

# 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」



来年10月、労働者協同組合法が施行されます。聞き慣れない法律かもしれませんが、2020年12月に臨時国会で成立した新法です。「協同労働」という新しい働き方を実現するための組織に関する法律であり、第1条の目的には、働く人が自ら出資し、運営にも携わり、多様な就労機会の創出を促進するとともに、持続可能で活力ある地域社会の実現に資する、とあります。

会社に雇用されて働く場合、業務命令に基づいて働き、大部分の人は経営には関与しません。これに対し、労働者協同組合（労協組）では、働く人が組合員として、出資し、意見を反映させ、自ら組合の事業に従事するという基本原理が法に定められています。その他にも、低賃金労働防止のため、労協組と組合員とが労働契約を締結することや、組合員の出資口数にかかわらず議決権や選挙権が平等に付与されることなどが決められています。

労協組に類似の組織としては、企業組合やNPO法人などがあります。その違いを簡

単に説明すると、企業組合も組合員が自ら出資・運営しますが、その設立には都道府県知事の認可が必要となります。また、NPO法人は、働く人の出資が認められず、事業内容も福祉や観光振興などの20分野に限られています。これに対し、労協組は3人以上の発起人がいればよく、官庁の認可なども不要であり、また労働者派遣事業以外であれば事業内容に制限はありません。

労協組は、その基本原理から考えれば、

## 「協同労働」という新しい働き方 働く人が自ら出資・運営・従事

目的にあるように地域の人たちで出資し、労協組を立ち上げ

て、主体的に地域社会の課題解決に取り組むのに適した組織形態といえます。例えば、第一次産業分野での地域振興や、訪問介護・学童保育といった福祉分野などにおける事業が考えられるでしょう。

新型コロナウイルス感染拡大の影響で、廃業や解雇など雇用環境が厳しさを増すなか、「協同労働」が主体的に生き生きと働くことのできる働き方として、一つの選択肢になることが期待されます。

2021

11

### 派遣労働者の同一労働同一賃金⑥

これまで派遣労働における同一労働同一賃金への対応を見てきましたが、労働者派遣法では派遣会社はもとより、派遣先企業についても守るべき事項を定めています。派遣労働者の待遇向上に向けて、派遣労働を活用する派遣先企業側に求められる責務について確認しておくことにしましょう。

## 待遇等の向上に向けて 派遣先にも責務強化

同一労働同一賃金への対応として、派遣先企業に課せられる義務には大きく分けて4つあります。

### ①待遇に関する情報等の派遣会社への提供

待遇決定方式に応じて、待遇に関する情報を派遣会社に提供しなければなりません。「派遣先均等・均衡方式」では、比較対象労働者の職務内容や選定理由、待遇等（賃金のみならず教育訓練・福利厚生等を含む）に関する情報を提供する必要があります。一方、「労使協定方式」では、同種業務に従事する従業員に実施する業務遂行に必要な能力付与のための教育訓練や、給食施設、休憩室・更衣室の利用に関する情報を提供する必要があります。

情報提供は口頭ではなく、書面の交付やFAX、メールなどによって行い、その写しを派遣終了日から3年間保存しなければなりません。

また、派遣先企業は派遣会社の求めに応じて、派遣先労働者に関する情報や派遣労働者の業務遂行の状況等の情報提供について配慮義務が課されています。

### ②派遣料金交渉における配慮義務

労働派遣契約締結時はもとより、派遣先均等・均衡方式において派遣先企業で賃金改定が行われたり、労使協定方式において「一般賃金」が改定されたりすると、派遣先企業は派遣会社から派遣料金の改定交渉を受けることが考えられます。その際、派遣労働者の待遇改善

が行われるよう配慮する義務があります。なお、派遣会社からの交渉に一切応じないといった対応は、行政指導の対象になる可能性があります。

### ③必要な教育訓練の実施

教育訓練は、本来、雇用主である派遣会社が実施すべきですが、派遣先の業務に密接に関連した、専門性の高い教育訓練などについては、派遣先で行われることが適当であると考えられます。このため、派遣会社から要請があれば、業務に必要な能力開発のための教育訓練を自社の従業員に行う場合、派遣社員にも実施するなど、必要な措置を講じなければなりません。

