

～一步一步着実に。事業の繁栄・発展を陰ながらバックアップさせていただきます！～

Step by step

発行所 **社 労 士 オ フ ィ ス 羽 場**

〒663-8186 兵庫県西宮市上鳴尾町5-5
TEL: 0798-46-3714 FAX: 050-3588-1552
E-mail: officehaba@gmail.com
ホームページ: <http://haba.lifestaff.net/>

発行人 社会保険労務士 **羽 場 康 高**

法令に基づいた正確かつ迅速な業務で
事業主様のお悩みを解消!

- ◆ 労働社会保険の各種書類作成届出代行
- ◆ 給与計算・帳簿記帳の代行
- ◆ 就業規則や社内規程等の作成・見直し
- ◆ 各種助成金や年金のご相談 など

TOPIC1

最新判例にみる「同一労働同一賃金」と 対応のポイント(2)

TOPIC2

新型コロナウイルス感染症が 労働災害となるケースと労災保険の請求

2021 **2**
February

令和3年2月号

写真名: 梅と菜の花咲く兵庫宮恩賜庭園と高層ビル群(東京都) / Yoshitaka / PIXTA(ピクスタ)

【プロ野球の元旦】毎年2月1日はプロ野球の春季キャンプの解禁日ですが、野球協約では12月1日～1月31日は、「球団又は選手」が「野球試合又は合同練習あるいは野球指導」を行えない期間、としています。また同協約では、選手の報酬の対象となる期間を、毎年2月1日～11月30日と定めています。つまり、12月と1月は、プロ野球選手にとっては実質「無給期間」であり、できることはあくまで「自主トレ」です。2月1日は個々の選手が、チームの指示に沿って初めて動き始める日。プロ野球にとっての元旦、と言われるゆえんですが、選手たちにとっては選手会という団体交渉を行う機関に加入しながら、個人として球団と契約するという、独特の立場であることを再認識するタイミングとも言えるかもしれません。

法律 中小企業に2021年4月適用に備えて

最新判例にみる「同一労働同一賃金」と対応のポイント(2)

今月は先月に引き続き、同一労働・同一賃金に関する最近の判例の主なポイントを紹介します。先月は賞与や退職金でしたが、今月は諸手当や休暇に関する最高裁の判断です。

●諸手当、病気休暇に関して

(日本郵便<東京>事件)

この事件は、時給制契約社員（有期労働契約）らが正社員（無期労働契約）との間で、年末年始勤務手当、病気休暇等に相違があることは労働契約法第20条違反であると主張して、会社に対し、不法行為に基づく損害賠償を求めるなどの請求をしたものです。

原審（東京高裁）は、比較対象労働者を正社員一般職としたうえで、年末年始勤務手当、私傷病による病気休暇（正社員は有給、契約社員は無給）などの相違については、いずれも労働契約法第20条に違反し不合理であるとして、これらに係る損害賠償請求の一部を認めました。夏期および冬期休暇の付与の有無に関する労働条件の相違については、同条にいう不合理と認められるものに当たるとしながらも、損害が生じたとはいえないとして、これに係る損害賠償請求は棄却しました。

これに対して最高裁では、正社員と時給制契約社員との間の「職務内容」「職務内容および配置の変更の範囲」「その他の事情」を考慮して、次のように判断しました。

<年末年始勤務手当>

年末年始勤務手当は、正社員に対して年末年始の期間（12月29

日～翌年1月3日）の勤務した日について（年末は1日4000円、年始は1日5000円など）が支給され、時給制契約社員には支給されませんでした。これについて判決では、①年末年始勤務手当の性質は、郵便業務の最繁忙期で、多くの労働者が休日として過ごしている期間に業務に従事したことに対して、その勤務の特殊性から支給されているものであること、②正社員が従事した業務の内容やその難易度にかかわらず、その期間に勤務したこと自体を支給要件としているものであり、支給額も一律であることなどから、同じ郵便業務を担当する時給制契約社員に労働条件の相違があることは不合理であり、時給制契約社員にも支給するのが妥当であると判断されました。

<病気休暇>

病気休暇は、正社員に対して、私傷病等により勤務日または正規の勤務期間中に勤務できない者に引き続き90日間まで有給で与えられ、時給制契約社員には年間10日の範囲で無給でした。これについて判決では、病気休暇は私傷病により勤務ができなくなった郵便業務を担当する正社員に有給で与えられているのは、正社員が長期にわたり継続勤務することが期待されることから、その生活保障を図り、私傷病の療養に専念させることを通じて、その継続的な雇用の確保を目的としているものであると判断しました。そのうえで、同じ郵便業務を担当する時給制契約社員についても、有期労働契約の更新を繰り返して勤務する者がいるなど相応の継続勤務が見込ま

