



社会保険労務士法人アコール

〒503-0018 大垣市西之川町1-88-2

Tel (0584)77-1318

fax (0584)77-1319

HP <http://www.t-roumushi.jp>

発行元 西濃人財教育経営センター

仕事と介護の両立を
推進しています

一業務案内

労働保険・社会保険の手続き、事務・代行、
給与計算、就業規則作成、助成金制度紹介
賞金制度、退職金、労使紛争問題、年金相談
採用試験、社員教育、メンタルヘルス問題

発行責任者 社会保険労務士 北島 隆

最低賃金が変わります

令和2年度の地域別最低賃金が決定されました。今回、東京都や大阪府などでは現行のまま据え置きとなりましたが、多くの県では1~3円の引き上げとなり、全国加重平均額は昨年度の901円から1円引き上げの902円となります。

ちなみに、東海3県の最低賃金は次のとおりで、10月1日から発効されます。

都道府県名	最低賃金時間額
岐阜県	852円 (851円)
愛知県	927円 (926円)
三重県	874円 (873円)

※ () は前年度の額



最低賃金とは、国が決める賃金の最低限度であり、正社員、パート、アルバイト等すべての労働者に適用されます。派遣労働者は派遣先の最低賃金となります。また、歩合給の労働者も最低賃金額を下回することは出来ませんのでご注意ください。

なお、事業場内の最低賃金を一定額以上引き上げ、生産性向上のための機械設備の導入等を行った場合に、その費用の一部が助成される「業務改善助成金」の申請が始まっています。詳しい要件は当事務所にお問い合わせ下さい。

複数の会社勤務の労災が改正

労災保険法が改正され、複数の会社で働いている労働者が労災を申請する場合の保険給付の考え方が変わりました。この改正は、9月1日以降に発生した労災事故から対象となります。

これまでは、複数の会社で働いている労働者が業務上や通勤中にケガや病気等をした場合、事故の起こった勤務先の賃金額のみで休業補償額等が決定され、他で働く会社の賃金を加えることは出来ませんでした。例えば副業で短時間アルバイトをしている時に事故に遭ったら、アルバイト先の賃金のみで計算され、補償額が本来の収入より低くなってしまいました。それが今回の改正で、勤務する全ての会社の賃金額を合算して保険給付が計算されることになりました。また、脳・心臓疾患や精神障害の労災認定も、これまでは勤務先ごとの負荷（労働時間やストレス等）の判断でしたが、改正では、1つの会社では労災と判断できなくても複数の会社の業務上の負荷を総合的に評価して労災になるかどうか判断されることになりました。改正に合わせて労災の申請様式も変更され、厚生労働省のホームページでもダウンロードできます。



最高裁5つの裁判で弁論

最高裁は、非正規労働者と正規労働者の待遇格差が問題となり、旧労働契約法第20条（不合理な労働条件の禁止）の適否が争点となった以下の事件について、弁論を開くことが決まりました。

〇5つの事件の高裁判決

事件名	不合理と判断された待遇
日本郵便（佐賀）事件	夏期冬期特別休暇（賃金相当額を損害として認定）
日本郵便（東京）事件	年末年始勤務手当、住居手当、夏期冬期特別休暇（ただし損害は認めず）、病気休暇（取得した場合に支給される賃金額を賠償と認定）
日本郵便（大阪）事件	住居手当、年末年始勤務手当（通算契約期間が5年超の者のみ）、祝日給（同）、夏期冬期休暇（同、賃金相当額を損害として認定）、病気休暇
大阪医科薬科大学事件	賞与（新卒正職員の60%）、夏期特別休暇、私傷病による欠勤に対する賃金支給、休職給
メトロコマース事件	住宅手当、褒賞金、早出残業手当、退職金（正社員の基準で算定した額の25%）

いずれも正社員と有期契約労働者の労働条件の差が旧労働契約法第20条に違反するかが争われた事案で、高裁は一部の手当や賞与、退職金の違いを不合理と判断しました。今回の弁論は最高裁が高裁の判断に誤りがある際に開くため、これらの判決は変更があるとみられます。

日本郵政の3つの事件では、時給制契約社員と正社員との待遇差が問題となっています。日本郵政（佐賀）事件では、「夏期

冬期特別休暇」の相違が不合理な労働条件に当たるとしました。また、日本郵政（東京）事件の高裁判決では、「年末年始勤務手当、住宅手当、夏期冬期休暇、病気休暇」の差を不合理としました。