### ④福利厚生利用の機会付与

給食施設、休憩室、更衣室の3つは、業務を円滑に進める上で重要な施設であるため、派遣社員にも利用機会を与えなければならないと義務づけられています。また、派遣先企業が運営する、物品販売所、病院、診療所、保育所、図書館、娯楽室、運動場、体育館、保養施設など、派遣先企業の従業員が通常利用している施設について派遣社員が利用できるよう配慮しなければなりません。

### ⑤その他

労働者派遣契約や派遣先管理台帳等の記載内容について、派遣労働者が従事する業務に伴う責任の程度、派遣労働者が労使協定方式の対象者であるか否かに関する事項が追加されています。

# 判 例

## 疾病発症なくとも慰謝料の請求認める

本件は、製麺工場で勤務していた従業員が、退職後、会社に対して未払割増賃金、慰謝料等の支払いを求めて提訴した事件です。元従業員は退職するまでの約2年間、ほぼ毎月100時間を超える時間外労働を行っていました。長時間労働による疾病の発症

があったわけではありませんが、裁判所は未払割増賃金のほか、不法行為に基づく安全配慮義務違反による損害賠償として慰謝料の請求を認めました。

**K 社 事 件**  
長崎地裁大村支部  
(令元・9・26)

### 月100時間超の時間外労働が要因 安全配慮義務違反で損害賠償

平成24年5月頃に入社した元従業員は、製麺工場でミキサーに小麦粉を投入する作業に従事。平成27年6月から平成29年6月に退職するまでの約2年間、ほぼ毎月100時間を超える時間外労働（2カ月は90時間以上、7カ月は150時間以上、その余は100時間以上）を行っていました。退職する10日前に医療機関で肺の機能の一部が悪くなっていると診断されたものの、じん肺などではなく、小麦粉の投入作業が原因とは断定できないとされています。また、会社はこの間、適法な三六協定の締結をしておらず、タイムカードの打刻時刻から窺われる元従業員の勤務状況について注意を払い、改善指導することもありませんでした。

これまで損害賠償を認めた裁判例の多くは、過労死ライン程度以上の過重労働の結果として、脳・心臓疾患や自殺を含む精神障害等が発生したことに対するものでした。これに対し、本判決は、業務に起因する具体的疾病の発症事実が認定されない場合でも、使用者の損害賠償責任を認定した点で注目すべき裁判例といえます。

裁判所は「結果的に（元従業員）が具体的

な疾患を発症するに至らなかったとしても、会社は安全配慮義務を怠り、2年余にわたり、（元従業員）を心身の不調をきたす危険があるような長時間労働に従事させたのであるから、（元従業員）の人格的利益を侵害したものと見える」として、その「精神的苦痛に対する慰謝料は30万円をもって相当と認める」と判示しています。

侵害されたとするここでの人格的利益とは、安全や健康に配慮された職場環境下で働く利益のようなものと考えられますが、本件ではそれが使用者の安全配慮義務違反によって侵害され、心身の健康が危険にさらされたこと自体が損害であり、その損害賠償を認めたものと見えるでしょう。

ただ、本件の場合、適法な三六協定が締結されていなかったり、割増賃金を支払っていなかったりするなど、使用者の悪質性を不法行為成立の要件としているのかどうか判然としないところがあります。

ですが、具体的な疾病の発症がなくとも、安全配慮義務違反となる長時間労働させた事実のみで不法行為が認められ、損害賠償責任が生じる可能性があることを考えれば、今一度、従業員の労働時間管理の徹底を行うことが訴訟リスク回避のために重要であると考えられます。

## 令和2年度雇用均等基本調査

男女共同参画社会の実現に向けた取り組みは、国の一つの大きなプロジェクトであり、雇用の分野における女性活躍推進はその課題の一つといえます。諸外国に比べて低いとされる管理職に占める女性の割合は、日