2月のあいさつ～ビジネスレターのヒント

立春と余寒

「立春の候」「余寒の候」「残寒の候」「春寒の候」「春雪の候」「春とは名ばかりの寒さが続いています～」
※立春（2021年は2月3日）を過ぎて暦の上では春だが、なお寒さが厳しい、というのが2月の（特に上旬の）挨拶の定番

春に向かう

「向春の候」「早春の候」「雪解け水もぬるむ季節となりましたが」

その他

梅（のつばみも膨らむ）、鶯（の初音）、（節分の）豆まき、バレンタインデー、受験シーズン、初午（のおまいり）※2021年の初午は2月3日、二の午は2月15日



※ビジネスレターの書き出しのヒントになる言葉の例を毎月まとめます

れるのであれば、病気休暇の日数の相違はともかく、有給・無給の相違は不合理であると判断しています。

なお、夏期・冬期休暇等の相違についても争われてはいますが、次に述べる佐賀事件と同様の内容での判決となっています。

●夏期・冬期休暇に関して (日本郵便<佐賀>事件)

この事件は、時給制契約社員（有期労働契約）らが正社員（無期労働契約）との間で、夏期・冬期休暇等の相違について労働契約法第20条違反であると主張して、会社に対し、不法行為に基づく損害賠償を求めるとの請求をしたものです。

原審（福岡高裁）は、夏期および冬期休暇の付与に関して、正社員には与えられるが、時給制契約社員には与えられないとする労働条件の相違について、労働契約法第20条に反するとして、休暇日数分の賃金に相当する額の損害賠償請求を認めました。

これに対して最高裁では、次の①～③などの理由により、正社員と時給制契約社員の間で「職務の内容」「職務の内容及び配置の変更の範囲」「その他の事情」に相違があることを考慮しても、差があることは不合理であり時給制契約社員にも、夏期・冬期休暇を与えるべきが妥当であると判断しました。

①夏期・冬期休暇の目的は、郵便業務を担当する正社員に対して年次有給休暇や病気休暇等とは別

に、労働から離れる機会を与えることにより、心身の回復を図ることにあること、②夏期・冬期休暇の取得の可否や取得し得る日数は正社員の勤続期間の長さに応じて定まるとされていないこと、③郵便業務を担当する時給制契約社員は、契約期間が6カ月以内とされるなど、繁忙期に限定された短期間の勤務ではなく、業務の繁閑に関わらない勤務が見込まれていること

●扶養手当・祝日給に関して (日本郵便<大阪>事件)

この事件は、時給制および月給制契約社員（有期労働契約）が、正社員（無期労働契約）との間で、扶養手当、祝日給等の相違について、労働契約法第20条違反であると主張して、会社に対し、不法行為に基づく損害賠償を求めるとの請求をしたものです。

原審（大阪高裁）は、扶養手当について、正社員にはあるが時給制および月給制契約社員にはないとする労働条件の相違については不合理とは認められないとして損害賠償請求を棄却しました。しかし、年始期間の勤務に対する祝日給（祝日を除く1月1日～3日）に関して正社員には支給されるが、時給制および月給制契約社員には支給されないとする労働条件の相違については、有期労働契約期間が通算5年を超えるもの限り、労働契約法第20条に反するとして損害賠償請求を認めました。

これに対して、最高裁では、正社員と時給制および月給契約社員

との間の「職務内容」「職務内容および配置の変更の範囲」「その他の事情」を考慮して、次のように判断しました。

<扶養手当>

扶養手当の目的に照らせば、正社員が長期にわたり継続して勤務することが期待されることから、その生活保障や福利厚生を図り、扶養親族のある者の生活設計等を容易にさせることを通じて、その継続的な雇用を図るものである。その目的に照らして、契約社員についても、扶養親族があり、かつ、有期雇用契約の更新を繰り返すなど相応に継続的な勤務が見込まれるのであれば、扶養手当を支給する趣旨は妥当であると判断しました。

