

3 確かに、冷え切った経済のテコ入れは必要である。G O T O キャンペーンで観光業や飲食業を見

2 人は、長年の習慣をそう簡単には変えられない。コロナ感染は、自分や家族等自分の身近な人が感染して苦しまない限り、「自分には関係ない世界の出来事」とやり過ごしてしまう。

1 東京の新型コロナの感染者数が、東京では今日（11月19日）、500名を超えて過去最高を更新した。政府も東京都も、抜本的コロナ対策を打ち出していないため、この数字は日増しに増え続けるであろう。ゆでガエルという言葉があるが、今日本は、いろいろな意味でゆでガエルの状態にあるといつも思う。

4 ドイツの哲学者ニーチェは、「事実というものは存在しない。存在するのは解釈だけである。」と言った。人は、客観的な事実を突きつけられても、その事実をそのまま受け入れることはできない。自分の立場や価値観、利害関係から違う解釈をする。そして、その解釈態度は、やがて無意識の習慣となり解釈したものが事実と勘違いをしてしまう。人間には、自己防衛本能があるため、事実は違うのではないか、あなたの考え方は間違っていると言われると自己防衛反応が働き、自分の解釈を事実に反して守らうとしてしまう。

和を重んじるという日本人の精神構造は一つの美德ではあるが、それは時の多数派に身を委ねてしまい、そこから物事を批判的にとらえることを思考停止してしまう、少数者として不利な状況が生まれる。このように後遺症に悩む感染者の追跡調査は私の知る限り、なされていない。重症者の数、医療機関の受け入れ態勢がコントロールされていなければ何の問題もないというのは実態を見

いいん葉節めでてあります。私自身だけが、自分の役割分担強化のため、個別の特徴を心がけています。金澤菜穂

コロナ第三波に思う

となりの弁護士



弁護士法人
パートナーズ法律事務所長
弁護士 原 和良

「女子力」という言葉

編集後記



社会保険労務士法人・行政書士事務所

オフィス・サポートNEWS

〒104-0032 東京都中央区八丁堀1-3-2 佐藤ビル5F
TEL 03-6280-3925 FAX 03-6280-3926
E-mail info@officesup.com URL http://www.officesup.com

第141号 2020年11月

発行責任者 鎌田 勝典



箱根の紅葉

時言 過労死白書とエッセンシャルワーカーの長時間労働

1. 10月30日に発表された「過労死等防止対策白書」によれば、過重労働にかかる労災請求は2019年度全体で脳・心臓疾患が930件、統計を公表し始めた2000年度以来、2番目の多さ。精神障害は2060件と過去最多だった。警察庁の統計では仕事上の問題を原因とする自殺は07年度以降ほぼ毎年2000人を超えている。

2. なかでもライフラインにとって必要不可欠な仕事に従事しているエッセンシャルワーカーが異常な働き方を強いられている。白書によると、コロナ感染が急拡大した3~5月、「過労死ライン」とされる週80時間以上就業した人は運輸・郵便業と医療・

福祉であわせて前年同期よりも2万人増えている。

3. 働き方関連法は、残業に初めて罰則付きの上限を設けたが、その上限は「月100時間未満」「2~6カ月平均で月80時間」と過労死水準を容認している。終業と翌日の始業との間に一定の休息時間を確保する勤務間インターバル規制は、努力目標にとどまっている。コロナ禍の「第3波」が到来している中で、これ以上エッセンシャルワーカーの長時間労働が慢性化あるいは悪化することは、国民のライフガイドの切断につながりかねない。

同一労働同一賃金問題をめぐる5事件最高裁判決

10月13日と15日、同一労働同一賃金に関する3つの最高裁判決がありました。

【手当・休暇に関する考え方】

すでに2018年6月に出されている最高裁判決（ハマキヨウレックス事件・長澤運輸事件）で、通勤手当・無事故手当・給食手当・作業手当・皆勤手当・精勤手当などが不合理とされています。2年前も、今回も、およそ次の視点で判断されています。

