

人事・労務に役立つ情報満載！

# ニュースレター

by金ちゃん先生



発行：トクナガ社会保険労務士事務所

〒561-0862 豊中市西泉丘 1-5-24 URL <http://www.tokunaga-sr.com>

TEL & FAX 06-6850-8110 e-mail [bpbzu707@tcct.zaq.ne.jp](mailto:bpbzu707@tcct.zaq.ne.jp)

発行日：2019年11月25日 発行者：特定社会保険労務士 徳永金三郎

通算123号



耳寄り情報1

身近な労働法の解説 ⑨

## 一 労基法26条の休業手当一

会社の都合により従業員を休業させることがあったときに、使用者の責に帰すべき事由による場合は、労基法に定める休業手当の支払いが必要です。

### 1. 休業手当とは

使用者の責に帰すべき事由による休業の場合においては、使用者は、休業期間中当該労働者に、その平均賃金の100分の60以上の手当を支払わなければならないとされています（労基法26条）。

この規定は、労働者の最低生活保障を趣旨としています。

### 2. 使用者の責に帰すべき事由について

材料不足や資金難など、使用者側に起因する経営、管理上の障害を含みます。例えば、輸出不振や不況等で減産するために一時帰休や自宅待機させた場合などです。

民法536条2項の「債権者の責に帰すべき事由」よりも広いとされています。

### 3. 休業手当の性質

休業手当は、労基法上の賃金ですので、次のように取り扱います。

- ・計算および支払の方法を就業規則に記載します。
- ・賃金支払いの5原則※が適用されます。

※通貨払いの原則、直接払いの原則、全額払いの原則、毎月1回以上の原則、一定期日払いの原則

### 4. 実務の例

- ・通常の賃金と同様、所定の賃金支払日に支払います。
- ・就業規則や労働契約により休日と定められている日については、支払い義務はありません。
- ・就業規則において、休業手当についての記載がない、あるいは労基法よりも労働者に不利な記載をしたとしても、休業手当は強行規定ですので、使用者の責に帰すべき事由による休業に対しては、平均賃金の60%以上の手当を支払わなければなりません。
- ・遅刻早退で賃金の一部が発生しているときや所定労働時間が短い日などで、その日の賃金が平均賃金の60%に満たない場合には、平均賃金の60%に相当する額と実際に働いた時間に対する賃金の差額を休業手当として支払う必要があります。
- ・派遣労働者についての使用者の責めに帰すべき事由の判断は、派遣元の使用者についてなされます。
- ・天災事変等の不可抗力は、使用者の責めに帰すべき事由に該当せず、休業手当の支払い義務はありません。不可抗力とは、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つの要件を満たす場合です。例えば、地震や台風などの天災により、施設・設備が直接的に被害を受けた場合などです。しかし、事業場の施設・設備が直接的な被害を受けていない場合でも、休業について、①および②の要件に該当する場合には、例外的に使用者の責に帰すべき事由には該当しないと考えられます。
- ・労働安全衛生法に基づき、労働者の健康を考慮して休業させた場合は、使用者の責に帰すべき事由に該当しません。

### 5. 罰則等

休業手当を支払わない場合には、罰則として30万円以下の罰金、また、裁判所から付加金の支払いが命じられる場合があります（労基法120条、114条）。

私傷病と労働契約の終了 西濃シエンカー事件 東京地判 平成22年3月18日

## 解説

## 〈事実の概要〉

航空運送取扱い業等を行うY社（被告）に職種・業務を限定せず雇用されていたX（原告）は、平成17年9月23日、自宅で脳出血を発症し、その後遺症により右片麻痺となり、休職を命じられ、休職期間満了により退職としての取扱いをされたことについて、①休職期間満了よりも前に既に復職していた、②休職期間満了による本件退職の取扱いが労働契約の信義則に違反して無効であると主張して、労働契約上の地位確認と本件退職の取扱い後の一部賃金の支払いを求めた。Yは、Xに、平成18年3月26日から平成19年3月25日まで休職を命じ、さらに休職期間は就業規則の改定により平成19年9月25日まで延長されていた。休職期間中は、Yの健保組合から傷病手当金および傷病手当金附加金が支給された。