<祝日給>

年始期間の祝日給の目的は、正社員には特別休暇が与えられることとされているにもかかわらず、最繁忙期であるために年始期間に勤務したことについて、その代償として、通常勤務に対する賃金に所定の割増をし加算して支給するものである。時給制および月給制契約社員も契約更新を繰り返して勤務することもあるなど、繁忙期に限定された短期間の勤務ではなく、業務の繁閑に関わらない勤務が見込まれている。これらのことなどから、職務内容や変更の範囲その他の事情に相違があることなどを考慮しても、正社員の年始期間の祝日給に対応する祝日割増賃金を支給しないという労働条件の相違は不合理であると判断しました。

新型コロナウイルス感染症が 労働災害となるケースと労災保険の請求

第三波ともいわれる新型コロナウイルスの感染拡大が続くなか、厚生労働省によると、新型コロナウイルス感染症に関する労災請求件数が、2020年12月18日時点で2562件と月を追うごとに増加しています。新型コロナウイルス感染症の労災補償における取り扱いについて、そのポイントを押さえておきましょう。

●労働災害と労災保険給付

労災保険とは、業務上の事由または通勤による労働者の負傷・疾病・障害または死亡(以下、傷病等)に対して、労働者やその遺族のために必要な給付を行う制度です。

労働災害が発生した場合は、労働基準監督署の認定を受けることにより、労災保険給付の支給対象となります。労災認定を受けると、療養(補償)給付により治療費は全額労災保険から支給されます。

また休業した場合は、休業(補償)給付等により、一定期間、最大で賃金の8割を受給することができます。その他、障害(補償)給付や遺族(補償)給付など、手厚い補償が備わっています。

●労働災害の認定基準の緩和

傷病等が業務上災害として労災の認定を受けるには、その傷病等について業務の遂行中に業務に内在する危険が具現化したと認められる、「業務遂行性」と「業務起因性」という2つの要件が求められます。

厚生労働省は通達により、新型コロナウイルス感染症に関しては、「感染拡大のリスクがある」という特性を鑑みて、当分の間調査により感染経路が特定されなくても、業務により感染した蓋然性が

高く、業務に起因したものと認められる場合は労災保険給付の対象とすることとし、業務との相当因果関係の判断を柔軟に対応しています。

●職種による労災認定の基準

新型コロナウイルス感染症にかかる労働災害の認定は、個別の事案ごとに、業務の実情や一般生活状況を調査のうえ、業務との関連性が判断されます。

医師、看護師、介護従事者などの医療従事者等については、業務外で感染したことが明らかな場合を除き、原則として労災保険給付の対象になります。

医療従事者等以外の労働者については、同時期に複数の同僚労働者の感染が確認され、クラスターが発生したと認められるなど、感染経路が特定される場合は、感染源が業務に内在していることが明らかであるとして、労災給付の対象になります。

一方、感染経路が特定されない場合においても、「感染リスクが相対的に高いと考えられる業務に従事し、業務により感染した蓋然性が高いものと認められる場合は、労災保険給付の対象となる」とされています。

感染リスクが相対的に高いと考

えられる業務とは、①「複数の感染者が確認された労働環境下」と、②「顧客等との近接や接触の機会が多い労働環境下」における業務です。いずれも私生活における感染リスクが低いことを前提に、①では発症前の14日間に、本人を含め職場内で2人以上の感染が確認された環境下を指します。具体的には、他の労働者との会話の機会における飛沫感染を否定できない場合などが挙げられています。②では、接客中や密閉された空間での飛沫感染や接触感染が考えられる環境下を指し、具体的には、小売業の販売業務やバス・タクシー等の運送業務、育児サービス業務等が挙げられています。

●労災保険加入義務の再確認

労災保険は、パートやアルバイトを含む労働者を一人でも雇用していれば、業種や規模にかかわらず加入する義務があり、保険料は全額事業主が納付しなければなりません。必要な届け出を行わず、労働災害が発生し労災保険給付を受けた場合は、保険料の遡及徴収に加え、保険給付に要した費用の全額または一部を徴収されることもあります。不測の事態に備え、再確認しておくことが大切です。

01

年次有給休暇 平均取得日数、平均取得率とも過去最高

厚生労働省は、令和2年「就労条件総合調査」の結果を公表しました。常用労働者30人以上の民間企業が対象で、有効回答は4191社です。平成31年・令和元年（又は平成30会計年度）の年間の年次有給休暇の労働者1人平均取得日数は10.1日（前年9.4日）、平均取得率は56.3%（前年52.4%）。いずれも昭和59年以降で過去最高です。このほか、勤務間インターバル制度の導入企業（令和2年1月1日現在）は4.2%、導入予定または検討している企業は15.9%といずれも前年より増えています。