（1）4つの要素から説明がつかないものは「不合理」と判断

4つの要素とは、①業務内容、②責任、③配置変更範囲、④その他の事情です。例えば、多少の業務や配置変更範囲の差があったとしても、通勤手当については正社員も非正規も通勤します。同じトラックドライバーであれば無事故が求められるので無事故手当を、毎日出勤する必要があるのであれば皆勤手当（あるいは精勤手当）を支給しなければ、上記4つの要素で説明がつきません。

住宅手当はどうでしょうか？ハマキヨウレックス事件では、不合理ではないと判断され、メトロコマース事件・日本郵便事件においては不合理と判断されました。何が違うのでしょうか？ハマキヨウレックスでは、正社員は全国転勤があり、住居を転々とする必要性があるため、住宅に要する費用を補助する趣旨で支給され、転勤のない非正規雇用社員に支給しないことは不合理ではないと判断されました。一方、メトロコマース・日本郵便においては正社員に転居を伴う転勤がないため、相違が説明できず、不合理と判断されました。

（2）支給趣旨から判断する

手当・休暇については支給趣旨が特定されやすいと言えます。日本郵便事件における扶養手当（正規であれ非正規であれ扶養する家族が居れば趣旨が妥当）、年末年始手当（同じ年末年始に勤務している）、夏季冬季休暇（夏と冬に休むのは国民的慣習）、病気休暇（ある程度長期雇用者は病気の治療に専念させ、継続雇用を確保する）など、業務内容や責任、配置変更範囲の相違から待遇差を説明できないので、不合理とされました。

【賞与・退職金（基本給）に関する考え方】

一方、賞与と退職金について、最高裁は「不合理」とまでは評価できない」と判断しました。二審の高裁判決は一定額を支払うべきだとしていたので原告側の逆転敗訴の判決です。

賞与についても前記の4つの要素から判断するわけですが、何が違うのでしょうか？大阪医科大学事件は、「ある時点」において一見、業務内容が同じであったとしても、職務の難易度や責任の程度、人材育成の観点から人事異動状況が異なれば、4要素が異なることになる

で、「不合理とは言えない」と認定したわけです。具体的には、

- ① 職務についてアルバイトは「相当に容易」である一方、正社員は英文学術誌の編集や病理解剖遺族対応、劇物管理など独自の業務があること
- ② 正社員は人事異動によって教室事務から病院業務担当になることもあり得る一方、アルバイトは原則として配置転換されることはないこと
- ③ 教室事務の過半が簡易作業のため、正社員からアルバイトに置き換えてきた経緯、アルバイト職から正社員への登用制度が設けられていること

退職金についてメトロコマース事件は、「職務遂行能力や責任の程度等を踏まえた労務の対価の後払いや継続的な勤務等に対する功労報償等の複合的な性質を有するもの」としたうえで、次の具体的な違いを指摘しています。

- ① 売店の販売業務という点では同じだが、休暇や欠勤で不在の補充という「代替業務」、エリアマネージャー業務は正社員のみであること
- ② 正社員は配置転換があるが、契約社員は勤務場所の変更はあるものの業務内容が変わることはないこと
- ③ 地域限定社員、正社員への登用制度があること

【林景一裁判官の補足意見】

しかし、非正規雇用なら賞与・退職金は出さなくてよいと単純にとらえてはいけません。林裁判官は補足意見の中で、「長期雇用を想定して採用されており、業務内容等が実質的に異なる場合」には、退職金不支給が不合理となる場合もあり得るとしていることに注意して下さい。

【待遇格差訴訟の最高裁判決】

事件	原告	対象	判断	備考
日本郵便事件 (佐賀・東京・大阪)	日本郵便契約社員	扶養手当	○	正社員と業務内容に相応の相違があつても、手当の不支給や休暇を与えないことは不合理
		年末年始勤務手当	○	
		夏季冬季休暇	○	
		祝日給	○	
		病気休暇	○	
大阪医科大学事件	大学のアルバイト秘書	ボーナス	×	正社員と業務内容に一定の相違があり、不支給は不合理ではない
メトロコマース事件	駅売店の契約社員	退職金	×	

