

# 関戸労務情報

発行所 関戸社会保険労務士事務所

〒101-0032 東京都千代田区岩本町1-13-5  
TEL. 03 (5825) 7578 FAX. 03 (5825) 7579

発行人 特定社会保険労務士 関戸太郎

業  
務  
案  
内

- ◆労働・社会保険の加入、給付手続事務
- ◆職能資格（開発）制度の導入・改善
- ◆職能給体系の設計・改善
- ◆成果・業績配分システムの設計
- ◆加點主義人事考課制度の導入・改善
- ◆目標管理（面接）制度の導入
- ◆業務分掌・職務調査の実施・指導
- ◆労働紛争解決手続代理業務

## スポット

### コロナ禍で女性の雇用・生活環境が悪化 ジェンダー格差に目を向けた対策を

新型コロナウイルス感染症の収束の兆しもみえないなか、女性を取り巻く状況が厳しさを増しています。急激な経済情勢の悪化により、緊急事態宣言に踏み切った昨年4月の女性雇用者数は男性の2倍以上の前月比74万人減となり、以降も7月まで減少傾向は続きました。

コロナショックにより、飲食業や宿泊業など女性の就業率が高い業種が打撃を受け、とりわけ非正規雇用率の高い女性が真っ先に解雇や雇止めに加え込まれるなど、ジェンダー格差が浮き彫りになったといえます。

さらに、NHKと労働政策研究・研修機構の共同調査によれば、昨

年4月以降、失職した人のうち再就職を果たした人の割合は、男性75%に対し、女性は61%にとどまっています。再就職できた女性も3割は、非正規化（正規↓非正規）しており、また、積極的に仕事を探さない「非労働力化」が、子育て中の女性で進んでいるとされています。

学校や保育園の休校・休園、在宅勤務の普及などにより増えた家事や育児の負担が女性に集中し、家庭生活と仕事の両立が難しくなっていることが窺われます。

解雇や雇止めによる収入減といった経済的な問題、コロナ禍による生活環境の変化、育児負担増やDVなどの家庭内問題など、さまざまな

要因から女性の自死も急増しています。昨年7月から10月までの女性の自殺者数は2831人（暫定値）と前年同時期比で4割以上の増加となっています。

新聞報道によれば、国連のグテーレス事務総長が「女性と女兒をコロナ対応の取り組みの中心に」と各国政府に呼び掛けており、女性へのコロナ禍による打撃は国際的な問題になっていきます。政府も新型コロナウイルス感染拡大の女性への影響を議論する有識者研究会を立ち上げて、対応を進めています。雇用・労働の観点からは、女性の雇用の質的転換が求められているといえるでしょう。

2021

2

# 同一労働同一賃金(基本給①)

知って得する



「働き方改革」の実務

今回はさまざまな待遇の中から「手当」を取り上げましたが、今回は「基本給」です。基本給は賃金体系の根幹をなし、その決定基準の違いなどから賃金全体を性格付ける重要な要素といえます。正社員と非正規社員とは決定基準が異なることも多いだけに、均衡待遇を図る上で難しい賃金項目ともいえます。

賃金の付加的部分を除いた基本的部分が基本給であり、賃金総額に占める割合からも、また支給時の安定性からも賃金体系の根幹をなしているといえます。また、会社ごとの人事政策上の考え方により、年齢給、職能給、職務給、役割給、業績・成果給といった基本給の性格もさまざまであり、正社員は月給制、パートタイマーは時給制といった具合に賃金の捉え方も異なる場合が少なくありません。

基本給に関する均等・均衡待遇について、同一労働同一賃金ガイドラインでは、正社員と非正規社員とで、基本給の決定基準(能力)

