

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」



sr-K's office



政府の経済財政諮問会議で「選択的週休3日制」が取り上げられ、話題になっています。年次有給休暇すら満足に消化できない中で、これ以上の休日増など必要があるのかという声が聞こえてきそうです。しかし、かつて海外から日本人の「働き過ぎ」批判が「時短」の契機となり、週休2日制への移行が進んだのとは意味合いが異なります。あくまで週休3日制は手段であり、肝心なのはその目的と言えるでしょう。

一言でいえば、「働きながら学べる環境の整備」が目的です。成長性の高い分野への円滑な人材の移動を図るための社会人の学び直し（リカレント教育）推進のための一方策というのが政府の説明です。しかし、実際に企業が選択的週休3日制を導入するとなれば、多様な働き方の選択肢が増える一方、ノーワークノーペイの原則どおり、休日増（労働時間減）による減給を懸念する向きもあり、必ずしも歓迎ムード一色ではありません。

厚労省「就労条件総合調査」（令和2年）

によれば、週休3日以上企業は8.3%（平成31年は7.7%）となっています。報道によれば、ユニクロなどを展開するファーストリテイリングでは、地域正社員を対象に変形労働時間制により出勤日を10時間勤務とすることで週休3日制が選択できるとしています。また、ヤフーでも育児・介護との両立が必要な社員を対象に、週休3日制を選択できるとされているほか、みずほフィナンシャルグループでは、減給を伴うものの週休4日制も選択肢にあるようです。

副業・リカレント推進の一助となるか 話題の「選択的週休3日制」

このように、すでに週休3日制の導入企業があるわけですが、その導入理由・目的は企業ごとにさまざま、必ずしも一様とはいえません。

増えた休日が副業や学び直しに充てられ、スキルの向上や新たな知識の習得など、働く人の主体的なキャリア形成を後押しすることが、政府のいう選択的週休3日制の意図であるならば、その他の施策も併せて講じる必要があるように考えられます。

2021

8

派遣労働者の同一労働同一賃金③

前回、派遣先均等・均衡方式では、派遣先の通常の労働者が比較対象となることから、その人選基準や比較対象労働者の情報提供等についてみてきました。では、派遣労働者と比較対象労働者とで実際に待遇差がある場合、その合理・不合理の判断をどのように行うのか、具体例を挙げて検討してみましょう。

全待遇の均等・均衡を 合理性判断は3要素で

派遣先均等・均衡方式では、すべての待遇（手当、福利厚生、教育訓練、安全管理、賞与、基本給等）について、均等・均衡を図る必要があります。

派遣労働者と派遣先の比較対象労働者とを比較して、職務の内容が同じで、職務の内容・配置の変更の範囲も同じであれば「均等待遇」、違いがあれば「均衡待遇」が求められることになります。「均等待遇」は考え方としてはシンプルですが、「均衡待遇」は禁止する不合理な待遇差であるか否かを判断する必要があります。

基本的には有期・パート社員の場合と同様、個々の待遇ごとに「職務の内容」、「職務の内容・配置の変更の範囲」、「その他の事情」の3要素のうち、当該待遇の「性質・目的」に照らして適切と認められるものを考慮して判断します。

以下では、紙幅の関係上、皆勤手当と賞与の2例についてみていくことにします。

〔同じ運転業務に就く比較対象労働者には皆勤手当が支給され、派遣労働者には支給されない場合〕

皆勤手当の「性質・目的」が、出勤運転者の一定数の確保を目的としたものであるとすれば、「業務の内容」が支給・不支給に影響すると考えられます。他に考慮する「その他の事情」がない場合、派遣労働者に手当を支給しないことを不合理ではないと説明し、納得が得られ

るかを考えます。目的が出勤運転者の確保であるならば、やはり「業務の内容」が同じ派遣労働者にも支給する必要があると言えそうです。

なお、ガイドラインでは、派遣先の通常の労働者に対し、欠勤にはマイナス査定を行う一方、一定数以上の出勤には精皆勤手当を支給している場合、派遣労働者にマイナス査定を行わないのであれば、その見合いの範囲内で精皆勤手当を支給しないことは問題ないとしています。