○=不合理（支給すべき）、×=不合理ではない（支給しなくてもよい）

年金相談の現場から

特定社会保険労務士 鎌田 勝典



障害厚生年金受給者が加給年金をもらえる場合

Question

この度、障害厚生年金と障害基礎年金2級の認定を受けました。年金機構から、配偶者がいる場合、要件を満たせば加給年金が支給されますとお知らせがありました。実態は配偶者に生計を維持しているわけですが、それでももらえるのでしょうか？

Answer

【障害厚生年金の加給年金額支給の要件】

1・2級の障害厚生年金を受給できる方が「生計を維持している65歳未満の配偶者がいれば加給年金額が加算される」とされています。この「生計維持」の基準は、実態として主たる家計支持者がどちらにあるかではなく、「受給権者と生計を同じくし、年収850万円以上の収入が得られない認められること」です。「年収850万円以上得られない認められること」というのも、一時的に年収850万円以上であっても、およそ5年以内に850万円未満となることが確実である場合も対象となります。例えば、5年以内に退職が確実で850万円未満となる場合なども対象となるということです。

加給年金額は、年額で224,900円（令和2年度価格）です。加給年金額は、受給権発生後に婚姻した場合も対象

となります（平成23年4月から法改正されてそういう扱いとなりました）。なお、障害等級3級の障害厚生年金を受給する方は加給年金の対象となりません。また、老齢厚生年金にも、20年以上厚生年金に加入している方が、受給権を取得した場合、加給年金が支給されます。

【子の加算は？】

では子の加算はないのでしょうか？これは障害基礎年金に加算されます。「子」とは、18歳到達年度の末日までにある子のことです（20歳未満の障害等級1・2級の障害状態にある子も対象）。この加算額は、1人目・2人目が224,900円、3人目以降は各75,000円です。

＜障害統計が発表されました＞



9月10日、日本年金機構は2019年度の障害年金に関する決定件数をはじめて公表しました。新規・再認定での支給・不支給と等級、診断書種別、都道府県ごとの内訳などの数字です。

全体として、1年間に新規で裁定を受けたのは新規115,400件、再認定は270,708件で、そのうち障害種別ごとでは、精神障害・知的障害の件数（新規64,363件、再認定198,800件）が最も受給者が多いことがわかりました。今回最も明らかになったのは、障害種別によって認定件数の違いが生じていることです。精神障害・知的障害、眼、聴覚、肢体障害、腎疾患・肝疾患・糖尿病が8割台の認定率である一方、呼吸器51.7%、循環器37.9%、血液・造血器・その他53.0%などいわゆる内部障害の支給割合が低くなっていることです。今後の課題とも言えそうです。

空き家問題とその対策

神戸市が、来年度から利活用の見込みがない全ての空き家について、固定資産税の税制優遇を順次廃止する方針を固めた。

固定資産税は住宅用地について特例がある。住宅やアパートなど、人が居住するための家の敷地として利用されている土地（住宅用地）については、固定資産税が軽減される。例えば、住宅やアパート等の敷地で200平方メートル以下の部分は、固定資産税は「価格×1/6」、都市計画税は「価格×1/3」となっている。

平成27年に施行された「空き家対策特別措置法」で、倒壊の危険性があったり、衛生上問題があったり、景観を損う空き家は「特定空き家」として住宅用地の特例の停止が認められるようになった。これに加えて、神戸市は、来年度以降、居住や利活用の見込みがない全ての空き家の敷地について税制優遇を廃止する方針を固めた。これによって所有者は、面積によるが、従来の3・5倍程度の固定資産税の支払いを求められることになるという。

総務省の調査では、全国の空き家は848万9千戸。住宅総数に占める割合は13.6%に上るという。空き家には、不法侵入、盗難、放火などのリスクがあるが、空き家が放置される背景に、固定資産税の住宅用地の特例がある。空き家を解体してしまうと特例が受けられなくなるから空き家のまま放置しているという話も聞く。また、相続トラブルも空き家問題の背景にある。

