

こばやし事務所通信

【併設】労働保険事務組合 神奈川企業共済会

お気軽にご相談ください！

URL <http://www.office-k-sr.or.jp>

TEL (045)862-2501 FAX (045)862-2536

「労働・社会保険（労災・雇用／健保・年金）」、「給与計算」、「就業規則・諸規程」
「人事・労働条件に関する事」、「事業主の労災保険特別加入」、「その他」



スポット

『2021年版中小企業白書・小規模企業白書』が閣議決定されました。「危機を乗り越え、再び確かな成長軌道へ」をテーマとした今回の白書では、コロナ禍の中小・小規模事業者への影響を分析するとともに「危機を乗り越える」ための取組みなどを紹介しています。

そこでは、財務の安定性確保と環境変化に合わせた経営戦略の見直し

が重要とし、デジタル化によって事業継続力と競争力を高めることの必要性を指摘しています。その内容は言うまでもなく、ITツールの積極的な利活用による働き方改革の推進や生産性向上などであり、そのデジタル化を成功に導く取組みとして、意識改革、人材活躍、業務変革などについて述べています。

白書の中の調査結果によれば、Web会議やテレワーク、オンラインでの商談・営業などを実施する会社が増え、企業の意識に変化が見られる一方、ITツール等の導入には業種間で差があったり、一部の会社ではクラウドサービスの活用に積極的

であったりすることが示されています。

また、IT人材の確保についてみると、約半数の企業で確保できていないとしており、その課題として「IT人材を採用・育成する体制が整っていない」（57.1%）、IT人材に向けた魅力的な処遇を設定できない」（30.6%）、「人材難によりIT人材を採用できていない」（25.8%）などが挙げられています。

中小企業のデジタル化推進については、

経営者が積極的に関与し、全社的な意識の醸成に取り組む企業では、業

2021年版中小企業白書を公表 コロナ危機対応でデジタル化推進を

績にプラスの影響を与えており、労働生産性も高いことを確認したとしています。

今年9月にはデジタル庁が発足するなど、国のデジタル化推進もコロナウイルス感染拡大を契機にスピードアップが図られることも考えられます。いずれにしても、アフターコロナを見据えた戦略を考える際、デジタル化へ

の対応は避けては通れないだけに、今からしっかり取り組む必要があるでしょう。

2021

7

派遣労働者の同一労働同一賃金②

派遣労働者の「同一労働同一賃金」の基本的な考え方は、前回見たようにパート・有期雇用労働者と同じです。しかし、労働者派遣という特性から、その取組みの方法には、派遣先均等・均衡方式と労使協定方式との2方式があります。まずは、派遣先均等・均衡方式から見ていくことにします。

派遣先から待遇の情報を得て待遇を検討・決定

派遣先均等・均衡方式は、その名称のとおり、派遣労働者について派遣先企業の通常の労働者との比較において、①均衡待遇：不合理な待遇の相違を設けることの禁止（派遣法30条の3第1項）、②均等待遇：正当な理由のない不利な待遇の禁止（同条第2項）を求めています。

そのためには、派遣会社と派遣先企業とでの派遣料金の交渉や、派遣契約の締結に先だって、派遣会社では必要な待遇の情報について派遣先企業から提供を受け、派遣労働者の待遇の検討・決定を行う必要があります。このため、改正派遣法では、派遣先企業に対しては、自社の労働者の待遇に関する情報を派遣会社に提供することを義務付け、また、派遣会社に対しては、派遣先企業から当該情報について提供がない場合は、派遣契約を締結してはならないと定めています（法26条7～10項）。

派遣会社が派遣労働者の待遇決定に必要な情報を得るには、まず、派遣先企業が比較対象となる労働者を適正に選定しなければなりません。選定基準の順序は、派遣則24条の5に定められており、派遣先企業が雇用する労働者全体の中から、まず、①「職務の内容と職務の内容・配置の変更の範囲が派遣労働者と同一であると見込まれる通常の労働者」であり、そうした人がいなければ、②「職務の内容が派遣労働者と同一であると見込まれる通常の労働者」となります。