02

監督指導による賃金不払残業の是正結果 支払われた割増賃金の合計額は98億円余

労働基準監督署が監督指導を行った結果、平成31年度・令和元年度に、不払いだった割増賃金が支払われたもののうち、支払額が1企業で合計100万円以上となった事業を取りまとめ、その結果を厚生労働省が発表しました。是正企業数1611、対象労働者数7万8717人はともに前年度より減少。支払われた割増賃金合計額は98億4068万円で、前年度比26億815万円の減少となっています。支払額の業種別で高いのは保健衛生業、商業、製造業の順となっています。

03

2月末まで延長 雇用調整助成金の特例措置等

厚生労働省は、昨年12月末までの予定だった、雇用調整助成金の特例措置、緊急雇用安定助成金、新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金について、今年2月末まで延長すると発表しました。これらの特例措置等は、今後の雇用情勢が大きく悪化しない限り、3月以後は段階的な縮減を行っていく、としています。また「新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援助成金」については、労働者への周知期限が今年3月末まで延長されました。（2020年末現在）

04

2019年度、温室効果ガス排出量速報値 2013年度比で14.0%減少

環境省と国立環境研究所が、2019年度の日本の温室効果ガス排出量（速報値）をとりまとめました。2019年度の温室効果ガスの総排出量は12億1300万トン（二酸化炭素換算）で前年度の総排出量（12億4700万トン）と比べて2.7%減少。2013年度の14億1000万トンと比べると14.0%の減少で、省エネや電力の低炭素化等がその要因として挙げられます。2014年度以降6年連続の減少で、排出量を算出している1990年度以降では前年度に続いて最少を更新しました。

05

個人企業経済調査結果で判明 事業主の年齢は70歳以上が4割を占める

日本の企業数の約半数を占める個人企業の実態を把握するため、総務省が実施した「2019年個人企業経済調査」の結果がこのほど公表されました。2018年の個人企業の1企業当たりの年間売上高は1336万7000円。都道府県別では奈良県が1585万8000円と最も多く、次いで大阪府、和歌山県の順になっています。2019年6月1日現在、事業主の年齢の状況は70歳以上が39.6%と約4割を占め、50歳未満は13.9%にとどまっており、後継者不在は8割近くとなっています。

06

労務管理ルールの確認から作業環境チェックまで HOW TO テレワークリーフレット

厚生労働省はテレワークの一層の活用を図る観点から、このたびテレワークを実施するにあたっての留意事項や参考資料などをコンパクトにまとめたリーフレットを作成し、Web上で公開しました。テレワークの趣旨と効果、実施の流れを確認したうえで、業務の切り出し、対象者の選定、費用負担などの事前検討事項とセキュリティチェックの啓発、労務管理上のルールの確認、作業環境のチェックなどについて、具体的にポイント整理しています。

調査 男性の育児休業取得の実態

育休未取得の背景に「仕事の代替要員」不在？

働き方改革の柱のひとつであり、少子化対策としても意義がある育児休業取得の促進。しかし育休は女性が取るもの、という風潮がまだ根強いのも事実です。男女の育休取得の実態と、取得の妨げになっている要因は何か、連合が実施した「男性の育児等家庭的責任に関する意識調査2020」から見ていきます。

●育児のための休業・休暇取得

男性は13%程度にとどまる

この調査は未就学の子どものいる男性・女性各500名（合計1000名）の働く人を対象に2020年10月にインターネットで行ったものです。調査全体としては、育児だけではなく家事の分担についても尋ねていますが、ここでは育児に関する結果に絞って見ていきます。

育児のために取得したことがある休業・休暇について、男性は「年次有給休暇」が40.0%と最も多く、次いで「配偶者出産休暇」28.8%、「子の看護休暇」15.4%となっており、育児・介護休業法で定められた休業である「育児休業」の利用は13.4%にとどまりました。

一方で女性は「育児休業」が64.4%で最も多く、次いで「年次有給休暇」の37.4%となっており、男性と女性の育児休業の取得率に大きな差が出ました。

●男性の育児休業の取得日数

1週間以内がほぼ半数

実際に育児休業を取得できた日数を尋ねた結果をまとめたものがグラフ1です。女性は6ヵ月超1年以内がほぼ半数（47.5%）で、1年超1年6ヵ月以内も12.4%いるのに対して、男性は取得者のうち49.3%と半数近くが「1週間以内」に留まりました。取得率と合わせて考えると、育児休業取得の男女間の量的な差が際立ちます。