Xは、平成19年7月ころ、休職事由が消滅したので復職したいと述べ、同年8月にD副社長、BおよびC（いずれも人事部の部員）と面談した。面談において提出された診断書には、勤務の可否については言及がなく、平成19年8月21日現在の運動機能評価において自立レベルに回復していることを認める旨の記載があっただけであった。上記面談の結果、Xは、平成19年10月から概ね週に3日程度Yの本社に出勤し、1日に約2時間半程度、人事部において作業に従事することになったが、その際、D副社長から「復職」という発言はなされなかった。その後、平成20年7月18日からは、同様に、展示会部において作業に従事し、同年10月10日から同月31日までは毎日出勤し1日6時間程度作業に従事した。これに対する対価は支払われていない。その後、Yは、Xに対して、平成20年10月20日、就業規則に基づき、休職の延長期間の満了日（同月31日）をもって退職となる旨通知し、その後の就労を拒否している。

## 〈判決の要旨〉

裁判所は、争点①について次のように判示する。Xが、Yにおいて作業に従事していた実態からは、「これをもって、労働契約に基づく労務の提供と評価することは到底できないのであって、その実態は、まさにリハビリテーションのために事実上作業に従事していた域を出ないものといわざるを得ない」、また、Xに対して賃金および本社への往復に要する通勤手当も支払われていない。また、Bからは、様子や体調をみながら徐々にフルタイム勤務に近付けていく旨のメールが送られていた、これらの点からすると、Xについて、結局、「復職」という取扱いはなされなかったといわざるを得ない。また、争点②については、次のように判示している。Xは、1年余にわたり、Yにおいて作業を続けてきたが、Xの右片麻痺が、本件退職取扱いの時点において、「仮に他の種類の業務であっても、ほどなく又は相当の期間内にXの作業遂行能力が通常の業務を遂行することができる程度にまで…回復すると見込めると判断することができる状況にあったとは考えられない」、「したがって、本件退職の取扱いが労働契約上の信義則に反し、無効であるとはいえない」。結局、Xは治癒または「復職後ほどなく知友することが見込める」場合には至らず、休職期間の満了によりX・Y間の労働契約は終了していると結論づけた。

休職期間の満了により労働契約が終了したとされた事例ではあるが、「リハビリ勤務」について、Xが従事していた作業の実態から、Xの労働契約上の債務の履行とはみななかった点が、「リハビリ勤務」の法的意義を考えるひとつの事例として注目に値する。

**金ちゃん先生の一言** 『うーん。私傷病への対応は難しいですね！』

## 金ちゃん先生行状記 豊慶（母校大阪府立豊中高校OB）会同期の「トーク会」報告

金ちゃん先生は、標記同期会の世話役を足掛け10年務めています。先月中旬頃には、①同期のお医者様による講話を行って頂き、「anti-aging2019」のタイトルで医学的な見地から健康寿命の増進方法について大変貴重なお話を頂戴しました。金ちゃん先生はその前座として「健康寿命と平均寿命についての一考察」と題して社労士の立場でお話ししました。②硬いお話し！？の後は梅新交差点にある高層ビル27階で和気あいあいと飲食懇親会を行い、③更には有志でカラオケBOXで歌いまくり、ストレス解消！？しました。



カラオケ♪

集合！





## パワハラ防止措置の義務化 大企業では令和2年6月1日から施行の見込み

労働政策審議会の雇用環境・均等分科会において、「パワハラ防止対策の法制化（パワハラ防止措置の義務化など）」が盛り込まれた「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律（令和元年6月5日公布）」の施行期日を定める政令の案が示されました。同分科会で示された指針の素案と合わせて、ポイントを紹介いたします。

### パワハラ防止措置の義務化 施行期日と指針の案をチェック

【確認】 職場におけるパワーハラスメントの防止のために、雇用管理上必要な措置を講じることが事業主の義務となります（パワハラ防止措置の義務化）。これに合わせて、「職場におけるパワーハラスメントに関して雇用管理上講ずべき措置等に関する指針（パワハラ防止措置等の指針）」が策定されることになっています。



#### ＜パワハラ防止措置の義務化の施行期日（案）は？＞

- 公布後1年以内の政令で定める日 ……その政令で定める日は「令和2年6月1日」
- ただし中小企業では、公布後3年以内の政令で定める日  
までの間は努力義務 ……その政令で定める日は「令和4年3月31日」

