

# 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

脳・心臓疾患による過労死の労災認定基準が見直されます。平成12年の最高裁判決を契機に、長期間（発症前概ね6カ月）の業務負荷が評価に加えられて以来、改定は約20年ぶりとなります。

認定基準の改定で注目されるのが、過労があったかどうかの重要な判断材料となる

「過労死ライン」です。現行では、残業が「直近1カ月で100

時間超」か「2～6カ月間平均で月80時間超」の場合、脳・心臓疾患の発症と業務との関連性が高いとされ、労災認定が妥当とされています。この過労死ラインについては、過労死遺族などが月65時間超の残業をラインとするよう求めており、また、今年5月には世界保健機関（WHO）と国際労働機関（ILO）が「週55時間以上の長時間労働で、心疾患や脳卒中のリスクが高まる」といった研究結果などを発表しています。しかし、今回、厚労省の有識者検討会が示した改正案によれば、現行の過労死ラインは維持されそうです。

ただし、過労死ラインに近い残業がある

場合、「勤務時間の不規則性」も考慮されるようになります。具体的には、拘束時間の長い勤務、休日のない連続勤務、勤務間インターバルが短い勤務、不規則な勤務・交替制勤務・深夜勤務などによる負担が大きい場合、労災認定されるとしています。もっとも、現行の認定基準でも労働時間以外の業務負荷を総合的に判断するとしていますが、昨年度の過労死認定では、月の残業80時間未満は1割弱となっており、実際

## 過労死認定基準、20年ぶり改定へ 残業時間以外の業務負荷も考慮

に労働時間以外の業務負荷をどのように考慮するかは課題になり

りそうです。

今年、過労死を防ぐ国の施策をまとめた「過労死防止大綱」の2回目の見直しの年に当たります。厚生労働省が示した最終案では「勤務間インターバル制度」の導入企業割合を令和7年までに15%以上にすることを掲げています。認定基準の見直しもそうですが、残業時間のみならず、従業員の働き方について事業主として十分、配慮することが求められそうです。

2021

9

### 派遣労働者の同一労働同一賃金④

派遣労働者の待遇決定の方式には、「派遣先均等・均衡方式」のほかに「労使協定方式」があります。実際の派遣会社の「同一労働同一賃金」への対応では、派遣先の変更があっても待遇を変える必要がなく、また、派遣労働者との協議で導入できる「労使協定方式」が大半を占めているとされています。

## 賃金は「一般賃金」以上 協定不遵守は原則的方式に

今回は、労使協定方式による待遇決定の概要についてみていくことにします。

まず、何故、派遣労働者の待遇決定の方式に二通りがあるかという点についてです。派遣労働者の比較対象となるのは、派遣先の通常の労働者であり、当該通常の労働者との均等均衡待遇の確保が原則となります（派遣法30条の3）。しかし、派遣労働者の場合、この原則を適用することによる不都合が生じることがあります。

例えば、同じように働いたとしても、派遣先が変わるごとに賃金水準が変更されてしまい、収入が安定しなくなるといったことが起こります。その他にも、同じ仕事内容で働くのであれば、比較的賃金水準の高い大企業への派遣希望が集中したりするといったことも起こりがちになります。このため、派遣先均等・均衡方式に加え、労使協方式も選択可能にしているわけです。なお、同じ派遣会社において、派遣労働者ごとに派遣先均等・均衡方式あるいは労使協定方式を適用するようにすることも可能です。

労使協定方式では、派遣会社が労働者の過半数で組織される労働組合（ない場合は過半数代表者）と一定の要件を満たす協定を締結する必要があります（派遣法30条の4第1項、派遣則25条の8から25条）。

労使協定で定める賃金（基本給、手当、賞

与、退職金）に関する待遇では、①派遣労働者が従事する業務と「同種の業務に従事する一般労働者の平均的な賃金額」（一般賃金）と同等以上の賃金額であること、②派遣労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力または経験等の向上があった場合に通勤手当を除く職務に密接に関連する賃金が改善されること、のいずれも満たし、公正に評価する必要があります。