働者」となります。

さらに②に該当する人がいなければ、③「業務の内容」または「責任の程度」のいずれかが派遣労働者と同一の通常の労働者、④「職務の内容及び配置の変更の範囲」が派遣労働者と同一の通常の労働者、⑤ ①から④までに相当するパート・有期雇用労働者、⑥派遣労働者と同一の職務の内容で業務に従事させるために新たに通常の労働者を雇い入れたと仮定した場合における当該通常労働者、といった6段階の順序で選定する必要があります。

比較対象労働者の選定後、派遣先企業が提供する労働者の処遇に関する情報は、以下の①から⑥について、書面の交付、ファックス・電子メール等で提供することになります。①比較対象労働者の職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲並びに雇用形態、②比較対象労働者を選定した理由、③比較対象労働者の待遇のそれぞれの内容（昇給、賞与その他の主な待遇がない場合には、その旨を含む）、④比較対象労働者の待遇のそれぞれの性質及び当該待遇を行う目的、⑤比較対象労働者の待遇のそれぞれを決定するに当たって考慮した事項（派遣則24条）。

なお、労使協定方式の場合にも比較対象労働者の処遇情報の提供は必要ですが、その内容は異なります。

対象外の間接的なパワハラを認定

本件は、医療機器販売会社に勤務していた50～60代の女性社員4人が、代表取締役Yから退職を強要するような言動などのパワーハラスメントを受けて退職に追い込まれたとして、会社とYに慰謝料等の損害賠償を求めた事件です。東京高裁は、一審同

様、Yの言動はパワハラに当たると認定し、Yの言動を見聞きして退職した女性についても、間接的に退職を強要されたと認定しました。

F 社 事 件

東京高等裁判所

(平29・10・18判決)

言動を見聞きした従業員も退職強要に当たる

Yが代表取締役に着任したのは平成25年4月。当時、同社従業員30数名のうち女性従業員はX1～X4の4人(48歳～58歳)のみでした。Yは、前代表取締役の交際費の支出について、X1、X2が不適切な経理処理を行ったとして、X1に対して「会社としては刑事事件にできる材料があり、訴えることもできるし、その権利を放棄していない」「X1の給与が高額に過ぎる。50歳代の社員は会社にとって有用でない」などと述べ、賞与を正当な理由なく減額。また、X2に対しても長時間にわたり批判、非難を続け、X1と同様に賞与を減額し、係長職を解く降格の懲戒処分を行いました。

X3、X4に対しては、直接的に侮辱的な言動などはありませんでしたが、X1～X3は話し合って退職することを決め、X4も一人で勤務を継続することは困難と考え、結局、4人全員が退職しました。

退職後、X1～X4は、Yからパワハラを受けたとして、会社とYに対して慰謝料等の支払いと、会社都合退職として計算した退職金との差額の支払いなどを求めて提訴しました。裁判所は、Yのパワハラ行為がX1、X

2に退職を強要する違法な行為(不法行為)であると判断するとともに、直接退職強要を行っていないX3、X4についてもその認定をし、X1～X4に慰謝料や差額退職金などの支払いを命じました。

東京高裁の判断は、第一審同様、X3、X4は同じ職場で働く中で、X1、X2に対するYの言動を見聞きしており、今後、自分達にも同じような対応があると受け止めることは当然であって、いずれ退職を強いられるであろうと考え、抵抗することを諦めて退職した、としています。

つまり、X1、X2への退職強要行為が、間接的にX3、X4にも退職を強いる不法行為とされたわけです。

もちろん、本件は個別事案の判断と考えるべきで、すべての事案にあてはまるわけではないでしょう。X1～X4の関係性が密接であったことなど、特徴的な点もあるわけですが、従業員の関係性によっては、パワハラを直接受けた対象者以外の従業員についても、会社が不法行為の責任を負う可能性が示された点はとても重要だと考えられます。

来年4月からは中小企業に対してもパワハラ防止法が適用されることになっていますので、今から十分に留意し、対応を考えていく必要があります。

令和2年度 職場のハラスメントに関する実態調査

厚労省から最新の職場のハラスメント調査の結果が公表されました。前回の平成28年度調査から4年が経過し、その間の企業におけるハラスメント防止対策の取組みや労働者の状況について調査したものとなっ