「希望した日数どおりに育児休業を取得できなかった」と答えた人が、男性では47.8%に達しています。

ただ、「自身の勤め先は育児休業を取得しやすいか、しにくいかわ」を尋ねたところ、男性で「取得しやすい」は42.4%。女性の「取得しやすい」は70.8%という結果となりました。女性の方が高いのは当然として、男性でも4割の人が「取得しやすい」と答えているのは注目されます。

●なぜ育児休業が取れないか？

男性では代替要員不在が最多

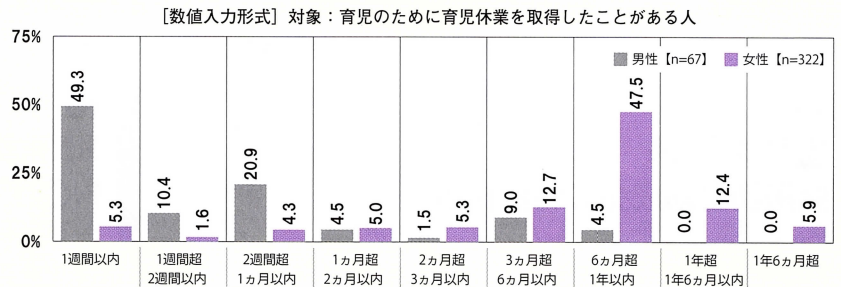
では、なぜ男性は育児休業が取りにくいのでしょうか？ その理由を尋ねたのがグラフ2です。ここにも男女差がはっきりと表れて

います。

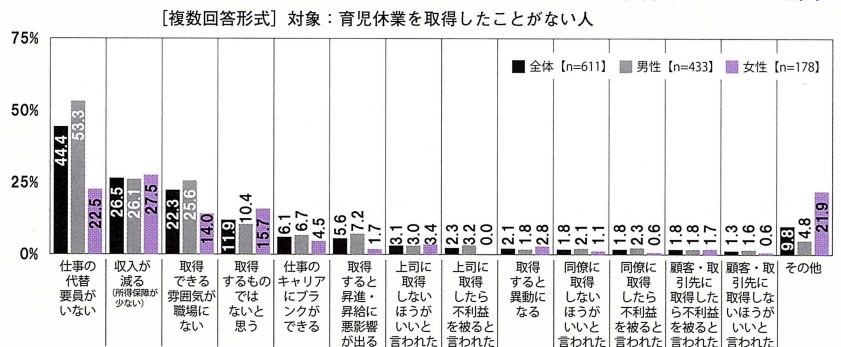
男性では「仕事の代替要員がない」が53.3%と最多となりました。一方で女性は「収入が減る」が27.5%と最多で「仕事の代替要員がない」は22.5%となっています。「取得できる雰囲気職場がない」も男性25.6%に対して女性は14.0%となっています。

政府は2020年12月中旬に、男性の育児休業促進のための制度改正のメニューを固めました。出生直後に最大4週間取れる「男性産休」の新設、働いて1年未満の非正規雇用者にも育休を取れるようにする、などのメニューが並んでいますが、現状では男性の育休取得が十分ではないようです。

グラフ1：育児休業の実際取得日数

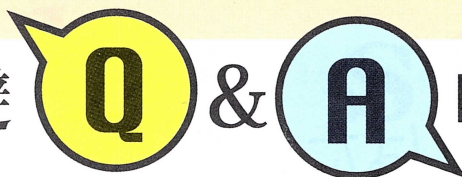


グラフ2：育児休業を取得できなかった理由、または、取得しなかった理由



グラフはいずれも「男性の育児等家庭的責任に関する意識調査2020」（連合調べ）より

労務トラブル回避



こんなときどうする。

今月の
相談

2回目以降の育児休業の取得

Q

育児休業を取得していた女性従業員が、子どもが生後6カ月で職場に復職しました。ところが、子どもが病気がちで、会社を休む日が頻繁にあり、継続しての出勤がむずかしい状況にあります。保育所に入所できないことで、再度の育児休業は取得できますか？ (M社・総務部K氏)

A

ご相談のように生まれたお子さんが病気がちで、従業員本人も思うように出勤ができず、また会社も所定労働日にきちんと出勤してもらわなければ業務に支障が生じて困る、ということがよくあります。お子さんは、満1歳到達前ですので会社が認めれば、再度の育児休業を取得することはできます。