賃金以外の待遇では、派遣会社の通常の労働者（派遣労働者は除く）との間での均等・均衡待遇を確保しなければならず、不合理な相違がないことを定める必要があります。具体的には、慶弔休暇といった法定外の休暇や、病気休職などの福利厚生がこれに当たります。

ただし、派遣法が定める教育訓練（法40条2項）、福利厚生施設（法40条3項）については、派遣先均等・均衡方式と同じように、派遣先の労働者との均等・均衡待遇を図る必要があるため、労使協定の事項から除かれています（このため、派遣先は当該教育訓練、福利厚生施設については情報を提供する必要があります）。

上記の賃金決定の方法や教育訓練・福利厚生等に関して、労使協定で定めた事項を遵守していない場合は、労使協定方式は適用されず、原則的な派遣先均等・均衡方式が適用されることとなりますので注意が必要です。

## 配慮を欠いた配転内示は違法

本件は、A財団が業績悪化を理由に実施した構造改革として、

- ① 総務担当の女性職員らを営業担当として転居を伴う配転命令の内示をしたこと
- ② 休職していた管理職の復職に際して、従前の地位に戻せるかを見極めるために

降格・減給したこと

など、が人事権の濫用に当たるとして、職員らが不法行為に基づく損害賠償として慰謝料等を求めた裁判です。

**A 財 団 事 件**

**東 京 高 等 裁 判 所**

(平31・3・14判決)

### 慰謝料請求を認めた 一審判断を取消し

本件は、論点が多岐に亘ることから、転居を伴う配転命令が人事権の濫用等に当たるかどうかの判断をみていくことにします。

配転の対象となった女性職員らは、いずれも期間の定めのない労働契約を締結している、いわゆる正職員です。A財団の就業規則では「職員に対し業務上の必要性により、転勤または職種変更を命じることがある。職員は、正当な理由がない限りこれを拒むことができない」と定められており、さらに「財団は、前項の命令を発する場合、原則として命令の2週間前までに通知する。ただし、業務上やむを得ない場合、通知期間を短縮したり、事前通知を行わない場合もある」と定められていました。

しかしながら、A財団においてはこれまで女性職員に転居を伴う配転命令がなされたことはなく、今回の女性職員らもそのような広域での異動経験はありませんでした。

配転命令に関するその適法性の判断枠組みは、東亜ペイント事件（最二小判昭61・7・14）において確立されているといえます。権利濫用が成立するのは、当該転勤命令の業務上の必要性が存しない場合、業務上の必要性

が存するが、他の不当な動機・目的をもってなされたものである場合、労働者に対し通常甘受すべき程度を著しく超える不利益を負わせる場合など、特段の事情の存在が要求されます。さらに、業務上の必要性は、余人をもって代え難いという高度の必要性までは要しないとされています。

一審（東京地判平30・2・26）は、配転の目的である、環境を変えて能力向上等を図るということについて業務上の必要性を認めましたが、家族の介護など、個々の事情への配慮や丁寧な説明がなく、相当性を著しく欠いていると指摘。「(女性職員ら)に予期せぬ大きな負担を負わせ、……通常甘受すべき程度を著しく超える不利益を負わせるものであり人事権の濫用に当たる」として違法と判断、慰謝料など女性職員ら4人に110万円ずつ支払うよう命じました。

その後、配転命令は撤回され、控訴審では内示の違法性が焦点となりました。東京高裁は、配置転換の内示は事前の告知であり、その後に異動計画が撤回ないし変更される余地を残しているとし、仮に、女性職員らが本件配転内示後に転勤を拒むことのできる正当な理由を示して人事部、所属長等に相談すれば、転勤について配慮が検討された可能性を否定できないことから、一審の慰謝料支払いを取り消しました。