本の女性活躍推進における重要な指標です。ここでは、厚労省の「令和2年度雇用均等基本調査」から関係調査の結果をみていくことにします。

日本の就業者に占める女性の割合は45%程度と欧米諸国と大きな違いはありません。しかし、女性の管理職比率となると、欧米諸国は35~40%で推移しているのに対し、日本は10%台とかなり低い状況です。

日本でも「2020年に指導的地位に占める女性の割合を30%にする」という目標数値を掲げてきましたが、達成が困難と判断して、昨年策定された「第5次男女共同参画基本計画」では「2020年代の可能なかぎり早期に」と先送りになっています。

令和2年度雇用均等基本調査から女性管理職の状況を見ると、女性管理職のいる企業割合は、課長相当職以上の女性管理職（役員を含む）がいる企業は52.8%、係長相当職以上の女性管理職（役員を含む）がいる企業は61.1%となっています。また、女性管理職のいる企業割合を役職別にみると、部長相当職がいる企業は13.1%、課長相当職がいる企業は20.8%、係長相当職がいる企業は22.6%となっています（図1）。

次に、課長相当職以上の管理職に占める女性の割合（女性管理職割合）をみると、12.4%と、令和元年度（11.9%）よりも0.5ポイント上昇。これを係長相当職以上でみると14.6%と、令和元年度（13.7%）よりも0.9ポイント上昇しています。

役職別にみた女性管理職割合は、役員では

20.3%（前年度20.1%）、部長相当職では8.4%（同6.9%）、課長相当職では10.8%（同10.9%）、係長相当職では18.7%（同17.1%）となっています（図2）。これを規模別にみると、いずれの管理職割合においても10~29人規模が

最も高く、部長相当職の女性管理職割合が16.6%、課長相当職が16.1%、係長相当職が27.2%となっています（図3）。

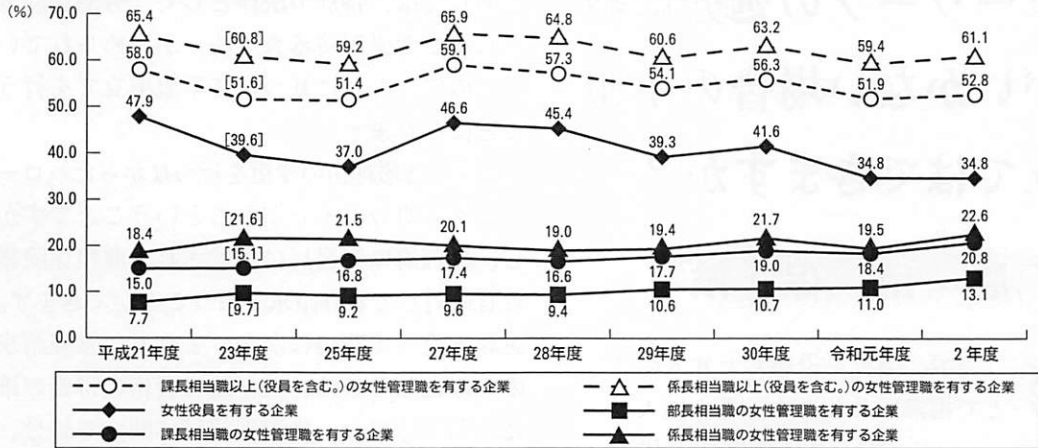
なお、課長相当職以上の女性管理職割合を産業別にみると、「医療、福祉」が49.0%と突出して高くなっており、次いで、「生活関連サービス業、娯楽業」（23.5%）、「教育、学習支援業」（22.5%）、「宿泊業、飲食サービス業」（19.0%）と続いています。

欧米では、女性の管理職比率と企業業績に関する調査研究が進められ、女性管理職比率の高さと企業業績には正の相関関係が指摘され、女性の参画が進んでいる国ほど競争力があり、所得も上昇傾向にあるとされています。

日本でも女性活躍を一層強力に進めるため、2019年5月に女性活躍推進法が改正されました。2022年4月からは一般事業主行動計画の策定・情報公表の義務が労働者数101人以上の事業主まで拡大されることになっています。この機会を活かして、自社の女性活躍に向けた取り組みについて総点検してみても如何でしょうか。