育児休業は、原則として、満1歳に満たない子を養育する労働者（一定の適用除外者を除く）が、事業主に申し出ることによって休業できる制度です。育児休業は、同一の子について1回が限度ですが、次のいずれかの事由に該当するときは再取得することができます。

- ① 1回目の育児休業の終了が他の子の産前産後休業・育児休業を取得したためであって、当該他の子が死亡した場合や養子となったことなどにより同居しなくなった場合。
- ② 1回目の育児休業の終了が介護休業を取得したためであって、介護対象家族の死亡、離婚、婚姻の取り消し、離縁等により対象家族の介護を行わなくなった場合。
- ③ 配偶者（事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。以下同じ）が死亡した場合。
- ④ 配偶者が負傷、疾病等により子を養育することが困難となった場合。
- ⑤ 婚姻の解消等により配偶者が育児休業に係る子と同居しなくなった場合。
- ⑥ 育児休業の申出に係る子が負傷、疾病又は身体上もしくは精神上の障害により、2週間以上の期間にわたり世話を必要とする状態となった場合。
- ⑦ 育児休業の申出に係る子について、保育所における

保育の実施を希望し、申込を行っているが、当面その実施が行われない場合。

- ⑧ 産休特例期間内（配偶者の出産後8週間以内の期間に、父親が育児休業を取得した場合）育児休業を実施した場合。

また、育児休業の中断と再開に関して「育児休業をしている労働者に関し、一時的に子の養育をする必要がなくなる場合が生じ得るが、その場合を当然終了事由とすることは、労働者にとって酷となるだけでなく、事業主にとっても要員管理が不安定なものとなるため、当然終了事由とはしていないところであること。しかし、話し合いにより、当該育児休業期間中の労働者が、当該子の養育をする必要がない期間についてその事業主の下で就労することは妨げないものであること。その場合、当該労使で育児休業を終了させる特段の合意のない限り、育児休業が終了するものではなく、子が1歳（1歳以降の育児休業をしている場合にあっては、1歳6か月）に満たない期間中は、中断していた育児休業を再開することができるものであること」との通達があります。

したがって、育児休業の一時的な中断とし、その後子どもが1歳になるまでの残りの期間、再度育児休業を再開することはできます。

ところで、再取得した場合に育児休業給付金も再受給できるか気になるところです。育児休業給付については、原則として、同一の子に係る2回目以降の育児休業は支給の対象となりませんが、1歳（一定の場合、1歳2か月）に達する日の前日までに、前述の①～⑧の事由に該当することにより取得した同一の子に係る再度の育児休業も支給対象となります。

今月の
ポイント

育児休業は原則として1回だが、事由によっては再取得または一時中断後の再開ができる。育児休業給付金も、条件を整えば2回目を受け取れる。



ギグワーカーの「雇用」問題

アメリカ大統領選挙では、各州のさまざまな政策テーマに関する住民投票も同時に実施されることがあります。昨年11月の選挙では、カリフォルニア州で、ウーバー・テクノロジーなどの配車や宅配サービスの働き手は雇用関係のある「従業員」ではなく「個人事業主」である、と定める住民立法法案が可決。これにより、同州が2020年1月に施行したギグワーカー（インターネットを通じて単発で仕事を請け負う働き方をする人）を従業員として扱うことを定めた法律の対象に、ウーバー社等のサービスの運転手が含まれないことになりました。

ギグワーカーの増加は、2020年の労働環境における特徴的な変化のひとつと言えるでしょう。2020年上半期で、日本のギグワークの仲介サイトへの新規登録者は「100万人となる見通し」との報道も見られたほど。職場の人間関係に煩わされない、空いた時間だけを有効活用できる、など働く側から見たメリットのほか、コロナ禍で解雇や雇い止めにあった労働者の受け皿として機能しているという事情もあるようです。そして宅配代行は利用者にとっても確かに便利なもの。働き手も、短時間・単発の仕事でも「誰かの役に立っている」実感は得られるはずで、労働に不可欠な「やりがい」も伴うものです。

ところで、日本のウーバーイーツの働き手は現時点ではウーバーイーツと雇用契約を結んではいませんが、同様の宅配代行サービスの新規参入組の中には、働き手と雇用契約を結ぶケースが登場しています。雇用関係に縛られずに自由な立場のまま働くか、会社に束縛されても雇用者としての保護を受けるか。一方、それぞれにおける実際のサービスの質や料金にどのような差が生じるのかも注目されます。「雇用と非雇用」の併存は、働き手とユーザーの双方に、選択の幅を広げることにつながりそうです。