## 令和2年度個別労働紛争解決制度の施行状況

厚労省から「令和2年度個別労働紛争解決制度の施行状況」が公表されました。個々の労働者と事業主との労働条件や職場環境などをめぐるトラブルの未然防止、早期解決を目的としたこの制度には、「総合労働

相談」、都道府県労働局長による「助言・指導」、そして紛争調整委員会による「あっせん」の3つの方法があり、それぞれの施行状況をまとめています。

都道府県労働局や労基署内など全国379か所に設置された「総合労働相談コーナー」への相談件数は129万782件（前年度比8.6%増）と、13年連続して100万件を超えています。その内訳は「法制度の問い合わせ」が87万5,468件（13.7%増）、「労基法等の違反の疑いがあるもの」が19万961件（2.7%減）、「民事上の個別労働紛争相談件数」は27万8,778件（0.2%減）などとなっています。

このうち「民事上の個別労働紛争相談件数」（延べ34万7,546件）の内訳をみると、いじめ・嫌がらせ（7万9,190件）、自己都合退職（3万9,498件）、解雇（3万7,826件）、労働条件の引き下げ（3万2,301件）、退職勧奨（2万5,560件）などが多くなっています。「解雇」「労働条件の引き下げ」「退職勧奨」などは長期的には低下傾向にありましたが、平成30年度以降、増加に転じてきています（図1）。

次に、「民事上の個別労働紛争相談」から都道府県労働局長による助言・指導に移行した申出件数は、9,130件と平成28年度以降、増加傾向にあったものの令和2年度は低下しています。申出内容別の延べ件数（9,942件）の内訳をみると、やはり、いじめ・嫌がらせ（1,831件）が最も多く、次いで、解雇（962件）、労働条件の引き下げ（897件）、

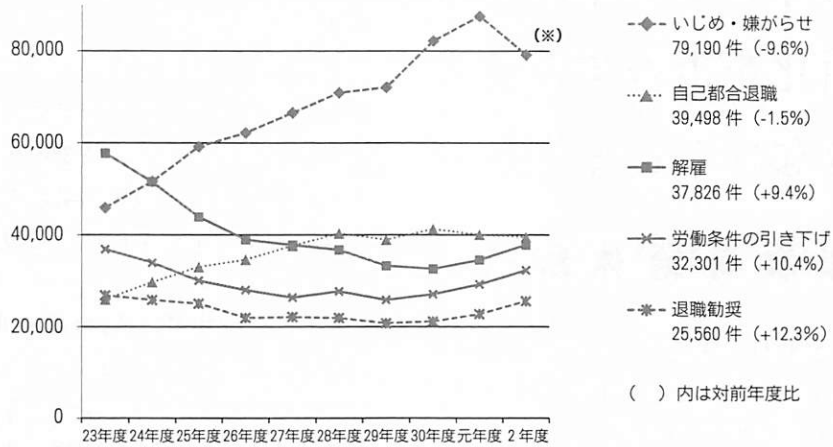
自己都合退職（736件）、退職勧奨（633件）などの順となっています（図2）。その処理状況を見ると、終了件数は9,057件でその内、99.2%に当たる8,981件が1カ月以内に行われており、8,741件について助言・指導が実施されています。

最後に、「民事上の個別労働紛争相談」から紛争調整委員会によるあっせんに移行した申請件数は4,255件と、昨年度よりも21.9%減となっています。申請内容別の延べ件数（4,510件）の内訳をみると、多いものから順に、いじめ・嫌がらせ（1,261件）、解雇（983件）、雇止め（427件）、労働条件の引き下げ（313件）、退職勧奨（299件）となっています（図3）。処理状況を見ると、終了件数4,289件のうち紛争当事者の双方が参加してあっせんが開催されたのが2,074件（48.4%）で、さらに合意が成立したのは1,330件（合意率64.1%）となっています。