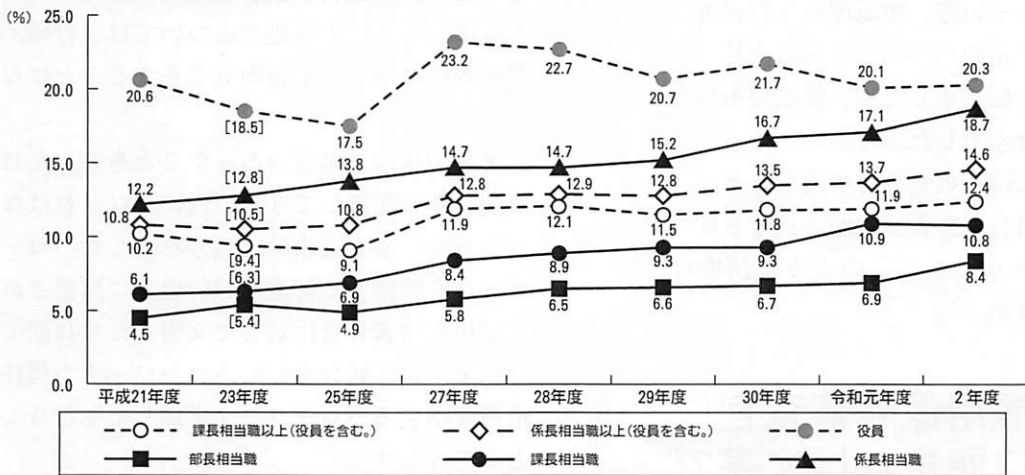
女性管理職比率は微増  
「課長以上」で12.4%

図1 役職別女性管理職を有する企業割合の推移（企業規模10人以上）



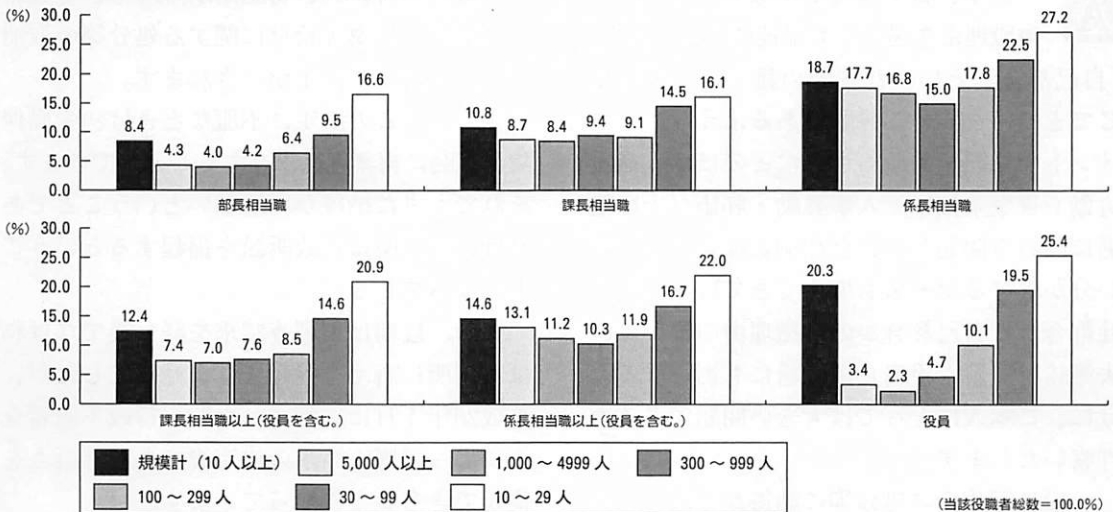
\*平成23年度の[ ]内の割合は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

図2 役職別女性管理職割合の推移（企業規模10人以上）



\*平成23年度の[ ]内の割合は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

図3 規模別役職別女性管理職割合



(当該役職者総数=100.0%)

## ハローワークの処分に納得がいけない場合の不服申立てはできますか？

### 雇用保険

**Q** 先頃、会社を退職した知人のことで相談いたします。その知人は退職後、ハローワークに離職票を提出し、雇用保険の受給資格の決定を求めました。その際、離職理由は自己都合ではなく上司のパワハラによる会社都合である旨を伝えましたが、離職理由は変更されませんでした。