司法書士事務所リーガルオフィス白金
代表司法書士 飯田 茂幸

URL:<http://shirokane-legal.com/>



育児介護休業法の改正事項への対応

Question

介護事業を営む社会福祉法人です。この度、東京都労働局より「パートタイム・有期雇用労働法及び育児・介護休業法に基づく報告の徴収」を求められ、送られてきたアンケートを提出したところ、育児介護休業規程に関する「是正・改善報告書」の提出を命じられました。育児介護休業法はどのような改正が行われてきたのでしょうか？

Answer

育児介護休業法（並びに男女雇用機会均等法）は度重なる改正が行われてきました。平成21年改正、平成29年1月改正、同10月改正、令和3年1月改正などです。多くの会社の育児介護休業規程は作成されてから数年経過しているのが多いと思いますので、これらの法改正に対応していないようです。改正事項をまとめてみます。

1 最大「子が2歳」になるまで取得できる育児休業（平成29年1月、10月施行）

育児休業は原則子が1歳になるまで取得（但し、「パパ・ママ育休プラス」制度により子が1歳2ヶ月になるまで可能）できる制度です。また、保育園に入所できない等の事情がある場合には子が1歳6ヶ月になるまで取得できました

これが、平成29年10月1日以降は、同じく保育園に入所できない等の事情等の場合、子が2歳に達するまで再延長して取得できるようになりました。なお、育児休業の対象となる「子の範囲」が「特別養子縁組の監護期間中の子」や「養子縁組里親に委託されている子」も含めることになりました。

2 介護休業の期間と対象（平成29年1月施行）

① 介護休業の対象家族の定義として、同居・扶養の要件が廃止

「同居・扶養の有無に関わらず、配偶者・父母・子・配偶者の父母・祖父母・兄弟姉妹・孫」であれば対象となります。

② 介護休業の期間（回数）は「対象家族1人につき、3回を上限として、通算93日まで分割取得」が可能

③ 有期契約労働者の取得要件の緩和

新しい要件として、①引き続き雇用された期間が1年以上ある、②93日経過日から6ヶ月を経過するまでの間に労働契約が満了することが明らかでない者、は取得できることとなりました。

3 子の看護休暇・介護休暇を時間単位で取得できる（令和3年1月施行）

1年に5日（複数対象の場合10日）取得できる「子の看護休暇」と「介護休暇」ですが、平成29年1月から半日単位でも取得できるようになりました。さらに、令

和3年1月以降は1時間単位で取得できるよう一層緩和されました。また、従来は1日の所定労働時間が4時間以下の中労働者は取得できませんでしたが、時間単位取得が可能となることによってすべての労働者が取得できるようになります。

4 介護のための残業免除制度が新設（平成29年1月施行）

要介護状態にある対象家族を介護する労働者が請求した場合、所定外労働をさせてはならない（＝残業免除）という制度が設けられました。これは、その対象家族の介護が終了するまで利用できる制度です。

5 介護のための所定労働時間短縮措置は3年間に2回以上取得可（平成29年1月施行）

従来この措置は介護休業と通算して93日しか取得できなかったのですが、介護休業とは別扱いとなり、かつ、3年の間に2回以上取得できるとなりました。例えば、「介護休業→労働時間短縮措置→介護休業」などの形で利用できるわけです。この措置は、次のいずれかの措置を選択することになります。

① 週又は月の所定労働時間の短縮措置

② フレックスタイム制度

③ 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ

④ 介護サービスを利用する場合の費用を助成する制度

6 その他の措置・努力義務（平成29年1月施行など）

① 子が生まれる予定の方又は家族介護していることを知った時、事業主は関連制度を周知する努力義務

② 育児目的休暇の導入促進…小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者に、育児に関する目的で利用できる休暇制度を設けるよう努力する義務。