ています。近年、職場における「いじめ・嫌がらせ」によるトラブルは増加傾向にあり、十分な防止対策を講じていく必要があるといえます。

ハラスメントの種類別に過去3年間の該当件数の推移をみると、ほとんどのハラスメントについては「件数は減少している」とする企業の方が「件数は増加している」より多くなっているのに対し、顧客等からの著しい迷惑行為については「件数が増加している」とする企業が「件数は減少している」よりも多くなっており、近年の特徴的な傾向となっています(図1)。

また、パワハラに関する職場の特徴として、「上司と部下のコミュニケーションが少ない/ない」、「ハラスメント防止規定が制定されていない」、「失敗が許されない/失敗への許容度が低い」、「残業が多い/休暇を取りづらい」などの職場では、ハラスメントを経験した者と経験しなかった者との差が特に大きくなっています(図2)。この傾向は、セクハラについても同様の結果となっており、どのような職場風土がハラスメントと密接に関連しているのかを窺わせるものとなっています。

図の掲載はしていませんが、企業によるハラスメントの予防・解決のための取組みでは、全般的な雇用管理上の措置として、「ハラスメントの内容、ハラスメントを行ってはならない旨の方針の明確化と周知・啓発」および「相談窓口の設置と周知」を実施している企業は8割程度にのぼっています。しかしなが

ら「相談窓口担当者が相談内容や状況に応じて適切に対応できるようにするための対応」までとなると4割程度にとどまっています。

こうした企業によるハラスメントの予防・解決のための取組み効果については、すべてのハラスメントにおいて、勤務先が「積極的に取り組んでいる」と回答した者に、ハラスメントを経験したとする割合は低く、「あまり取り組んでいない」と回答した者に、ハラスメントを経験したとする割合が高くなっています(図3)。なお、ハラスメントの予防・解決ため取組みを進ことによる副次的効果では、「職場コミュニケーションが活性化する/風通しが良くなる」の割合が最も高く、次いで「管理職の意識変化によって職場環境が変わる」が高くなっています。

セクハラなら男女雇用機会均等法、マタハラなら育児・介護休業法等、そしてパワハラなら労働施策総合推進法といった具合に、ハラスメント防止の法的整備は進められてきています。しかしハラスメントの種類が増加するなか、そのすべてを網羅するような対応にはなっていません。

しかし、ハラスメントの防止は、健全な職場環境を維持するうえでその重要性は増しており、生産性を高め、有能な人材の流出を防ぐという人事労務管理上の喫緊の課題でもあるといえます。