本人はこの処分に不満なようで、こうした場合に審査請求ができると聞いたことがあります。どのような制度なのでしょうか。

### 雇用保険審査官に口頭または文書で

**A** 近年、職場環境が多様化するなか、離職理由を巡っても単純に「会社都合」「自己都合」といった判断の難しい状況が生じてきています。ご質問にあるようなハラスメントや人間関係のもつれなどのほか、過重労働や賃金未払い、人事異動・評価などの処遇に関わる問題など、会社側と従業員側で言い分が異なるケースも増えてきています。会社都合か、自己都合かの離職理由の違いは、失業給付（基本手当）の受給にも影響するだけに、ご本人にとっては大きい問題であると拝察いたします。

一般に行政庁の処分等に納得がいけない場合、行政不服審査法に基づいて不服申立てを

行うこととなりますが、雇用保険や労災保険に関しては、特別の法律として「労働保険審査官及び労働保険審査会法」が定められていますので、これに基づいて不服申立てを行うこととなります。

今回、離職理由の変更を行わなかったハローワークの処分に不服があるということですから、都道府県労働局に配置された雇用保険審査官に対して審査請求を行うことができます。訴訟と違って費用はかかりません。審査請求の対象となるのは、被保険者資格の得喪の確認に関する処分、失業等給付に関する処分、不正受給に係る返還命令もしくは納付命令などであり、保険料の徴収に関する処分や雇用安定事業等に関する処分については、行政不服審査法に従って不服申立てをすることになります。

審査請求は、処分のあったことを知った日の翌日から起算して3月以内にしなければなりません。審査請求は、処分を下したハローワークを管轄する都道府県労働局に配置された雇用保険審査官に対して文書または口頭で行いますが、処分をしたハローワークや居住地を管轄するハローワークを通じて行うことができます。

審査請求がなされると、雇用保険審査官により審理が行われ、審査請求の却下、審査請求の棄却、失業等給付に関する処分等の取消しのいずれかの決定がなされます。

さらに、この決定に不服なときは、労働保険審査会に再審査請求をすることができます。それでもまだ納得がいけないことであれば、裁判所に行政訴訟を提起するということになるでしょう。

なお、以前は再審査請求を経た後でなければ裁判所に訴えを提起できませんでしたが、平成28年4月に施行された改正行政不服審査法によって審査請求の決定後であれば訴えを提起できることになっています。

## 外国に住んでいる両親を健康保険の被扶養者として認定は受けられますか？

### 健康保険

**Q** このほどアルバイトに来ていた外国人留学生を卒業後、社員として採用することにしました。そのため、在留資格の変更手続きなど、採用準備を進めるなかで、その彼から母国の両親を健康保険の被扶養者にしてほしいという申出がありました。現在、両親にはほとんど収入がないそうで、入社後は毎月、彼が仕送りをして扶養するという事です。両親の被扶養者認定は受けられるでしょうか。

### 国内居住要件を満たさず不可

**A** 被保険者の収入で生計を維持している家族は、被扶養者として健康保険の給付が受けられます。ただし、家族なら誰でも被扶養者として認められるわけではなく、一定の要件を満たす必要があります。

### 社労用語

じてん



#### ▷ 介護離職 ◁

家族などの介護を理由とする退職を「介護離職」と言います。「団塊の世代」を親に持つ社員

が介護のために退職するケースが増えており、離職者は年間10万人とも言われています。

家族介護は、育児とは異なり突発的に発生し、しかも介護に要する期間などの見通しがつきにくいとされています。仕事との両立が難しいとされています。介護離職者の多くは働き盛り世代であり、