〔販売業務の比較対象労働者には功労報償として賞与が支給され、同じ業務に就く派遣労働者には支給されない場合〕

賞与の「性質・目的」が、業績に対する功労報償であり、支給基準が販売実績の場合、「業務の内容」や販売実績が「その他の事情」として支給・不支給に影響すると考えられます。このケースで、「業務の内容」が同じで販売実績のある派遣労働者に賞与を支給しないことを不合理でないと説明し、納得が得られるかを考えます。目的が功労報償であるならば、「業務の内容」が同じ派遣労働者にも販売実績に見合った賞与を支給する必要があると言えそうです。

なお、手当・賞与の不支給の理由を、「派遣労働者だから」「将来の役割期待が異なるから」などの主観的・抽象的な説明では、不十分とされていることに留意する必要があります。

感染症不告知で内定取消しは違法

本件は、エイズウイルス（HIV）感染を告げなかったことを理由に、病院での社会福祉士としての採用内定を取り消されたX（30代男性）が、内定取消の違法性と、同病院による医療情報の目的外利用によるプライバシー侵害を主張して、病院を運営

する社会福祉法人に慰謝料などの支払いを求めた事件です。札幌地裁はXの主張を認め、法人に対して約165万円の支払いを命じました。

社会福祉法人H協会事件

札幌地方裁判所

（令和元・9・17判決）

医療情報の目的外利用 プライバシーの侵害に

平成29年12月、HIVに感染しているXは、社会福祉法人が経営する病院の社会福祉士の求人に応募しました。Xは採用面接で持病の有無について聞かれたものの、HIVの感染について告げることなく、病院は同年12月末に翌年2月採用の内定通知を交付しました。

その後、病院の総務課職員がXの同意を得ずに、Xの過去の受診記録からHIV感染の記載を見つけたことから、平成30年1月中旬に改めて電話でXに持病の質問をすると、XがHIV感染の事実を否定したことから、HIVに感染していないことを証明する書類の提出を求めました。

このため、Xは主治医が作成した、病名欄にHIV感染症と記載された診断書を病院側に提出しましたが、そこには、抗ウイルス薬の内服で、ウイルス量は検出感度以下で免疫機能も良好に維持されており、就労に問題はなく、また、業務上、職場の他者への感染も心配ない旨が記載されていました。

しかし、病院側はXに対し、面接時における健康状態、服薬の有無、電話での再度の持病に関する質問に対して正確に回答しなかったとして、採用内定の取消通知書を送付しま

した。これに対しXは、内定取消しは違法であり、病院が保有していたXに関する医療情報を目的外利用したことはプライバシーの侵害に当たるとして、不法行為に基づく損害賠償等を求めて提訴しました。

判決では、HIV感染事実の告知義務について、HIV感染者への社会的偏見や差別は根強く、感染の情報は極めて秘密性が高く、その取扱いには極めて慎重な配慮が必要であること、また、HIVは性行為を除く日常生活によっては感染せず、Xの場合も主治医が就労に問題はなく、職場での他者への感染の心配はないとの所見を示しており、Xが病院に対して、HIV感染の事実を告げる義務はないとしました。よって、Xの不告知による内定取消しは客観的に合理的な理由が存在し、社会通念上相当と是認できる場合に当たるといふことはできず、違法としました。

また、プライバシー侵害による不法行為の成否については、病院がXの同意を得ず、診療など健康管理に必要な範囲を超えてXの医療情報を採用活動に利用したことは、個人情報であるXの医療情報の目的外利用として個人情報保護法16条1項に違反する違法行為であり、これによりXのプライバシーが侵害されたとして不法行為を構成すると判示しています。

シニア従業員とその同僚の就労意識に関する定量調査

シニア社員の給料・評価に20代社員の3割が不満——。㈱パーソル総合研究所（千代田区：渋谷和久社長）が実施した「シニア従業員とその同僚の就労意識に関する定量調査」結果からこうした若手社員の意識