予防・解決の取組みは 職場風土改善に

データバンク

図1 過去3年間のハラスメント該当件数の傾向（ハラスメントの種類別）

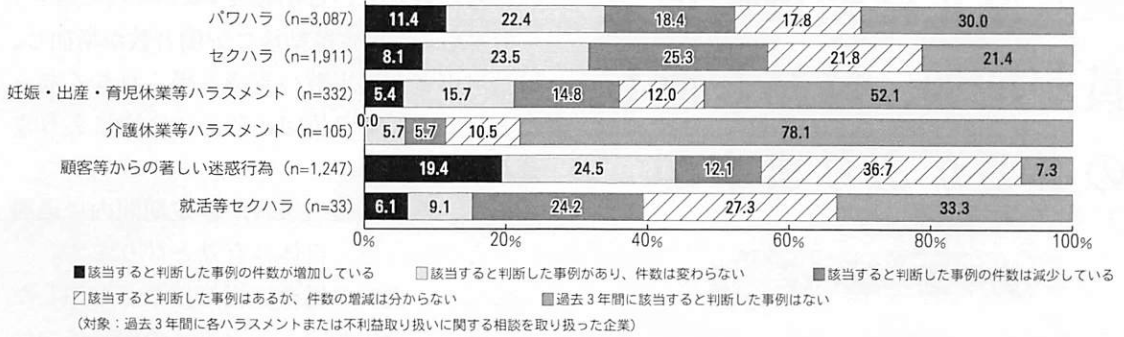


図2 職場の特徴（パワハラ経験有無別）

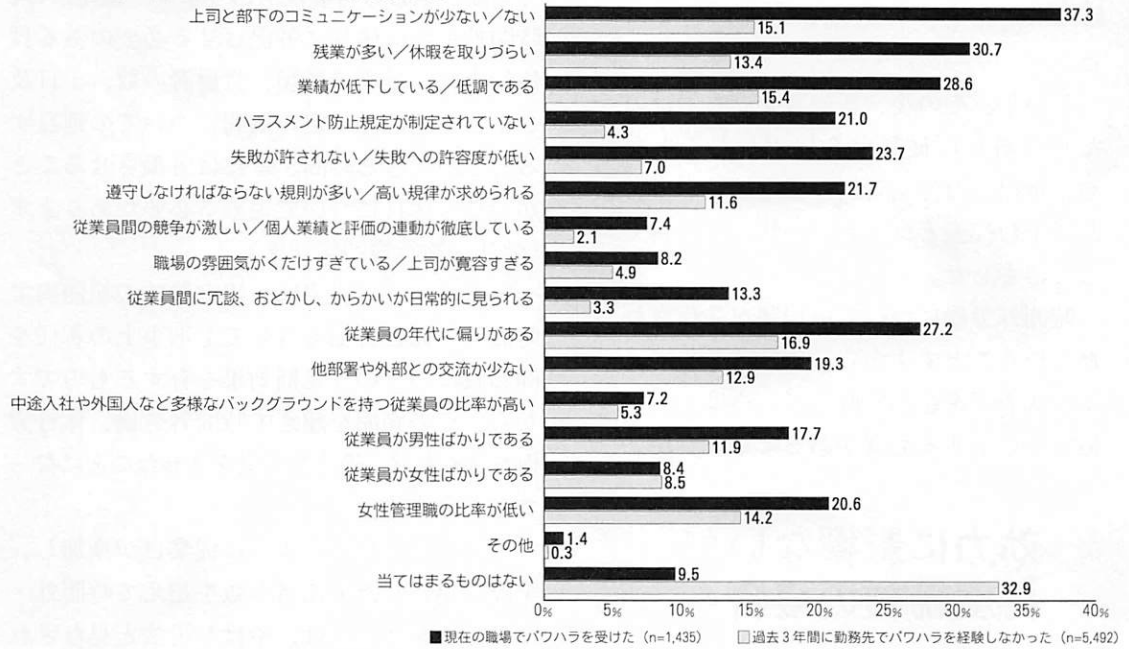
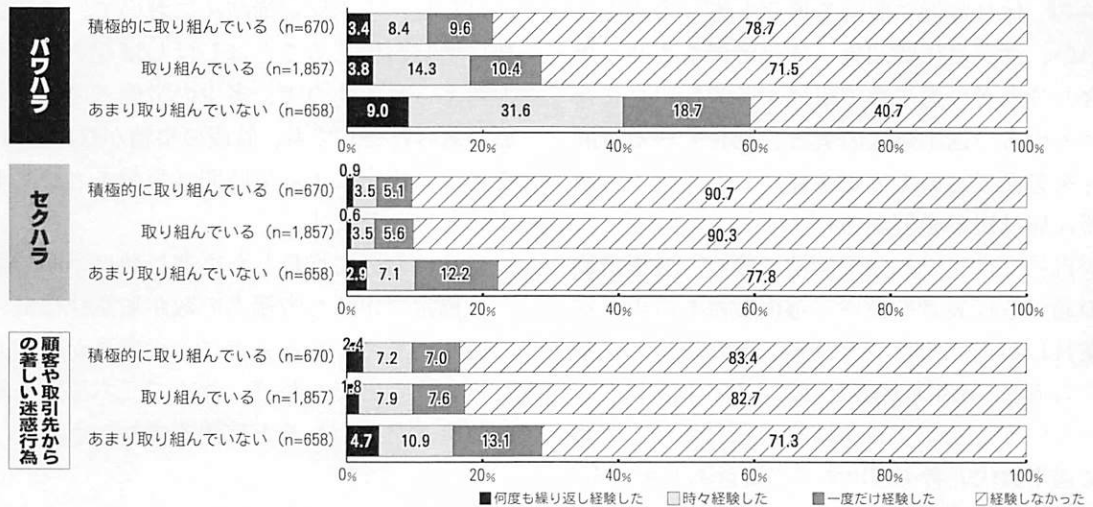