（例）配偶者出産休暇、入園式・卒園式などの行事参加など多目的休暇のこと

③ 妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする、上司・同僚などによる就業環境を害する行為を防止するため、雇用管理上必要な措置をとる義務（指針で詳細を規定）

失敗しない就業規則の作成・改定のポイント⑤

MORI 社会保険労務士・行政書士事務所
代表 森 慎一 (<http://office-mori.biz/>)



第55回:休業手当

新型コロナウイルスの感染件数が再び増加傾向にある中で、休業手当が問題になるケースが今後も発生するかもしれません。そこで、今回は休業手当についてみていくことにしましょう。

1. 休業手当の支払が必要な場合は

労基法26条は、会社（使用者）の責に帰すべき事由による休業の場合に、会社に対して、平均賃金の60%以上の手当を支払うことを義務付けるものです。ここでいう「使用者の責に帰すべき事由」には、労働者の私的な都合による欠勤は当然含まれませんが、経営者として不可抗力を主張できないすべての場合が含まれるとされています¹⁾。したがって、必ずしも会社に落ち度がない場合でも、「使用者の責に帰すべき事由による休業」とされる場合があります。新型コロナに関連する例を挙げると、「発熱などの症状があることのみをもって一律に労働者に休んでいただく措置をとる場合のように、使用者の自主的な判断で休業させる場合は、…休業手当を支払う必要がある」とされています²⁾。

2. 民法536条2項との関係

ところで、民法にも労基法26条と似た規定があります。それは民法536条2項で、「債権者（筆者注：本稿の文脈では「会社」）の責めに帰すべき事由によって債務を履行することができなくなったときは、債権者は、反対給付の履行（筆者注：賃金の支払）を拒むことができない」というものです。では、これと労基法26条とは違いがあるのでしょうか。

そこで、民法の「債権者の責に帰すべき事由」がどのように解釈されているのかというと、「故意、過失または信義則上これと同視すべき事由をいうもの」³⁾とされています。

これを労基法26条と比べると、会社に「落ち度（過失）」がなくても適用される場合がある労基法の方がカバーする範囲広いということになります。つまり、労基法は、労働者の最低生活保障の観点から、より幅広いケースで平均賃金の60%の支払いを、罰則や付加金の制度を設けて強制しているということになります。

これに対して、民法536条2項の規定は「反対給

付」つまり賃金の全額の支払いを求めることができるという意味では労基法よりも有利なのですが、その範囲が限定されているといえます。

3. 規定上の留意点

休業手当は、労基法上の「賃金」に該当するため、就業規則に規定する必要があります。

ところで、労基法26条と民法536条2項が上記のような性質であることをふまえると、民法536条2項と労基法26条の両方が適用される場合がありうることは、労働者の私的な都合による欠勤は当然含まれませんが、経営者として不可抗力を主張できないすべての場合が含まれるとされています¹⁾。したがって、必ずしも会社に落ち度がない場合でも、「使用者の責に帰すべき事由による休業」とされる場合があります。

そこで、会社としては、100%の支払が求められる民法の規定を排除して規定することも考えられます。たとえば、次のような規定です。

第〇条 会社は、会社の責に帰すべき事由により、社員を休業させた場合には、民法第536条第2項の規定を排除して賃金を支払わず、平均賃金の60%を休業手当として支払う。

なお、休業手当の支払が問題になるのは、新型コロナウイルスなどの感染症のほか、年ごとに激甚化する自然災害に関連する場合が多いです。このような時に休業手当の支払が必要かどうかといった相談を受けることもありますが、社員の健康や安全に直結するような局面においては、休業手当の支払が必要であることに躊躇せず、迅速に休業させる判断が必要な場合があることにも留意してください。

1) ここでいう「不可抗力」は、「①その原因が事業の外部より発生した事故であること、②事業主が通常の経営者として最大の注意を尽くしてもなお避けることのできない事故であること」の2つの要件を満たすものでなければならぬ」と、限られたに理解されている（厚労省「新型コロナウイルスに関するQ&A（企業の方向け）」4の問1）