会社では管理職として重責を担う立場の人も多く、介護離職は経営リスクの一つになっています。

国も「介護離職ゼロ」を掲げ、介護の受け皿となるサービスの整備に取り組むとしていますが、介護職の人手不足などが大きな課題となっています。

今回の場合、被保険者となる外国人留学生の両親についてですから、直系尊属ということで同居の必要はなく、被保険者による生計維持関係や両親の収入要件などに問題がなければ被扶養者と認められそうに思われます。しかし、健康保険法の改正によって2020年4月からは、扶養の認定に国内居住要件が追加されました。この国内居住要件とは、住民基本台帳に住民登録されていることが要件になります。ですので、母国にいる両親を健康保険の被扶養者とはできません。

なお、国内居住要件には、海外特例要件という例外規定が設けられています。

具体的には以下の①～⑤に該当する場合には、一定の手続きを行うことで、日本国内に住所がないとしても、日本国内に生活の基礎があると認められる者として、国内居住要件の例外として取り扱われることになっています。

- ①外国において留学をする学生
- ②外国に赴任する被保険者に同行する者
- ③観光、保養又はボランティア活動その他就労以外の目的での一時的な海外渡航者
- ④被保険者の海外赴任期間に当該被保険者との身分関係が生じた者で、②と同等と認められるもの
- ⑤①から④までに掲げられるもののほか、渡航目的その他の事情を考慮して日本国内に生活の基礎があると認められる者。

## 中小企業の1割で正規雇用の増員を検討

東京商工リサーチは、今年度の大幅な最低賃金引上げへの対応をテーマに企業アンケート調査を実施しました。有効回答9,278社（大企業1,464社、中小企業7,814社）。

調査結果によると、最低賃金引上げによる影響について、8割以上（7,745社）の企業が「人員戦略に影響は与えない」と回答。この傾向は、大企業（89.7%）ほど顕著となっており、中小企業（82.3%）とは7.4ポイントの開きがありました。

ただし、非正規従業員を削減する方針の企業も503社（全体の5.4%）あり、その傾向は企業規模別にみると大企業よりも中小企業で多くなっています。

また、正規従業員については、914社（全体の9.8%）が増員するのに対し、削減するのとした企業は287社（全体の3.0%）にとどまっています。企業規模別にみると、増員するのとした中小企業（10.4%）が、大企業（6.7%）を3.7ポイント上回っており、雇用確保に積極的な姿勢が窺えます。

新型コロナウイルス感染拡大前には中小企業においては人手不足が続いており、同社では「業績が堅調な企業では、派遣社員やパートなど時給で雇用する非正規から正規雇用にシフトし、雇用の安定に動くことも想定される」と分析しています。

## 「男性版育休」制度は令和4年10月1日施行

改正育児・介護休業法で新設された出生時育児休業（男性版育休）制度が、令和4年10月1日から施行されます。

子の出生後8週間以内に、4週間まで休業を取得（2回に分けて取得することも可）できる同制度は、原則2週間前までに休業申出をすればよく、事業主は拒むことはできません。ただし、労使協定の締結を条件に、事業主と労働者との個別合意で休業中に就業することを可能にしています。休業中の就業については、所定労働日数の半分以下とし、仮に使用者の意に反して労働者が同休業中の就業

を希望しなかったとしても解雇その他の不利益取扱いをしてはならないとしています。

また、労使協定の締結を条件として、同制度の対象除外とすることができるのは、①出生時育児休業申出があった日から起算して8週間以内に雇用関係が終了することが明らかな労働者、②1週間の所定労働日数が2日以下の労働者、となっています。なお、令和5年4月からは、従業員が1,000人超の大企業では、男性の育休取得率の公表が義務付けられることになっています。

### 健康保険証の直接交付が可能に

健康保険法施行規則の改正により、10月1日から協会けんぽ等の保険者から直接従業員に被保険者証を交付することができるようになりました。

被保険者証の交付については、これまで保険者から事業所を経由して、被保険者の従業員に健康保険証が渡されていましたが、「保険者が

支障がないと認めるときは、これを被保険者に送付することができる」（則第47条第3項）という文言が追加されました。

コロナ禍におけるテレワーク普及への対応と言われており、これにより、従来の保険者→事業主→従業員という交付方法だけでなく、保険者→従業員という方法も選択肢に加わることになり、利便性が向上するものと考えられます。

具体的な手続等については、保険者からの案内を確認するようにしてください。