が明らかになりました。本調査は、企業への70歳までの就業機会確保の努力義務化を受けて、シニア社員の実態や若手社員への影響などについて分析しています。

定年後の再雇用による年収の変化は、定年前とほとんど変化のない人（8.0%）と定年前より上がった人（2.2%）の合計は約1割で、その他の約9割の人は年収が下がったと回答しています。「50%より下がった」が27.6%と最も多く、次いで「50%程度下がった」が22.5%となっており、再雇用者のうち約5割の人の年収が半分以下となり、全体の平均では44.3%低下しています（図表1）。

また、定年後再雇用者の職務の変化では、「ほぼ同様の職務」（55.0%）が半数以上にのぼり、「全く異なる職務」と回答した人は1割にも満たない状況となっています。ほとんどの定年後再雇用者は、定年前と同じ職務か、それに関連した職務に就いていることが分かります（図表2）。なお、「ほぼ同様の職務」と回答した人の年収の変化をみると、平均39.3%下がっており、シニア社員のモチベーション低下の一つの要因となっていることが窺えます。

また、シニア社員に対する教育・研修の実施状況をみると、「実施されていない」（50.7%）が半数を占め、次いで「実施されているが充実していない」（29.8%）が約3割を占めています。定年後再雇用者においては、その多くが定年前と同様あるいは関連した職務に就いているとしても、学び直しなど積極的に仕事に対する意欲を引き出し、

しっかり会社に貢献してもらおうとする働き掛けが十分といえるか疑問が残るところです。

一方、若手社員がそうしたシニア社員をどのようにみているかですが、本調査の結果をみると、若い年代の社員ほどシニア社員の処

遇に対して強い不公平感を感じているようです。シニア社員が得ている給料や評価に対して、20代の社員では約3割、30代でも3割弱、40代でも約2割の人が不公平感を抱いているという結果になっています（図表3）。

また、本調査では、シニア社員の働き方が若手社員に与える影響として、転職意向との関連について分析しています。シニア社員について、どのような業務を行っているのか分からない「仕事の不透明さ」のある職場では、それが無い職場に比べて転職意向が25.5ポイント高くなっています。また、シニア社員が「疎外された状況」にある職場では、それが無い職場に比べて転職意向が26.1ポイント高くなっています。こうした転職

