



□ 労務トラブルが発生したときには、「安全配慮義務」や「使用者責任」という言葉が出てきます。会社は雇用契約を履行するにあたっての安全の配慮や、社員が業務執行中に第三者に損害を与えないよう配慮をしていくことが求められます。

訴えてやる！ 労務に関する損害賠償(債務不履行と不法行為)

▶ 「訴えてやる！」といっても、好き勝手に訴えることはできません。損害賠償を請求するには(1)債務不履行、(2)不法行為のいずれかに該当することが必要になります。ザックリですが労務管理の世界では債務不履行と不法行為が、どのように影響するのか見ていきましょう。(以下の表は分かりやすさを重視し、労務管理に絞って書いています。)

	債務不履行(安全配慮義務違反)	不法行為(使用者責任)
定義	<ol style="list-style-type: none"> 債務者が債務の本旨に従った履行をしないか又は出来なくなり、 それについて債務者に帰責事由(故意・過失)があり、 かつ不履行が違法である場合。(民法415条) 	<ol style="list-style-type: none"> 故意又は過失により、 他人の権利又は法律上保護された利益を侵害した場合。(民法第709条)
契約関係	<p>必要</p> <ul style="list-style-type: none"> 契約関係にある当事者間の問題 	<p>不要</p> <ul style="list-style-type: none"> 契約関係を必要としない当事者間の問題(もちろん、雇用契約があっても請求はできる)
類型	<ul style="list-style-type: none"> 履行遅滞(412条) ✓ 履行が可能でも履行期限までに履行されていないケース 履行不能(415条後段) ✓ 後から履行が不可能となったケース 不完全履行(415条前段) ✓ 履行はあったが、給付が不完全なケース <p>労働契約法第5条で「使用者は労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする」として、使用者が労働者に対して負うべき労働契約上の付随義務(安全配慮義務)を定めている。</p>	<p>一般不法行為(故意・過失に対する賠償)</p> <ul style="list-style-type: none"> 故意または過失により他人の権利や利益を侵害(709条)、財産以外の損害(711条) <p>特殊不法行為(故意・過失+「責任」に対する賠償)</p> <ul style="list-style-type: none"> 使用者責任(715条) ✓ 従業員が業務の執行にあたって第三者に損害を与えた場合、使用者が賠償しなければならない責任 注文者責任(716条) ✓ 注文者が請負人与えた損害に対する責任 共同不法行為責任(719条) ✓ 複数の人間の関与により、権利侵害を発生させた場合の責任。
帰責事由、故意過失の立証責任	<ul style="list-style-type: none"> 請求される側(債務者) ✓ 訴えられたら、自分(債務者)に債務不履行が無いことを証明しなければならない。 	<ul style="list-style-type: none"> 請求する側(被害者) ✓ 訴えられた時点で、相手(被害者)は、自分(相手方)に故意・過失があった証拠を持っている。
時効(平成29年6月2日改正後)	<ol style="list-style-type: none"> 債権者が権利を行使することができることを知った時から5年間 権利を行使することができる時から10年間 	<ol style="list-style-type: none"> 損害及び加害者を知った時から3年間 不法行為時から20年間 生命身体への侵害に基づく不法行為の場合には、1.に代え、損害及び加害者を知った時から5年間
時効の主張(援用)	<ul style="list-style-type: none"> 時効の利益を得るもの・債務者の主張が必要 	



□ 「上司のパワハラが原因でメンタルになったが、会社は何もしてくれなかった」などといった理由で訴訟を検討する場合は、「債務不履行&安全配慮義務」なのか、「不法行為&使用者責任」なのか検討していくこととなります。(もちろん、雇用契約がある場合は両方を考えていきます。)

□ 残念なことに訴えられた場合は、いずれにせよ「時効の主張」は必要ですし、債務不履行で訴えられた場合は、「故意過失が無かった」ことを証明しなければなりません。



「助成金」と「補助金」の違い

- 助成金と補助金、どちらも事業の支援の為に支給されるものです。どちらも返済の必要がなく「名前が違うだけで一緒では？」と考える方が少なからずいらっしゃるようですが、明確な違いがあります。

	助成金	補助金
目的	雇用の増加、労働者の能力の開発、処遇の改善、定着など、雇用環境の改善	産業振興や設備投資の推進など、公益や政策の誘導が目的
主管	厚生労働省が管轄	経済産業省等または地方自治体が管轄
資金の原資	雇用保険料	国税(経済産業省等の場合)・地方税(地方自治体の場合)
審査	原則的に、明示された条件を満たしていれば受給可能	審査が通らないと受給できない(採択される必要がある)
一般的な特長	<ul style="list-style-type: none"> 申請後すぐには入金されない。(数か月後に支払われるものがほとんど) 費用負担がある(賃金アップや、法定外の制度の導入など) 	<ul style="list-style-type: none"> 採択後すぐに入金されない。 費用負担がある。(設備導入の補助金の場合、一部の費用負担が必要等)



□ 助成金・補助金は魅力的な制度かもしれませんが、政策誘導的な性格を持ち、事後に支給されるという特徴があります。「おカネを払わないと、企業がやってくれないから助成金・補助金を支給するものである」ことを踏まえたうえで、活用の可否を検討しましょう。

～今月のおすすめ～

★沖縄的 即席家庭料理★

【カチューユ】

鰹 = カチュー + 湯 = ユ
で「カチューユ」。

鰹節をお湯に溶いて丸ごといただく、沖縄版即席スープです。
身体が温まる！直ぐ出来る！
健康スープをお試しください。

【材料(お椀一杯分)】

- ・ 鰹削り節：5g(小袋2パック程度)
- ・ 味噌：小さじ1～2 または 梅干し：1個
- ・ お湯：適量
- ・ [お好みで] 好きな具材
(生mozuk、葱、乾燥ワカメ など)

【作り方】

1. 汁椀に、削り節、味噌(または梅)、お好みの具材(写真の具材は生mozuk)を入れる。
2. お湯を注いで完成。削り節も全ていただきます。

レシピ監修：玉城久美子(沖縄ライフスタイルアドバイザー)



★おすすめ書籍のご紹介★

アウトルック最速仕事術
年間100時間の時短を実現した
32のテクニク

森新(著)



会社のメールソフトとして「アウトルック」を使用している方も多いのではないのでしょうか。どんな人であっても業務中で多くの時間を使っているメール業務の効率化を目指したのが本書です。

『10個のショートカットキー』や『脱マウス』といった項目から始まり、少しレベルアップした『アーカイブ』『クイック操作』なども紹介されています。内容的には初心者から中級者の入口に差し掛かった人向けといった印象です。

エクセルやパワーポイントなどと違い、アウトルックの参考書は不思議と目にする機会がなかったように思います。業務効率の改善を目的に、「まずはここから」としても良いのではないのでしょうか。

付録ではキーボードのショートカットキー早見表も付いていますので、より感覚的に技を身に着けられるのでオススメです。



社会保険労務士法人アイプラス
代表社員 社会保険労務士 今井洋一

TEL : 03-3791-1181 FAX : 03-6674-2508 Mail : info@sr-plus.co.jp

受付時間 9:30～18:00 (土日祝日および弊社休日を除く)

http://sr-plus.co.jp/

いかがでしょうか？引き続き、定期的に参考になりそうな情報をお届けさせていただければ幸いです。
もし、ご不要な場合は配信停止を致しますので、ご連絡ください。

-----YouTube YouTube やっています「youtube 社労士 アイプラス」で検索ください-----