経験、業績、成果、勤続年数などに照らし、その決定基準において同じ場合には同一の基本給を、一

## 職務内容等の違いでは 違法判断少ない基本給

定の違いがある場合にはその違いに応じた基本給を支給しなければなりません。

しかし、実際には正社員と非正規社員とは、例えば、正社員の場合は職能給、非正規社員の場合は職務給といったように、基本給

の決定基準が異なるケースが多いといえます。こうした場合の対応に関して、ガイドラインでは「通常の労働者と短時間・有期雇用労働者との間で将来の役割期待が異なるため、賃金の決定基準・ルールが異なる」等の主観的又は抽象的な説明では足りないと述べるにとどまっています。

また、これまでの裁判例(改正前の労働契約法20条に関するものですが)をみる限り、「職務の内容」「職務の内容、配置の変更の

30年以上の長期勤続だったことなどを理由に不合理と判断していません)。

なお、月給制と時給制の違いに関しては、ともに賃金の定め方として一般に受け入れられていることや、短時間勤務者に適した時給制の採用は不合理とはいえない(大阪医科大学事件・大阪高判平31・2・15)とされており、会社ごとの人事施策であるとして不合理であるとまでは判断されることはなさそうです。

基本給の違いを裁判所が不合理な相違とまで判断することは少ないのが現状ですが、かといって正社員・非正規社員間で賃金水準に大きな差が生じていけば違法となる可能性がないわけではありません。会社の対応としては、自社の正社員と非正規社員について基本給の決定基準が異なる場合であっても、その相違が合理的なものであることを検証しておく必要があります。次回はそのため職務評価の方法について紹介します。

## 判 例

## 求人票記載内容で労働契約は成立

## 労働条件通知書での合意主張

## 自由意思性からこれを否定

本件は、ハローワークの求人票（無期雇用、定年制なし等）を見て、社会福祉事業の会社に応募し、採用されたXが、勤務開始後、会社側から求人票と相違する労働条件通知書（有期雇用、65歳定年制等）が提示され、これに署名押印した後、1年間の有期契約期間満了で雇止め扱いされたことを不服として、労働契約上の地位確認および未払賃金の支払等を求めて訴えを提起した事案です。

福祉事業者A苑事件  
京都地方裁判所  
(平29・3・30判決)

障害児童デイサービスを営む会社がハローワークに提出した求人票（正社員、契約期間の定めなし、定年制なし）を閲覧したX（当時64歳）は、平成26年1月に同社の面接を受け、採用されました。面接では、会社は定年制の有無に關しては未定と回答し、労働契約期間の定めの有無や労働契約の始期

に關するやり取りはありませんでした。  
Xは同年3月から本格的に働き始めますが、会社側はXに対し、求人票と異なる、1年間の有期雇用、65歳定年制等を含む労働条件通知書を提示。Xはすでに以前の会社を退職していたため、拒否すれば完全に仕事がなくなる

ことから、特に内容に意を払わず、同通知書に署名押印します。Xは、平成27年1月になって求人票と異なる労働条件であることを認識しますが、会社は同年2月末でXを雇止めとしました。

京都地裁は、求人票記載の労働条件で労働契約は成立しているとし、その上で、採用後に提示された労働条件通知書への署名押印は、Xの自由な意思に基づく同意ではなかったと判断し、Xの地位確認および未払賃金の請求を認めました。判旨は以下のとおりです。

求人票は、求職者の雇用契約締結の申込みを誘引するもので、求職者は「当然に求人票記載の労働条件が雇用契約の内容となることを前提に雇用契約締結の申込みをするのであるから、求人票記載の労働条件は、当事者間においてこれと異なる別段の合意をするなどの特段の事情のない限り、雇用契

約の内容となると解するのが相当である」としました。

また、Xが労働条件通知書の裏面に署名押印したことで、新契約が成立したとする会社側の主張については、「当該変更により労働者にもたらされる不利益の内容及び程度、労働者により当該行為がされるに至った経緯及びその態様、当該行為に先立つ労働者への情報提供又は説明の内容等に照らして、当該行為が労働者の自由な意思に基づいてされたものと認めるに足る合理的な理由が客観的に存在するか否かという観点からも、判断されるべきものと解するのが相当」と山梨県民信用組合事件（最二小判平28・2・19判決）の判断枠組みを援用。その上で、労働条件通知書による労働契約の変更内容は、Xの不利益が重大であるとし、署名押印の行為が自由意思に基づくものとは認められないとして、Xの同意があったとする会社側の主張を斥けました。