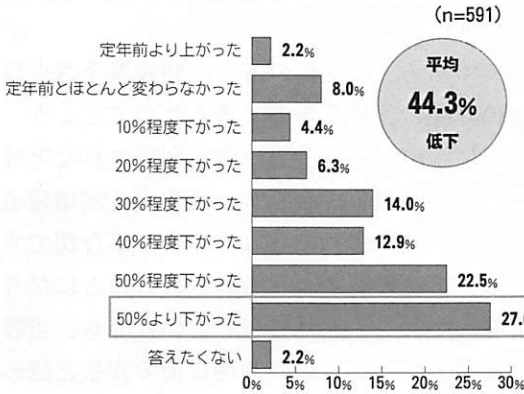
意向の傾向は、若い年代ほど強まっています（図表4）。

このように見てくると、シニア社員の活用・戦力化といった課題を考える際には、若手社員への影響も考慮した全社的な人事施策が求められているといえそうです。

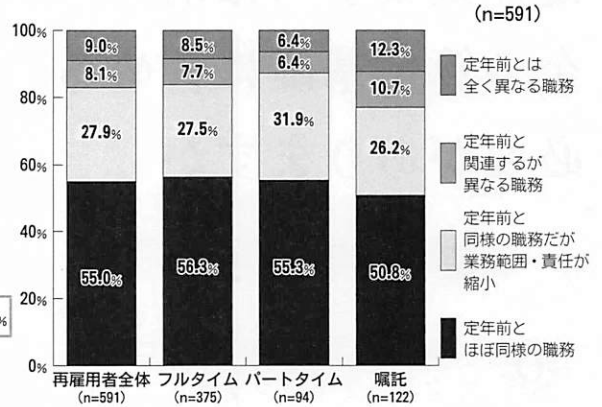
シニアの働き方は若手社員の離職にも影響

データバンク

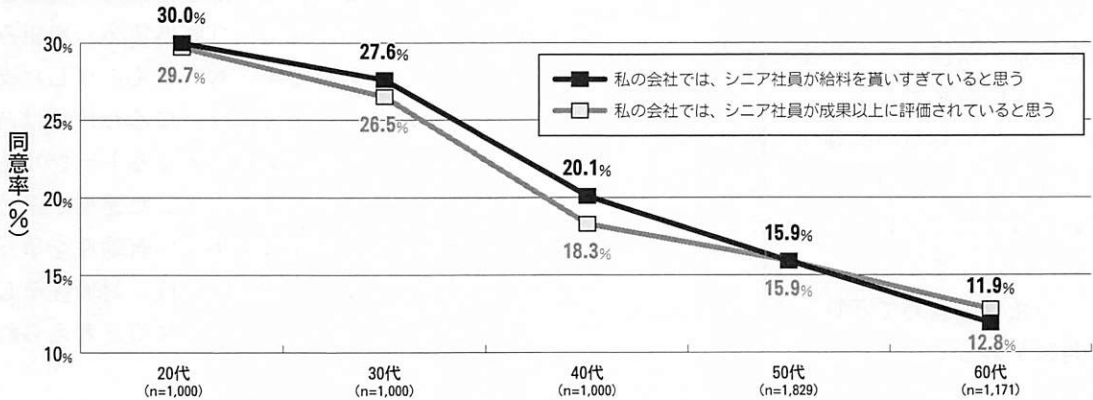
図表1 定年後の再雇用者の年収の変化



図表2 定年後の再雇用者の職務の変化

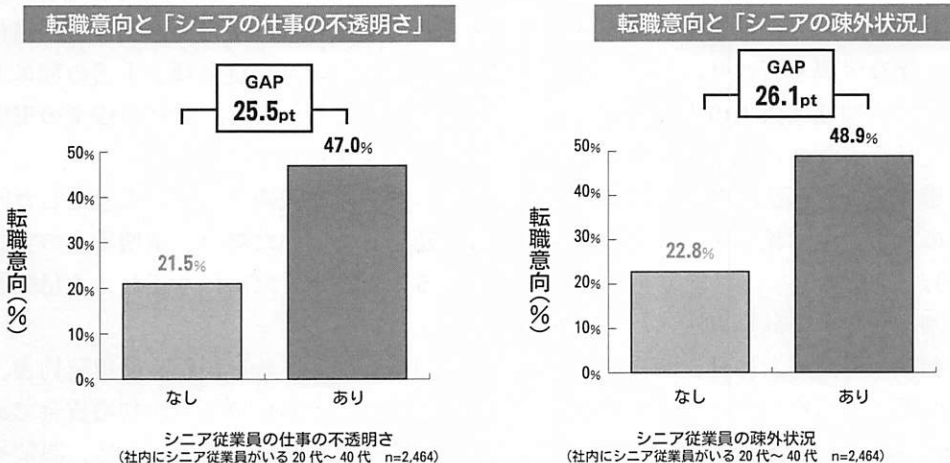


図表3 シニア人材に対する不公平感



※ 5件法で聴取し「とてもそう思う」と「ややそう思う」の合計を同意の数値として集計

図表4 シニア人材の働き方が若手社員に与える影響



※不透明さの質問項目は「同じ組織に、どんな役割・仕事をしているのかよくわからないシニア社員がいる」、疎外状況の質問項目は「私の組織では、孤立しているシニア社員がいる」。

※ 5件法で聴取し「とてもそう思う」と「ややそう思う」の合計を「あり」、「どちらともいえない」と「あまりそう思わない」と「全くそう思わない」の合計を「なし」として集計。

定額残業手当は割増賃金の算定基礎に含める必要がありますか

定額残業手当

Q 当社は、残業代の支払いに関して定額残業手当を支給しています。先日、ある従業員から残業代（割増賃金）を計算するにあたって、この手当を算定の基礎となる賃金に含めているかどうか聞かれました。