以上のように「民事上の個別労働紛争の相談」「助言・指導の申出」「あっせんの申請」のいずれにおいても「いじめ・嫌がらせ」の件数が突出しています。「いじめ・嫌がらせ」による職場環境の悪化は、従業員の心身の健康を損なうとともに、会社全体の生産性低下を招く重大な経営リスクでもあり、その解消に向けた取組みを一層、強化していく必要があると言えます。

「いじめ・嫌がらせ」最多  
「解雇」等が増加傾向に

図1 民事上の個別労働紛争—主な相談内容別の件数推移（10年間）—



※ 令和2年6月、労働施策総合推進法が施行され、大企業の職場におけるパワーハラスメントに関する個別労働紛争は同法に基づき対応することとなったため、同法施行以降の大企業の当該紛争に関するものはいじめ・嫌がらせに計上していない。  
 <参考> 同法に関する相談件数：18,363件

図2 都道府県労働局長による助言・指導—申出内容別の件数—

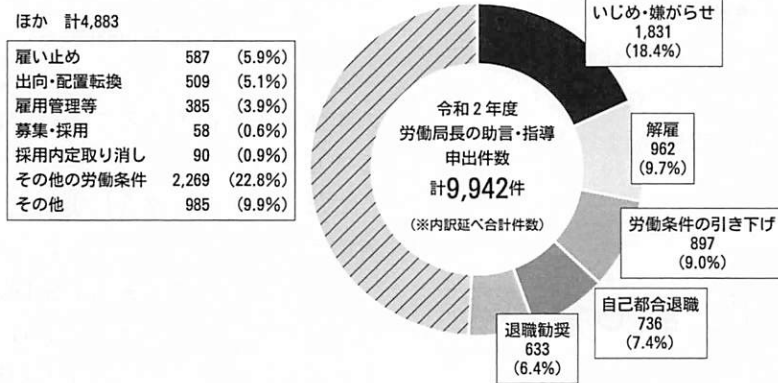
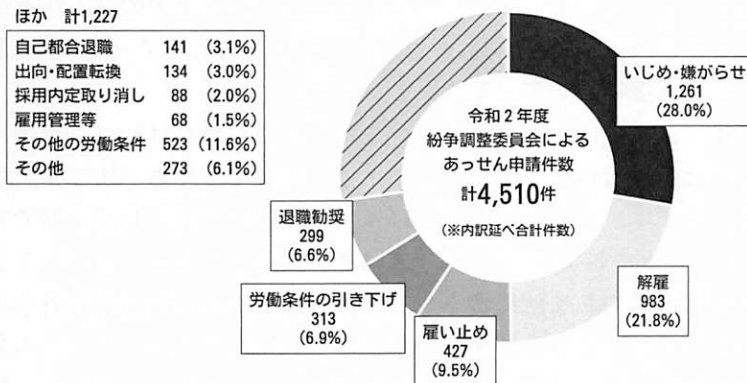


図3 紛争調整委員会によるあっせん—申請内容別の件数—



※ 図2・3の( )内は申出・申請内容の全体(内訳延べ合計件数)に占める割合。合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。なお、1件の申出・申請で複数の内容にまたがる申出・申請が行われた場合には、内訳延べ合計件数は、複数の申出・申請内容を件数として計上したものの。

## 退職に際しての年休残日数の消化を拒否することはできないでしょうか

### 年次有給休暇

**Q** 退職日の決まっている従業員から、未消化の年次有給休暇（年休）取得の請求がありました。年休取得を認めないわけではないのですが、ベテランということで重要な仕事も任せてきましたので、今後の業務のことを考えると、しっかりと引き継ぎをお願いしたいと思っています。

しかし、年休をすべて消化するとなると、引き継ぎの時間が足りなくなりそうなので、請求の一部拒否はできないでしょうか。

### 拒否できず、話し合いを

**A** よく聞かれるお悩みです。退職予定者が当然の権利として、在職中に年休の残日数を消化しようとするのは、ごく普通のことといえます。しかし、会社としては業務に支障をきたさないよう、後任にきちんと引き継ぎをお願いしたいと考えるのも当たり前といえます。そこで、まずは、年休の法的性格について確認しておくことにしましょう。