3つ目の日本郵政（大阪）事件の高裁判決では、「年末年始勤務手当、祝日給、夏期冬期休暇、病気休暇、住宅手当」の相違を



違法としました。（ただし住宅手当を除く待遇については、通算契約期間が5年を超えた場合のみ不合理と判断しました。）

大阪医科薬科大学事件は、アルバイト職員が基本給や賞与の差を不服として訴えたものです。

高裁は「賞与、夏期特別休暇、私傷病による欠勤時の賃金支給、休職給」の違いを不合理としました。賞与については、賞与の性質を算定期間の在籍・就労への対価と指摘し、まったく支給しないのは不合理とし、新卒正社員の60%に相当の支払いを命じています。

メトロコマース事件では、販売業務に従事する有期労働契約者が、基本給、賞与、退職金などの相違を

違法と訴えています。高裁では、住宅手当、



褒賞金早出残業手当、退職金を不合理としています。退職金の性格を功労報償などと評価し、10年前後勤務した労働者に一切支給しないのは不合理として、正社員の基準で算定した額の25%の支払いを命じています。今後最高裁がどのような基準を示すかに注目が集まります。

労災発生後直ぐ診療を受けない事例

6月と或る金曜日、午前11時頃、関与企業先において業務災害が発生しました。工場内において商品ケースの整理を行っていた際、バランスを崩して右膝を強打したものでした。(後に右膝蓋骨骨折全治2週間程度と判明) 事業主から聞き取りを行い現場も確認し、「療養補償給付たる療養の給付請求書」を作成し、事業主証明を押印して、事故発生日から数えて6日目ご本人から病院に提出してもらいました。ここで問題が発生しました。この労災案件で事業主から確認した際は、「病院で診療を受けたのは翌日の土曜日である。」と聞きましたのでその旨記載しましたが、実際に病院で診療を受けたのは災害発生日から数えて5日目でした。かつて労災事故が業務中の事故で、痛みなど我慢して業務終了後や翌日に病院に行ったケースはありましたが、今回のように5日後の診療ケースは初めてのことでした。🏠👨🏻‍🔧🏠👨🏻‍🔧🏠👨🏻‍🔧🏠👨🏻‍🔧🏠👨🏻‍🔧🏠👨🏻‍🔧

当該診療を受けた整形外科は休診日ではなかったにもかかわらず、「何故火曜日まで診療を受けなかったのか」、「骨折して我慢できたのか」など労働基準監督署から聞き取り調査があり、災害の原因、発生状況についての再報告書の提出を求められました。「事故発生から4日間は、痛みはあったが軽度であったため受診せず4日目の夜になって痛みが強くなったので翌日受信した。」との報告書を提出した結果、病院に行かなかった4日間は「療養のため労働できなかった期間」とは認められない結果となりました。今後の課題として労災時の対応を見直す必要性を感じました。

雇用関連ニュース

●雇用調整助成金の特例 12月末まで延長へ(8月26日) —————

新型コロナウイルス対策で拡充している雇用調整助成金の特例措置について、政府は、現行の助成率(最大10割)や上限額(1万5,000円)のまま12月末まで延長する方針を固めました。また、来年1月以降も内容を縮小して続ける方向です。

●新型コロナウイルスで解雇・雇止めが5万人(9月1日) —————

新型コロナの影響で解雇や雇止めになった労働者が、8月末時点で5万326人となっています。雇用形態別では、非正規雇用労働者が2万625人に上ります。業種別では、製造業が最も多く7,575人、都道府県別では東京都が1万1,200人と最多となっています。

●労使協定書類の押印廃止(9月7日) —————

厚労省は2021年度から、約40の労働関係書類について、押印の義務をなくします。裁量労働制に関する報告書などが対象で、特に36協定などの押印廃止は企業に大きな影響があると見込まれています。押印を廃止する代わりに、書類に労働側と合意した事実をチェックする欄を設けることで、実効性を担保するとしています。

●仕事でコロナ、労災申請増加(9月7日) —————

仕事が原因でコロナ感染したとして労災の申請が急増しています。9月2日時点で1000件を超え、審査を終えた約500件について労災を認めています。認定率は脳疾患名などでは3割程度で100%は異例の数字となっています。