

大滝・馬場人事労務研究所便り

大企業の働き方改革の影響による 中小企業への「しわ寄せ」対策

◆働き方改革と「しわ寄せ」

6月26日、厚生労働省は、中小企業庁・公正取引委員会とともに『大企業・親事業者の働き方改革に伴う下請等中小事業者への「しわ寄せ」防止のための総合対策』（以下「しわ寄せ対策」といいます）を策定したと公表しました。

働き方改革関連法が今年4月に施行され、大企業における働き方改革（時間外労働の上限規制等）は一定の成果を上げています。その一方で懸念されているのが、“大企業の働き方改革に伴う下請等中小事業者へのコスト負担を伴わない短納期発注等の下請法等違反”（以下「しわ寄せ」といいます）です。

◆「しわ寄せ」具体例

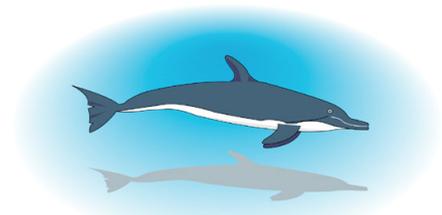
「しわ寄せ」の具体例として、厚労省資料では下記のような事例を挙げています。

- ・買ったたき（例：短納期発注により、休日対応を余儀なくされ、人件コストが増大したにもかかわらず、通常の単価とされた）
- ・受領拒否（例：受注後、一方的に納期を短く変更されたため、やむを得ず長時間勤務により対応したものの納期に間に合わず、納入遅れを理由に受領を拒否された）
- ・不当な経済上の利益要請（例：商品発注に関するデータのシステム入力という発注者側の業務を、無償で代行するよう強いられた）

◆「しわ寄せ対策」の4本柱

下記①～④を柱に、中小企業に時間外労働の上限規制が適用される令和2年4月までに具体的な取組みをするとされています。

- ① 関係法令等の周知広報（労働局・労基署がリーフレット等を活用して周知、ほか）
- ② 労働局・労基署等の窓口等における「しわ寄せ」情報の提供（寄せられた「しわ寄せ」の相談情報を地方経産局に提供）
- ③ 労働局・労基署による「しわ寄せ」防止に向けた要請等・通報（下請事業者に対する監督指導において、労働基準関係法令違反が認められ、その背景に「しわ寄せ」が疑われる場合、公取委・中企庁に通報、ほか）



- ④ 公取委・中企庁による指導及び不当な行為事例の周知・広報（「しわ寄せ」について、公取委・中企庁が、下請法等に基づき厳正対応、ほか）

そもそも「しわ寄せ」は下請法や独占禁止法等に違反する行為ですが、今後はより厳しい目で見られます。自社が「しわ寄せ」を強いていないか、また、他社から強いられてはいないか、注視していきましょう。

外国人労働者と労働災害

◆増加する外国人労働者

日本で働く外国人の数は約146万人（2018年10月末時点、厚労省）で、日本人の総労働人口が約6,898万人（2019年5月時点、厚労省）であることから、日本で働く48人に1人が外国人という計算になります。その外国人の割合は年々増加し、それに伴って外国人の労働災害も7年連続で増え続け、2018年には2,847人と過去最高を記録しました。

◆外国人労働者と労災保険

労災保険は、国籍を問わず、日本で働く労働者に適用されます。就労資格を持った外国人はもちろん、アルバイトをしている留学生も、就労中に事故にあった場合に適用されます。また、不法就労であっても適用されます。労災保険未加入で労働者が給付金を申請した場合、重大な過失であれば40%、故意であれば100%雇用主に請求されます。

◆外国人労働者が受けられる給付の内容

基本的には、日本人が受けられる給付内容と同じですが、給付中に本国に帰国してしまった場合に注意が必要です。

日本国内に限られる主な支援制度としては、アフターケア、

義肢等舗装用具の支給（車椅子など支給可能な場合もあり）、外科後処置、労災就学等援護費（日本国内の学校に通っている場合）があげられます。

日本以外から保険給付額を請求する場合の支給額は、支給決定日における外国為替換算率（売りルート）で換算した邦貨額となります。また、海外で治療を受けた場合、治療の内容が妥当なもの認められれば、治療に要した費用が支給されます。

◆労働災害が発生してしまったら

労働災害等により労働者が死亡または休業した場合には、遅滞なく、「労働者私傷病報告」を労働基準監督署長に提出する必要があります。報告しない場合や虚偽の報告をした場合には、刑事責任が問われることがあります。