どうやら算定の基礎から除外できる手当は限定されており、定額残業手当については含めて計算する必要があるということのようです。

当社では含めて計算していませんが、問題があるでしょうか。

割増賃金であることが明確ならば除外可

A ご存知のとおり、従業員に時間外、休日、深夜労働を行わせた場合、使用者は法令で定める割増率以上の率で算定した割増賃金を支払う必要があります（労基法37条第1項・第4項、労基法37条第1項の時間外及び休日の割増賃金に係る率の最低限度を定める政令）。

その際の割増賃金額の計算方法は、1時間当たりの賃金額×時間外、休日、深夜労働を行わせた時間数×割増賃金率となりますが、この「1時間当たりの賃金額」を算定する際、賃金額から除外できる手当は、①家族手当、②通勤手当、③別居手当、④子女教育手当、⑤住宅手当、⑥臨時に支払われた賃金、⑦1

カ月を超える期間ごとに支払われる賃金、に限定されています（労基法第37条第2項、施行規則第21条）。

ですから、従業員の方も定額残業手当を算定の基礎に含めるものと考えたのでしょうか。確かに、定額残業手当は限定列举された除外賃金には該当しませんが、残業代を割増賃金算定の基礎に含めて計算するのは不合理ですから、算定の基礎から除外されることになります。ただし、除外できるといっても、当該定額残業手当が真正に割増賃金の支払と認められる場合に限られることに注意を要します。

定額残業制とは、あらかじめ毎月の賃金額のうち一定額の残業代（割増賃金）を組み入れて支払うものです。もちろんこうした支払方法がただちに法令違反となるわけではありませんが、定額残業制をめぐるトラブルも少なくないことからきちんとした運用が求められています。定額残業手当の有効性を争った裁判例をみると、明確区分性、対価性そして差額支払などがポイントになると考えられます。

まず、明確区分性では、定額残業手当が時間外、休日、深夜労働の何時間分の割増賃金であるかを明確にしておきます。

次に、対価性では、定額残業手当が割増賃金として支払われる手当である旨を基礎付けるため、実際の割増賃金額と手当の額に大きな乖離が生じないよう、自社の残業の実態に即した額を設定します。

そして、定額残業手当として設定した時間数を超過して働いた場合、割増賃金の実質を有することを示すためにも正しく不足額を支払うようにします。

そのほかにも、給与規程、雇用契約書、給与明細などに定額残業手当が割増賃金である旨が分かるよう記載するとともに、誤解を生まないよう従業員にもきちんと周知する必要があります。

労災保険の加入手続を怠っていた場合、労災給付は受けられるでしょうか

労 災 保 険

Q 3年程前に仲間3人とウェブデザイン会社を立ち上げました。その後、順調に業容も拡大したことから、新たにデザイナー1人を採用し、事務所も移転しました。ただ、事務所の引っ越し作業で採用したデザイナーが足を負傷してしまいました。これまで、初期メンバーの3人はいずれも役員のため労災保険の手続はしてこなかったのですが、労災給付は受けられるでしょうか。また、何かペナルティーはあるのでしょうか。

受給できるが費用徴収される場合も

A 労災保険は法人の場合、原則として強制加入となり、労働者を雇い入れた日から保険が適用されるため、新たに採用したデザイナーも労災保険の給付対象となります。ただし、今回の場合、必要な労災保険の加

入手続を怠っていたということですから、すみやかに労働保険関係成立届を所轄の労基署に提出し、労働保険料を納付する必要があるでしょう。労働保険料は、労働者の雇用時に遡って納付することになります（最大で2年間）。

労災保険の手続未了に関して、何かペナルティーがあるかということですが、労基署からの指導にもかかわらず、手続を行わなかった場合には、遡って労働保険料を徴収されるだけでなく、追徴金（10%）も併せて徴収されることとなります。

また、事業主の「故意」または「過失」で、労災保険の加入手続を怠っていた期間中に労災事故が発生した場合、その保険給付に要した費用の全部または一部が徴収されることになっています。これを費用徴収制度といい、平成17年11月1日から徴収金額の引上げや徴収対象事業主の範囲拡大といった運用の強化が図られました。