図3 過去3年間にハラスメントを受けた経験（勤務先の取組評価別）※労働者等調査



三六協定締結後に従業員が増加、締結し直しの必要がありますか

労働基準法

Q 従業員の過半数代表者を投票で選出し、三六協定を締結しました。

しかし、その後、新規事業立ち上げのために新たに従業員を採用したことから、選出した労働者側の協定締結当事者が過半数代表とは言えない状況になってしまいました。

時間外労働についての規制が強化されたということですから、やはり改めて過半数代表者を選出し直して、再度、三六協定を締結する必要があるでしょうか。

効力に影響ないが再度締結の場合も

A 労基法36条に規定された「時間外・休日労働に関する協定」を三六協定といい、従業員に時間外・休日労働をさせる場合、労働者の過半数で組織する労働組合または労働者の過半数代表者と、延長できる時間等を書面で定めて協定を締結し、所轄の労基署に届け出る必要があります。

貴社では、三六協定締結に際し、労働者側の過半数代表者を投票で選出したものの、従業員数が増加したことから、その選出した締結当事者が過半数代表とは言えない状況になったということですね。結論から言えば、改めて過半数代表者を選出する必要はありません。三六協定の締結で求めている過半数代表は、

その協定締結時において具備されていればよいと考えられているからです。

ですから、協定締結後に労働者数が増加し、締結当事者が過半数の支持を得られなくなったとしても、その協定の効力に影響はありません。

また、その締結当事者が協定期間内に退職したとしても協定自体は有効となります。

ただし、貴社の場合、従業員数が増加したということですから、三六協定の内容について齟齬が生じる可能性もあります。協定には、時間外または休日に労働させる必要のある具体的事由、業務の種類、労働者の数、1日及び1日を超える一定の期間についての延長することができる時間、または労働させることができる休日について定める必要があります（労基法施行規則第16条）。

そもそも三六協定は、協定締結の範囲内で時間外・休日労働をさせても刑事上の責任を問われないという免罰効果を有するものですから、その範囲を超えて時間外労働、休日労働をさせれば、違法な労働をさせたことになってしまいます。

ですから、貴社のように従業員が増加し、実際に協定した労働者の数を超えて時間外・休日労働をさせれば、やはり違法と見なされる可能性がないとは言えません。

ただし、三六協定締結後において、従業員数に増減が生じることはしばしば起こり得ると考えられますので、多少の労働者の数に変更があったとしても、特段の事情がない限り、その三六協定によって時間外労働をさせてもよいと思われます。

貴社において増員した従業員数は不明ですが、協定で定めた労働者の数が無意味になっていると考えられるまでに、従業員が増加したということであれば、改めて三六協定を締結し直す必要があると言えるでしょう。

労災保険の二次健康診断等給付はどのような場合に受けられるのか

労災保険

Q 先日、会社で定期健康診断を受診した際、医師から脳血管疾患に注意するよう言われました。確かに、私の3人の祖父母はいずれも脳血管疾患に罹患しており、遺伝的な素因もあるように思えますが、仕事上のストレスも強く感じています。

そこでお聞きしたいのですが、労災保険で行われている脳血管疾患などを予防するための健康診断とは、どのような制度なのかご教示ください。

一次健診の異常所見に基づき無償で受診

A お尋ねの健康診断というのは、労災保険二次健康診断等給付のことだとされます。過労死の未然防止を目的としたこの制度は、労働者が定期健康診断などの一次健康診断の結果、脳・心臓疾患にかかわる項

目について、異常の所見があると診断された場合に保険給付されるものです。当該労働者の請求に基づいて給付され、その内容は二次健康診断と特定保健指導となっています（すでに脳・心臓疾患の症状がある人は対象になりません）。

二次健康診断は、一次健康診断において、血圧、血中脂質、血糖、肥満度（BMI）のすべてに異常が見つかった場合、費用を負担することなく精密検査を受けることができます。保険給付の請求方法は、労災病院または都道府県労働局長の指定する病院・診療所に、一次健康診断の結果の写しなど必要書類を揃えて「二次健康診断等給付請求書」（都道府県労働局長あて）を提出し、現物給付という形で支給されることとなります。なお、請求はやむを得ない理由がある場合を除き、一次健康診断を受けた日から3カ月以内に行う必要があります。また、二次健康診断の受診者は、精密検査の結果に基づいて、食事や運動、生活習慣などについて特定保健指導を受けることができます。