# 令和2年就労条件総合調査

## データバンク



厚生労働省から「令和2年就労条件総合調査」の概況が公表されました。この調査は、労働時間・賃金制度などについて総合的に調査し、民間企業における就労条件の実態を明らかにすることを目的としたものです。今回は、取得率が56・3%と1984年以降、最高となった年次有給休暇（年休）の取得状況や計画的付与制度の導入状況についてみていくことにします。

日本の50%程度の年休取得率は世界的にみて圧倒的に低く、主要国で取得率が70%を下回る国は見当たりません。こうしたなか、2007年のワーク・ライフ・バランス推進官民トップ会議において「仕事と生活の調和推進のための行動指針」が策定され、2020年までに年休取得率を70%に引き上げることが政府目標となっています。しかし、今なおその目標達成はほど遠い状況となっています。

とはいえ、年休取得率は2015年（47・6%）以降、5年連続で上昇してきています。今回の調査結果（2019年）をみると、

年休の1年間の労働者1人平均付与日数（繰越分は除く）は18・0日（前年18・0日）で、うち平均

### 年休取得率56・3%に上昇 政府目標70%遠く及ばず

取得日数は10・1日（同9・4日）、平均取得率は56・3%（同52・4%）と、ともに1984年以降、最多・最高となっています（表1）。働き方改革関連法として2019年4月に施行された改正労基法により、年休（年5日）の時季指定

義務化が罰則付きで使用者に課せられたことが大きく影響したものと考えられます。

また、使用者への年休の時季指定義務化は、年休の計画的付与制度導入にも影響を与えているようです。計画的付与制度とは、年休のうち5日を超える分について、労使協定を締結すれば計画的に休暇取得日を割り振ることができる制度のことです。具体的な活用方法としては、企業もしくは事業場全体で休業する一斉付与方法、班・

確実に年休を消化する方法として注目されたわけです。

今回の調査結果を見ると、計画的付与制度の導入企業は43・2%となり、前年調査の結果（22・2%）からほぼ倍増しています。計画的付与日数別にみると、「5～6日」が66・6%と圧倒的に多くなっており、年休の時季指定義務化への対応であることが窺えます。

グループ別の交替制で付与する方法、休暇付与の計画表を作成し、個人別に付与する方法などがあります。対象となった年休については、従業員は取得時季の指定はできず、また会社も業務上の支障を理由とする取得拒否はできないことから、

また、企業規模別にみると、「30人から99人」42・2%、「100人から299人」45・0%、「300人から999人」46・9%、「1000人以上」46・4%と、企業規模に関わらず制度導入が進んできていることが分かります（表2）。

使用者への年休（5日）の時季指定義務化は、年休を1日も取得していない約16%の正社員に長時間労働の比率が高い実態を踏まえたものといわれています。しかし、それだけでは政府目標の取得率70%には遠く及ばないことから、今後さらに各企業の年休取得推進の取り組みが期待されるところです。

# 令和2年就労条件総合調査

表1 労働者1人平均年次有給休暇の取得状況

性・企業規模・産業・年	労働者1人平均 付与日数 <sup>1)</sup> (日)	労働者1人平均 取得日数 <sup>2)</sup> (日)	労働者1人平均 取得率 <sup>3)</sup> (%)
令和2年調査計	18.0	10.1	56.3
男	18.4	9.9	53.7
女	17.1	10.4	60.7
1,000人以上	18.9	11.9	63.1
300～999人	17.9	9.5	53.1
100～299人	17.6	9.2	52.3
30～99人	17.0	8.7	51.1
鉱業、採石業、砂利採取業	17.7	11.3	63.9
建設業	17.9	8.0	44.9
製造業	18.6	11.9	64.1
電気・ガス・熱供給・水道業	19.5	15.0	76.8
情報通信業	19.3	12.3	64.0
運輸業、郵便業	17.7	10.0	56.5
卸売業、小売業	18.0	8.0	44.7
金融業、保険業	18.9	11.6	61.2
不動産業、物品賃貸業	17.6	9.2	52.5
学術研究、専門・技術サービス業	18.6	11.8	63.2
宿泊業、飲食サービス業	16.2	6.7	41.2
生活関連サービス業、娯楽業	16.8	7.8	46.7
教育、学習支援業	18.4	8.6	46.4
医療、福祉	16.7	8.9	53.4
複合サービス事業	19.5	14.2	72.7
サービス業（他に分類されないもの）	17.2	9.3	54.2
平成31年調査計	18.0	9.4	52.4

