

労働基準広報

2014 No.1825

7/21

CONTENTS

総括編 企業の安全配慮義務 過労死・過労自殺そのときどうする？ —— 6
〈裁判例から学ぶ適正な労務管理のススメ〉

争点となる「労務の過重性」は 適正労務管理による防止が可能

最終回（第40回）となる今回は、総括編として、「建設技術研究所事件」（大阪地裁平成24年2月15日判決）を例に、裁判所が過重労働とそれに伴う疾患をどのように扱うのかを確認する。過労死・過労自殺の紛争で争点となる「労務の過重性」は、適正な労務管理により防止することが可能だ。特に過重性の量的側面（労働時間の管理）には、注意を払うべきだろう。日頃から最新の法令や裁判例などから学ぶことを心がけるとともに、これまでの連載の内容を労務管理の実践に取り入れて、安全配慮義務違反が生じない職場環境作りを行っていただければ幸いである。

（弁護士・井澤慎次〔野田信彦法律事務所〕）

●連載／トラブル防止の労働法実務②③ —— 19

労働条件の適法な引き下げ方法①
～従業員の個別同意を得る方法等～

従業員の個別同意は明確な文書で 就業規則の変更も同時に行う

現行の労働条件を従業員にとって不利益な内容に変更するためには、原則として、その従業員の同意を得ることが必要となる。特に、賃金など重要な労働条件の引き下げは、従業員の明確な同意書・合意書がないと、訴訟で合意が否定される危険性がある。

（労務コンサルタント・布施直春）

●解釈例規物語⑤⑥ —— 30

事業場外みなし労働協定の対象となる労働時間は 事業場外における労働時間だけである

第38条の2関係

〔事業場外労働における労働時間の算定方法—その3—〕

（中川恒彦）

●NEWS —— 1

（厚労省・平成25年の送検事件の状況）司法処分件数は2年ぶりに減少し1043件／（改正労働安全衛生法が成立）50人以上の事業場にストレスチェック実施義務化／（過労死等防止対策推進法が成立）国が過労死対策の大綱作成し相談体制も整備／ほか

●知っておくべき職場のルール —— 40

＜第35回＞「経歴詐称」

重大な経歴の詐称については 懲戒解雇し得る場合も

（編集部）

●連載 労働スクランブル⑩（労働評論家・飯田康夫）—— 42 ●労務資料 「ものづくり企業の新事業展開と人材育成に関する調査」結果① —— 44 ●わたしの監督雑感 神奈川・藤沢労働基準監督署長 炭竈徹夫 —— 54 ●今月の資料室 —— 56

労務相談室

回答者

安全衛生 〔半数の者が1年で離職する契約社員〕雇入れ時健診は必要か —— 48 弁護士・新弘江
賃金関係 〔解雇無効判決出るまでの賃金請求権〕どこまで認められるか —— 50 弁護士・荻谷聡史
賃金関係 〔消費税率引上げで通勤定期代引上げ〕車通勤手当据置は妥当か —— 52 弁護士・鈴木一嗣

バックナンバーが閲覧できます!!

<http://rouki.chosakai.ne.jp/>

＊＊本誌ご購入の皆様へ＊＊

ビジネスセミナー「労働塾」のご案内