なお、二次健康診断等給付の結果を事業者へ提出した場合、事業者は定期健康診断の場合と同じように、医師などの専門家の意見を聴き、従業員と話し合った上で、作業転換や労働時間の短縮など必要な事後措置をとる必要があります。

社労用語

じてん



▷ ノーワーク・ノーペイ ◁

労務の提供がない場合、使用者は賃金を支払う義務がない、という賃金の基本原則です。

ただし、このノーワーク・ノーペイの原則にも例外があります。まず、年次有給休暇については、法律によりその賃金が保障されています。もう一つは休業手当です。使用者の責めに帰すべき事由によって従業員を休ませた場合には、平均賃金の6割以上の休業手当を支払わなければな

らないことが、労基法26条に定められています。

なお、この「使用者の責めに帰すべき事由」は、天災などの不可抗力によるものは除かれますが、機械の故障や原材料不足など経営上の障害を広く含むことに注意が必要です。

交通費・在宅勤務手当の社会保険取扱いで事務連絡

コロナウイルス感染症拡大によって在宅勤務・テレワークが広がるなか、厚労省から日本年金機構に対し、交通費や在宅勤務手当の社会保険取扱いの変更に関し、事務連絡が発出されました。標準報酬月額の見直しにおいて「報酬等」に含めるか否かなどの取扱いは以下のとおりとなります。

○被保険者が一時的に出社する際に交通費を事業主が負担する場合

当該労働日の勤務提供地が自宅で、一時的に事業所等に出社する実費を事業主が負担する場合は、原則として実費弁償となり、「報酬等」には含まれません。一方、当該労働日の勤務提供地が事業所で、自宅から当該事業所に出社する費用を事業主が負担する場合は、原則として通勤手当として「報酬等」に含まれます。なお、在宅勤務・テレワークの導入に伴い、通勤手当が不支給になったり、月額から日額単位に支給方法が変更されたりした場合には、固定的賃金の変動に該当するため随時改定の対象となります。

○在宅勤務手当は「報酬等」に含まれるか

在宅勤務手当は、その支給要件や支給実態などを踏まえて個別に判断する必要があります。

すが、基本的には労働の対償として支払われる性質のものであれば「報酬等」に含まれ、業務に使用するパソコンの購入や通信に要する費用など、実費弁償に当たる場合には「報酬等」には含まれません。

○在宅勤務手当が支給される場合の随時改定の取扱いはどうなるのか

実費弁償に当たらない在宅勤務手当の支給は、固定的賃金の変動に該当し、随時改定の対象となります。交通費の不支給と実費弁償に当たらない在宅勤務手当の支給など、複数の固定的賃金の増減要因が同時に発生した場合には、増額改定・減額改定のいずれの対象となるかが判断されます。また、変動的な在宅勤務手当の創設と変動的な手当の廃止が同時に発生した場合で、手当額の増減と報酬額の増減の関連が明確に確認できない場合は、3か月の平均報酬月額で増額改定（減額改定）が判断されます。

（詳しくは「標準報酬月額の定時決定及び随時改定の事務取扱いに関する事例集」の一部改正を参照のこと（<https://www.mhlw.go.jp/hourei/doc/tsuchi/T210405T0110.pdf>））

厚
労
省

新たな履歴書様式例を公表

性的少数者に配慮し、性別を任意記載に

厚労省は、公正な採用選考を確保する観点から就職活動などで使用する履歴書について、新たな様式例を作成し、労働政策審議会職業安定分科会に報告しました。

従来、同省では日本規格協会がJIS規格の解説の様式例で示していた履歴書の使用を推奨していましたが、令和2年7月に同協会がこの様式例を削除したため、新たな履歴書様式例を検討し、作成したものです。

新様式例では、性差別を助長する恐れが

あるとする、トランスジェンダーの支援団体からの履歴書の性別欄の削除要請に配慮し、①性別欄は〔男・女〕の選択ではなく任意記載欄とし、未記載も可能としたほか、②「通勤時間」「扶養家族数（配偶者を除く）」「配偶者」「配偶者の扶養義務」の各項目は設けないことにしています。

なお、新様式例に関しては、これに基づく履歴書の使用を企業に義務付けるような法的拘束力はないため、同省では、今後、各地の労働局や経営者団体を通じて企業に周知を図りたいとしています。