注：1)「付与日数」は、繰越日数を除く。

2)「取得日数」は、平成31年・令和元年（又は平成30会計年度）1年間に実際に取得した日数である。

3)「取得率」は、取得日数計/付与日数計×100（%）である。

表2 年次有給休暇の計画的付与制度<sup>1)</sup>の有無、計画的付与日数階級別企業割合

(単位：%)

企業規模・年	全企業	年次有給休暇の 計画的付与制度 がある企業 <sup>2) 3)</sup>	年次有給休暇の計画的付与日数									年次有給 休暇の計 画的付与 制度がな い企業
			1～ 2日	3～ 4日	5～ 6日	7～ 8日	9～ 10日	11～ 12日	13～ 14日	15日 以上		
令和2年調査計	100.0	43.2 (100.0)	( 8.1)	( 8.4)	(66.6)	( 2.0)	( 5.5)	( 1.7)	( 0.9)	( 1.9)	56.8	
1,000人以上	100.0	46.4 (100.0)	( 7.1)	( 9.6)	(67.2)	( 3.1)	( 4.2)	( 2.3)	( 1.0)	( 1.2)	53.6	
300～999人	100.0	46.9 (100.0)	( 5.6)	(11.9)	(71.3)	( 2.5)	( 2.3)	( 1.3)	( 0.1)	( 0.2)	53.1	
100～299人	100.0	45.0 (100.0)	( 9.1)	( 9.8)	(69.5)	( 2.2)	( 3.5)	( 1.5)	( 0.2)	( 0.6)	55.0	
30～99人	100.0	42.2 (100.0)	( 8.1)	( 7.5)	(65.1)	( 1.9)	( 6.6)	( 1.7)	( 1.2)	( 2.5)	57.8	
平成31年調査計	100.0	22.2 (100.0)	(14.6)	(21.8)	(39.6)	( 5.0)	( 7.9)	( 3.6)	( 2.1)	( 2.7)	77.8	

注：1)「年次有給休暇の計画的付与制度」とは、労使協定により前もって休暇取得日を割り振る制度のことである。

なお、平成31年4月から全ての企業において、年10日以上年次有給休暇が付与される労働者（管理監督者を含む。）

に対して、年次有給休暇の日数のうち年5日については、使用者が時季を指定して取得させることが義務付けられた。

2) ( )内の数値は、「年次有給休暇の計画的付与制度がある企業」を100とした割合である。

3)「年次有給休暇の計画的付与制度がある企業」には、「年次有給休暇の計画的付与日数」が「不明」の企業を含む。



## 腰痛の労災補償申請、どのように対応すればよいでしょうかご教示を。

### 労 災 保 険

Q

食品スーパーを営んでいます。先日、パート従業員が商品の入った段ボール箱を持ち上げた際、腰を痛めたと言って2日間休業しました。休業明け、腰痛症と書かれた医師の診断書を持ってきて、労災