学説的には、労働者の請求に対して使用者が承諾することで年休が成立するとする請求権説、労働者の一方的な請求によって年休が成立するとする形成権説などがありますが、判例では、労基法39条の要件を満たすことで成立し、労働者による年休取得の時季指定は、

使用者による時季変更権の行使を解除条件として、その効果が発生するということとなります。

ですから、退職予定者は、年休の取得に当たって、使用者に許可を求めたり、承認を得たりする必要はなく、時季の指定さえすればよく、使用者がその年休請求を拒否するためには、時季変更権を行使する以外にはないと考えられます。

ただし、使用者に認められた時季変更権は、「事業の正常な運営を妨げる場合」に行使できるとされており、業務の引き継ぎがこれに該当するかといえば、疑問が残ります。そもそも時季変更権は「他の時季にこれを与えることができる」というものですから、退職日までに日がなく、また、就労義務のない退職後に年休を付与することはできないわけですから、時季変更権を行使すること自体できないと考えられます。したがって、退職予定者の年休請求を拒否することはできないと言えるでしょう。

では、こうした場合に実務上、どのような対応が考えられるでしょうか。

一つには、引き継ぎ時間確保のため、退職予定者に退職日を延ばしてもらうことが考えられます。仮に、退職予定者が転職を考えており、すでに次の就職先が決まっていたとしても、その入社日と退職日が近接していなければ受け入れてもらえる可能性はあるでしょう。

また、それが難しければ、年休残日数の買い上げを提案するのも一法です。年休の買い上げによって残りの出勤日数を増やすことで引き継ぎに対応してもらうということです。

いずれにしても、退職予定者とよく話し合うほかないわけですが、それでも会社からの要請には応じられないということであれば、請求されたとおりに年休を付与するようすべきでしょう。

# 実務相談

## 任意継続被保険者制度 の改正内容はどのよう なものですか？

### 健康保険法

**Q** 今年6月に成立した改正健康保険法についてお聞きます。全世代型社会保障改革の一環として後期高齢者の医療費窓口負担割合に変更があったことや、育児休業中の保険料の免除要件が見直されたことは、新聞報道などで知っているのですが、任意継続被保険者制度についても改正があったと聞きました。来年には会社を退職する予定にしていますので、改正内容が気になっています。ご教示ください。

### 任意で資格喪失が可能に

**A** 任意継続被保険者制度は、健康保険の被保険者が退職した場合、その後引き続き最長2年間、退職前に加入していた健康保険の被保険者になることが選択できる制度です。

### 社労用語

じてん



#### ▷高度プロフェッショナル制度◁

高度プロフェッショナル制度は、高度の専門的知識などを有し、職務の範囲が明確で一定の

年収要件（1,075万円以上）を満たす労働者が対象になります。

休日確保措置（年間104日以上）や健康管理時間の状況に応じた健康・福祉確保措置等を講じることで、労基法の労働時間、休憩、休日及び深夜の割増賃金に関する規定から適用除外となります。制度導入には、労働者

本人の同意を前提に、労使委員会で決議をし、所轄労基署に「高度プロフェッショナル制度に関する決議届」を届け出るなどの必要があります。

令和3年3月末時点で、導入企業数は20社（21事業場）、対象労働者数は552人とされています。

この制度は、大正15年の健康保険法施行時からある制度で、解雇・退職に伴う無保険状態の回避などが目的でしたが、現在では、国民健康保険への移行に伴う保険料負担の激変緩和が実質的な意義になっていると言われています。