具体的には、加入手続について行政機関からの指導等を受けていたかどうかで異なり、指導を受けていたにもかかわらず、加入手続を行わなかった場合には「故意」と認定され、保険給付額の100%が費用徴収されます。また、指導を受けていないものの、適用事業所となつてから1年を経過してなお加入手続を行わなかった場合には「過失」と認定され、保険給付額の40%が徴収されることになっています。

社 労 用 語

じてん



▷ 整理解雇の4要件 ◁

リストラという言葉の方が馴染み深いかもかもしれませんが、業績不振、事業の縮小といった会

社側の事情による人員削減を目的とした解雇を「整理解雇」といいます。

終身雇用制を前提に考えれば、整理解雇は労働者の期待を裏切り、その生活に多大な影響を及ぼすことから、その有効性の判断に関しては判例法理として4要件①人員整理の必要性、②解

雇回避努力義務の履行、③被解雇者選定の合理性、④解雇手続の妥当性）が確立されています。

整理解雇をめぐる労使紛争が生じた場合、これら4要件を満たしていないと、裁判所は「解雇権の濫用」として解雇無効を判断することが考えられます。

共働き世帯の被扶養者の認定基準を明確化

厚労省は、通達「夫婦共同扶養の場合における被扶養者の認定について」（令和3年4月30日保保発0430第2号・保国発0430第1号）を発出し、健康保険における共働き世帯の子ども等を夫・妻のいずれの被扶養者とするかの基準を明確化しました。令和3年8月1月から適用されます。

●夫婦とも被用者保険の被保険者の場合

従来、前年の年収を比較し、多い方の被扶養者にするとしていましたが、新基準では原則として今後1年間の収入見込みが多い方の被扶養者となります。ただし、夫婦の年間収入の差額が多い方の1割以内である場合、届出によって主として生計を維持する者の被扶養者とします。また、夫婦の双方又はいずれか一方が共済組合の組合員で、その者に扶養手当が支給されている場合には、その者の被扶養者として差し支えないとされています。

被扶養者として認定しない保険者は、当該決定に係る通知を発出し、被保険者はその通知を添えて次に届出を行う保険者に提出することになります。

●夫婦の一方が国民健康保険の被保険者の場合
被用者保険の被保険者については今後1年の年間収入を、国民健康保険の被保険者については直近の年間所得で見込んだ年間収入を比較し、いずれか多い方を主として生計を維持する者とします。被扶養者として認定しない保険者は、当該決定に係る通知を発出し、被保険者はその通知を添えて国民健康保険の保険者に提出することになります。

なお、通達では、主として生計を維持する者が育児休業等を取得した場合、休業期間中は、被扶養者を異動しないことのほか、年間収入の逆転に伴い被扶養者認定を削除する場合の手順などについても説明しています。

若者雇用促進法に基づく「事業主等指針」を改正 —「オワハラ」禁止などを盛り込む

厚労省は、若者雇用促進法第7条に基づく「事業主等指針」（平成27年厚生労働省告示第406号）を改正しました。

同指針は、青少年の雇用機会の確保や職場への定着に関して、事業主（特定地方公共団体、職業紹介事業者等その他の関係者を含む）が講ずべき措置について規定したもので、今回の改正では、近年問題となった以下の事項について追加しています。

○募集情報等提供事業者・募集者等における個人情報管理

①個人情報の収集、保管・使用に関して、業務目的の範囲内で適法かつ公正な手段で収集・使用することや、②個人情報の紛失、改ざん、不正アクセス等の防止や廃棄に関して適切に管理することのほか、③個人情報保護法

を遵守することなど。

○就活生等に対するハラスメント問題への対応
事業主が雇用する労働者による就職活動中の学生やインターンシップを行っている者に対する言動などが、ハラスメントとならないよう必要な注意を払うことが望ましいこと。

○公平・公正な就職機会の提供

採用内定・採用内々定と引替えに、他の事業主に対する就職活動を取りやめるよう強要する、いわゆる「オワハラ」などの職業選択の自由を妨げる行為を行わないこと。

○内定辞退等勧奨の防止

労働契約が成立したと認められる採用内定者に対して、自由な意思決定を妨げる内定辞退の勧奨は違法な権利侵害に当たる恐れがあることから行わないこと。