて、御社におかれましては、今年の経営方針を立ててください。最後になりましたが、新しく迎える年が皆様にとって幸多き健やかな年となりますよう（馬場）