◆外国人労働者向け安全衛生教育

厚生労働省は、日本の労働慣行や日本語に習熟していない外国人向けに、中小規模の企業が外国人を雇い入れる時や作業の内容を変更する時等に役立つ安全衛生教育マニュアルを、業種別、外国語別で作成しています。ぜひ活用しましょう。

入管法の改正により新在留資格が創設され、今後外国人労働者はますます増加することが予想されます。企業には、労働災害が起きない環境づくりが一層求められるでしょう。

～今月の判例研究～

今月は、有機溶剤が発散する現場で化学物質過敏症を発症したとして、損害賠償等を求めた化学メーカーC社事件（東京地判平30.7.2）を解説します。本件は、Y社の従業員として化学物質を取り扱う検査分析業務に従事していたXが、Y社に対し、有機溶剤等が発散する劣悪な就業環境で検査分析業務を強いられたことで、有機溶剤中毒および化学物質過敏症に罹患し、退職を余儀なくされたことから、雇用契約上の安全配慮義務違反を理由とする債務不履行に基づき、治療費、逸失利益及び慰謝料等の損害賠償等の支払いを求めた事案です。本件の争点は、①Xの症状と業務との間の因果関係の有無、②Yの安全配慮義務違反の有無について問題になりました。①について、判決は、Xは、本件検査業務に従事する過程で、長期間にわたって、相当多量のクロロホルムやノルマルヘキサン等の有機溶剤に曝露されていたこと。Xが本件検査分析業務を行っていた間、頭痛、微熱、嘔吐があったことから、その症状は、有機溶剤中毒の症状に合致し、本件検査分析業務を外れた後については、化学物質過敏症の症状に合致していたこと。さらにXは、複数の医師から、有機溶剤中毒及び化学物質過敏症に罹患したと診断されていること。

これら本件検査分析業務の内容、Xの病状発症の経過、医師による診断内容を総合すると、Xは、本件検査分析業務に従事する過程で、大量の化学物質の曝露を受けたことにより、有機溶剤中毒に罹患し、その後、化学物質過敏症を発症したと認めるのが相当であるとしてきました。

②について、判決は、使用者は労働者に対し、労働者が労務提供のため設置する場所、設備若しくは器具等を使用し又は使用者の指示の下に労務を提供する過程において、労働者の生命及び身体等を危険から保護するよう配慮すべき義務（安全配慮義務）を負っていること（最判昭59.4.10、労働契約法第5条）。安衛法、安衛則、有機則などの規制は、公法的規制であって、これらの規制が直ちに民事上の安全配慮義務の内容になるものではないが、当該規制が設けられた趣旨や具体的状況によっては、これらの規制が安全配慮義務の内容となる場合もあるとしてきました。以上から、Yには、雇用契約上の安全配慮義務の内容として、局所排気装置設置義務、保護具支給義務及び作業環境測定義務の各違反が認められ、Yの各義務違反がなければ、Xは有機溶剤及び有機化学物質への曝露を回避することができたと推認することができる。従ってYの安全配慮義務違反とXが化学物質過敏症に罹患したこととの間には、相当因果関係が認められるとして、Xを全面勝訴させました。本件のポイント①は、安衛法、安衛則、有機則等の公法の規制（違反した場合は刑事罰）がただちに民事上の安全配慮義務違反なるものではないが、規制の趣旨や具体的状況によっては、これらの規制が安全配慮義務の内容になる場合があると認めたこと。もう一つのポイント②は、本件では使用者に複数の措置義務違反を認めましたが、それらの措置義務違反の中でも、特に重要と思われるのが、作業環境測定義務違反です。この義務は安全配慮義務を尽くす前提となる作業環境の現状を認識するために絶対に必要であると思われます。厚生労働省は、「化学物質等による危険性又は有害性等の調査等に関する指針」を公表しています。これらを参考に、職場をもう一度点検することが必要であると思われます。（大滝）

～今月のトピックス～

厚生労働省は、副業・兼業をする人の労働時間の管理について、有識者検討会の報告書案を公表しました。あらかじめ1カ月分の労働時間の計画を、複数の勤め先が共有して管理する仕組みのほか、企業側の負担に配慮して、働き手の健康管理への配慮がなされることを前提に、それぞれの企業が残業時間を管理すればよいとする選択肢が提示されています。月内にも報告書をまとめ、今秋以降、労働政策審議会でも議論する方針となっています。労働者の副業・兼業は、労働時間（残業時間）の管理だけでなく、2か所以上の事業所で勤務した場合は、健康保険・厚生年金保険の「所属選択・二以上事業所勤務届」の届け出が必要になる場合があります。その場合、手続きも保険料の徴収も非常に複雑です。副業・兼業の対応には十分な注意が必要です。（馬場）