扱いにしてほしいと言います。

これまでも腰痛を訴える従業員はいましたが、一度も労災扱いにしたことはありません。腰痛発症の状況もはっきりとしませんし、どのように対応すべきでしょうかご教示を。

### 認定は監督署長であり、労災申請に協力を

**A** 国民病とも言われる腰痛症が業務上災害として労災補償の対象となるか否かは、その原因が業務に起因したものと認められるかどうかによります。その認定を行うのは、労働基準監督署長ですから、会社が労災扱いにするとかしないとかいった問題では

ありません。従って、会社の対応としては、労災保険の申請が適正に行われるよう協力すればよく、請求書の「災害発生の原因・状況」欄などもパート従業員からの申出として記載すればいいわけです。事業主が証明したからといって業務上災害になるというわけではあ

りません。

腰痛症について言えば、その原因は多種多様であり、症状の内容・経過、負傷または作用した力の程度、作業状態、素因または基礎疾患、作業従事歴など考慮すべき客観的条件を把握する必要があります、その業務上外の判断は難しいとされています。その認定に関しては

通達「業務上腰痛の認定基準等について」(昭51・10・16基発750号)で示されていますので、その概略を示しておきます。

腰痛の認定基準では、災害性の原因によるものと、よらないものの2種類に分類した上で、それぞれ認定要件を定めています(医師から療養の必要があると診断されたものに限られます)。「災害性の原因によるもの」とは、外傷による腰痛のほか、外傷はなくても突発的で急激な強い力が原因となつて筋肉等(筋、筋膜、靭帯など)が損傷して生じる腰痛であり、そうした力の作用が、仕事中的突発的な出来事により生じたことで腰

痛を発症させた」と認められることが要件になります。なお、いわゆるぎっくり腰(急性腰痛症)は、日常的な動作の中で生じるため、たとえ仕事中に発症したとしても基本的に労災補償の対象にはなりません。

もう一方の「災害性の原因によらないもの」とは、日々の業務による腰部への負荷が徐々に作用して発症した腰痛で、①筋肉等の疲労、②骨の変化とに区分されています。

①は、腰部に過度の負担がかかると業務に比較的短期間(おおむね3カ月から数年以内)従事する労働者に発症した腰痛であり、②は一定の重量物を取り扱う業務に相当長期間(約10年以上)にわたって継続したことにより発症した腰痛であり、ともに労災補償の対象になるとされています。

なお、骨の変化については、通常の加齢による骨の変化の程度を明らかに超える場合に限るとされています。



# 実務相談

## 在宅勤務者(テレワーク)の ルーズな働き方が気になる が法律的に問題ないか。

### 在宅勤務

Q

テレワークをしている在宅勤務の社員から、通勤時間分、始業時刻を早めたいと連絡がありました。少し前にも同様に在宅勤務者から、子どもの学校の関係で午後2時間ほど、いわゆる「中抜け」し、

その分、終業時刻を2時間遅らせたが構わないか、という問い合わせがありました。これまでは、個別に認めてきましたが、こうしたルーズな働き方で法律的に問題はないでしょうか。

## 適合すればフレックスタイム制の検討も

A  
テレワークの大きな課題・問題の一つとして挙げられるのが、労働時間管理の難しさや煩雑さです。在宅勤務に慣れてくると、従業員も働く時間と私生活の時間との時間帯も含めた最適バランスを考えるようになり、「中抜け」や始業・終業時刻の繰上げ・繰下げなどさまざまな要望が出て

きて、勤怠管理や給与計算が煩雑になることが悩みになったりします。

在宅勤務においても当然、労働基準関係諸法令の適用がありますが、ここでは労基法上の基本的な事項にとどめます。まず、ご質問にあった、テレワークによる在宅勤務での始業・終業時刻の変更を

可能とするのであれば、その旨を就業規則に記載する必要があります(労基則5条1項2号)。

次に「中抜け」ですが、これを認めることに何ら法的問題はありませぬ。ただし、労働時間に含まれない以上、その中抜け時間について業務指示などは行わず、休憩時間と同様に従業員が業務から離れて自由に利用することができるとする必要があると。この場合、労使協定を締結すれば、時間単位の年次有給休暇として取り扱