2) 前掲Q&A 4の問4

3) S62.7.17最二小判「ノース・ウエスト航空事件」

4) 労基局編「平成22年版労働基準法 上」労務行政

新シリーズ 会社を強くする『経営の切り口』

経営コンサルタント 野澤 周永（株式会社Vコンサル）

*ホームページを7月にリニューアルしました！

<http://www.vcon.jp>



第91回:中小企業の建築プロジェクト

【建築プロジェクトを企画するタイミング】

中小企業の事業に関連して、様々な建築プロジェクトを企画・推進するケースがあります。よくあるのは、手狭になって、本社を今より広い場所を借りて移設する、今後の社業の展開を考えて、新本社を建設する、そして、新事業や事業のエリア拡大のために営業所や新店舗を開設するなどです。場合によつては、資産として、土地を保有しているので資産活用の収益事業としてのマンション建設や貸店舗建設を行うケースや、環境改善のためのオフィスリニューアルなどのケースもあります。もっといえば、倉庫や置場ヤードが足りないので、借り足してあるいは土地を購入して管理事務所を作り、新たに運営を開始するなどの場合もあります。

これらはどういったタイミングに発生するかといえば、ある意味事業を取り巻く周りの環境は常に変化していますから、結構頻繁に発生することと言えます。あるいはまた、事業承継のタイミングに後継者の強みを生かして、現在保有する不動産を活用しつつ、その活用見直しや事業所再編を行いケースなど多くみられます。

【「コンストラクション・マネジメント」の活用】

こういった場合に、よく直面する問題は、「建築のコストや機能、デザインの知識がなく、どのようにプロジェクトをすすめていいかわからない」といったことや、「付き合いのある建設会社や設計会社に行きがかり上頼むことになるが、力関係から物が言いにくく、自由にならない」「企画から設計・施工一貫で頼む予定だが、建設がわからないので、うまく利益を上乗せされてしまう」など建築事情が分からぬことで要求に見合う建物や内装を実現することが難しいという場合が多くあります。

それでいて、中小企業であってもそこにかける建設投資は大きな金額（億単位など結構ありがち）になるにもかかわらず、建築プロジェクトに対する知識不足から、大きなコストやデザイン・機能性のリスクを抱えることになります。

そこで、結構使える手法が「コンストラクション・マネジメント」の活用です。これは、新築に限らず、リニューアルを含め、建築の専門家（エキスパート）にセカンドオピニオンとして聞いて、設計

者や施工者への抑止力を行使することです。コンストラクションマネジメントというのは、“建築プロジェクトの発注者が要求する「品質・コスト・工期・事業投資価値」を実現する業務なのです。日本では以前はなじみがありませんでしたが、2005年以降、一般社団法人日本コンストラクションマネジメント協会という公的組織ができ、こういったマネジメントの分野が確立されています。現在はどちらかといえば、大型公共建築である市役所庁舎や公共ホールの建設の際、ゼネコンや大手設計事務所に対する発注者の代理ポジションとしてのマネジメントを行うようなケースが全国で見られます。民間ではあまりまだ一部の事情通の企業等で採用しているにとどまっていますが、もちろん個人による資産活用の建築プロジェクトについても活用できます。

要は、建築は中小企業にとっても資金も大きく投資し、ミスジャッジをすれば、大きな損失ダメージにつながりかねない、その割にはリスクヘッジされていないというのが実際です。まずは、「予算内でデザインに優れ、事業の発展展開につながる建物づくり」は経営者の願いでもあります。このような新しいマネジメントのしくみを活用して、経営を強くしていきたいものです。経営を強くするのは、人、モノ（建物）、金、情報といった経営資源の強化であり、それらがそれぞれパワーアップして初めて実現しうるのです。人材については悩む経営者は多くありますが、意外と建築については無頓着な面があると言えます。よく企画された中小企業の建築プロジェクトで他社に差別化を図っていきたいのです。

*当社でも、ご相談を承っています。
お気軽にご相談下さい。