加入要件は、資格喪失の日の前日まで継続して2カ月以上、被保険者であったことであり、資格喪失事由は、(ア)任意継続被保険者となった日から起算して2年を経過したとき、(イ)死亡したとき、(ウ)保険料を納付期日までに納付しなかったとき、(エ)被用者保険、船員保険または後期高齢者医療の被保険者等となったとき、となっています。また、保険料は①従前の標準報酬月額または②当該保険者の全被保険者の平均の標準報酬月額のうち、いずれか低い額に保険料率を乗じた額を被保険者が負担します。

このように、原則として2年間は資格喪失ができず、保険料も変わらない、という硬直的な点が今回の改正で見直されました。令和4年1月からは、2年以内でも被保険者が任意で資格喪失できるようになります。また、協会けんぽは対象外ですが、健康保険組合については保険料の算定基礎の例外が認められるようになり、組合の規約によって前記の①が②を超える任意継続被保険者について、①をその人の標準報酬月額とすることができるようになります。

## 骨太の方針2021が閣議決定

### 働き方改革はフェーズⅡへ

菅政権の重要課題や翌年度予算編成の方向性を示した「経済財政運営と改革の基本方針（骨太の方針）2021」が閣議決定されました。ポストコロナの持続的な成長基盤の構築に向けて、中長期の成長の源泉として「4つの原動力」（グリーン、デジタル、地方、少子化対策）を推進していくとしています。

原動力の1つである、活力ある地方創りでは、賃上げを通じた経済の底上げとして、最低賃金についてより早期に全国加重平均1,000円の実現を目標に掲げています。そのほか、この4つの原動力を支える基盤づくりとして、労働分野では次のような施策が挙げられています。

女性活躍では、女性が多い非正規雇用労働者の待遇改善と、出産後に正規雇用比率が低

下するL字カーブ解消に向けて、女性の正規化支援や男性の育休取得促進を図るとしています。若者の活躍では、ジョブ型雇用など多様な働き方を推進するとともに、デジタル化等の社会変革に対応できる人材育成に向けて、公的職業訓練やリカレント教育を強化することが挙げられています。

また、働き方改革のフェーズⅡとして、テレワークの拡大・定着や、ジョブ型雇用への転換によって働きがいを高めるとしています。そのほか、兼業・副業の促進、選択的週休3日制の普及、フリーランスの保護、リカレント教育などの人材育成の強化など、その内容は多岐に亘っており、今後もさまざまな制度改革の実施が予想されます。

## 令和2年度過労死等の労災補償状況

### —精神障害の支給決定件数が過去最多608件に

厚労省から令和2年度「過労死等の労災補償状況」が公表されました。精神障害にかかる労災の認定状況をみると、請求件数は2,051件（前年度比9件減）で、支給決定件数は608件（前年度509件）と大幅増となり、2年連続で過去最多となっています。うち未遂を含む自殺の請求件数は前年度比47件減の155件でしたが、支給決定件数は81件とほぼ横ばいになっています。

業種別に請求件数をみると、「医療、福祉」の488件が最も多く、次いで「製造業」（326件）、「卸売業、小売業」（282件）の順となっています。支給決定件数では「医療、福祉」の148件が最も多く、次いで「製造業」（100件）、「運輸業、郵便業」「卸売業、小売業」（ともに63件）の順となっています。

年齢別では、請求件数で最も多かったのは「40～49歳」の597件で、以下、「30～39歳」

（490件）、「20～29歳」（448件）の順となっています。支給決定件数では「40～49歳」が174件で最も多く、次いで「30～39歳」（169件）、「20～29歳」（132件）の順となっており、働き盛りの若い世代が大半を占めています。

また、支給決定件数を時間外労働時間別（1カ月平均）にみると、「20時間未満」が68件で最も多く、次いで「100時間以上～120時間未満」（56件）、「40時間以上～60時間未満」（45件）の順となっています。

さらに、出来事別の支給決定件数では、多いものから「上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた」（99件）、「悲惨な事故や災害の体験、目撃をした」（83件）、「同僚等から、暴行又は（ひどい）いじめ・嫌がらせを受けた」（71件）などの順となっています。