うこともできます。

ご質問では、労働時間管理がルールになることを懸念されているようですが、可能であればフレックスタイム制の導入を検討されてはいかがでしょうか。もちろん、各従業員の労働時間の把握を適切に行う必要があることは変わりませんが、従業員が始業・終業時刻を自ら決定し、生活と仕事の調和を図りながら働ける会社としてモチベーションアップになることも考えられます。

### ▽VDT症候群△

パソコンなどのディスプレイを長時間使用することによって引き起こされる疾病の総称。

### 社労用語



具体的には、目の酷使、長時間同じ姿勢をとることで起こる、血流不良や目・身体の不調による心的ストレス等を原因とする、目の乾き/視力低下(視覚系)、

肩凝り/手指のしびれ(骨格筋系)、イライラ/不安感/睡眠障害(精神・神経系)などの症状があります。

厚生労働省では、VDT作業者の心身の疲労の軽減を図るため、2002年に「VDT労働環境のためのガイドライン」を策定し、作業場所の明るさやパソコンの設置位置、作業の姿勢、作業時間管理(連続作業時間・作業休止時間)などについて定めています。

# 育児休業2週間以上で社会保険料免除へ

育児期間中の社会保険料の免除措置について、厚労省は新たに同一の月で2週間以上の育児取得があれば、その月の保険料を免除する方針を固めました。

現行の免除制度は、育児取得月から休業終了日の翌日の前月までについて、社会保険料が免除される仕組みになっており、免除の判断は月末時点で行われます。このため、育児取得期間に月末が含まれていれば、1カ月分の保険料が免除されるものの、月初めに育児を取得し、月の途中で復職した場合には保険料は免除されないため、公平性の観点から見直しが検討されてきました。

見直し案は、同一の月の中で2週間以上、育児を取得した場合、保険料を免除するというものです。これにより、月末の取得に縛られない柔軟な育児取得を可能とすることで、男性の育児取得を推進す

る狙いもあります。ちなみに男性の育児取得率は7・48%（2019年度）と低く、その約8割が1カ月未満というのが現状であり、現在、その取得推進策も議論されているところです。なお、育休期

間に月末が含まれる場合の免除措置は、引き続き残されます。ただし、額の多い賞与に対する免除措置は厳格化される模様です。現行制度では、賞与支払月の末日に育児を取得している場合、実際

## 希望子ども数は男女とも2人 第8回「21世紀成年者縦断調査(平成24年成年者)」結果

厚労省から第8回「21世紀成年者縦断調査(平成24年成年者)」結果が公表されました。少子化対策などの基礎資料となる本調査は毎年、同じ集団を対象に実施しており、平成24年10月末に20〜29歳であった全国の男女(およびその配偶者)に対して、結婚・出生・就業の状況などを継続的に調査しています(今回は、第1回調査から協力が得られた6189人について集計)。

調査結果をみると、「独身時の

希望子ども数と出生状況」では、第1回調査時に独身で今回、既婚だった者の第1回の希望子ども数を性別にみると男女とも「2人」が多くなっています(現在、子どもがいる割合は男64・2%、女64・5%)。また、「夫の休日の家事・育児時間と出生状況」では、子どもが1人以上いる夫婦では、夫の休日の家事・育児時間が長いほど第2子以降の生まれる割合が高くなる傾向にあります。

夫の休日の家事・育児時間別にみたこの7年間の出生状況 (単位: %)

	子どもなしの夫婦		子ども1人以上の夫婦	
	第1子 出生あり	出生なし	第2子以降 出生あり	出生なし
総数	51.8	48.2	75.8	24.2
家事・育児時間なし	52.7	47.3	50.0	50.0
2時間未満	49.8	50.2	72.5	27.5
2～4時間未満	51.5	48.5	75.0	25.0
4～6時間未満	57.9	42.1	81.2	18.8
6時間以上	54.5	45.5	75.0	25.0

に賞与の支払いがあっても保険料は全額免除されることから、この免除を目的とした育児取得者の存在が指摘されてきました。このため、免除要件を厳しくし、連続して1カ月を超えて育児を取得している被保険者に限るとする案が出ています。