#### ＜パワハラ防止措置等の指針の素案のポイントは？＞

- パワハラに該当する例・該当しない例が、「身体的な攻撃」、「精神的な攻撃」、「人間関係からの切り離し」、「過大な要求」、「過少な要求」、「個の侵害」という典型的な6類型に分けて示されています。  
例) 精神的な攻撃について  
(該当すると考えられる例)  
○ 業務の遂行に関する必要以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返し行うこと  
○ 他の労働者の面前における大声での威圧的な叱責を繰り返し行うこと  
(該当しないと考えられる例)  
○ 遅刻や服装の乱れなど社会的ルールやマナーを欠いた言動・行動が見られ、再三注意してもそれが改善されない労働者に対して強く注意をすること。  
○ その企業の業務の内容や性質等に照らして重大な問題行動を行った労働者に対して、強く注意をすること。
- 企業に防止対策を義務づける労働者には、正社員のほか、パートタイム労働者や契約社員などの非正規雇用労働者も含むことなどが明確にされています。
- 事業主が雇用管理上講ずべき措置の内容は、いわゆるセクハラ指針と同様です。  
(①事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発、②相談(苦情を含む。)に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備、③事後の迅速かつ適切な対応、④その他、プライバシーを保護するために必要な措置など)



★ 指針については詳細を詰めているところですが、施行期日はほぼ確定といえる段階です。準備に向けて、質問などがございましたら、気軽にお声掛けください。

## 豆知識情報

### 年次有休休暇 付与日数(法39-Ⅱ) ①付与日数の加算

また、年次有給休暇は、算定期間中の出勤率が8割未満であると、その年の分は付与されませんが、そのことにより付与日数が変わるわけではありません。

例えば、入社後の6箇月間の出勤率が8割未満であると、年次有給休暇の権利はまだ発生しません。その次の1年間の出勤率が8割以上であれば、初めて年次有給休暇の権利が発生しますが、1年6箇月目の付与ですから、10労働日ではなく、11労働日を付与しなければなりません。

## トビのクス 住民票・マイナンバーカード等への旧姓の併記 施行されています

住民票、マイナンバーカード等へ旧姓（旧氏）を併記できるようにするための住民基本台帳法施行令等の一部を改正する政令が、令和元年（2019年）11月5日から施行となりました。その概要を確認しておきましょう。

### ——— 住民票、マイナンバーカード等への旧姓（旧氏）の併記のポイント ———

●この改正により、婚姻等で姓（氏：うじ）に変更があった場合でも、従来称してきた姓（氏）をマイナンバーカード等に併記し、各種証明に利用することができるようになります。

たとえば、就職・転職時などの仕事の場面でも、旧姓（旧氏）で本人確認をすることが可能になるということです。企業実務を行う上でも、知っておきたい改正といえます。

以下に、総務省が周知用に作成したリーフレットのの一部を紹介しておきます。



## 旧姓（旧氏）併記はこんなときに役立つ！

こんなときに！

各種の契約や銀行口座の名義に旧姓が使われる場面で、その証明に使えます。



こんなときに！

就職・転職時など、仕事の場面でも旧姓で本人確認ができます！



★ 今後、各種行政手続における具体的な注意点などが通知されることがありましたら、必要な情報はお伝えいたします。

お仕事  
カレンダー  
12月



12/10

● 11月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付

12/31

- 11月分健康保険料・厚生年金保険料の納付（2020年1月6日）
- 10月決算法人の確定申告と納税・翌年4月決算法人の中間申告と納税（決算応当日まで）
- 翌年1月・翌年4月・翌年7月決算法人の消費税の中間申告（決算応当日まで）

### ◆あしがき◆

「少年老い易く、学成り難し。」古くからの格言ですが、これに対して身につまされる心境です。今年も後僅か。この一年でどれだけ人間的に、仕事の成長できたかと自問自答すると、ちょっと心配です。毎日バタバタで過ぎ去り、どれだけ計画的に仕事をこなしているかと思うと、反省しきりですね。

若いつもりでも金ちゃん先生は随分馬齢を重ねて来ました。夕方になると精神的充電器が切れかけ塾の講師対応を除くと、「明日があるさ。」（笑）と業務終了、一杯飲みたくなる今日この頃です。（笑）

最近に従業員の方に仕事をマニュアル化してお教えして日常的なことは極力お任せして、課題事項や私しか出来ないことに注力しています。皆さんの事業所ではどうでしょうか？ お聞かせください。