

こんにちは。

今回も人事労務に関する実務上の疑問点や最新情報をタイムリーにお伝えします。

【目次】

- Q1. 同一労働同一賃金、待遇差の合理性の判断基準は？
- Q2. 従業員が在宅勤務中に怪我をしたのですが、労災となりますか？
- Q3. 障害者の法定雇用率が変わると聞きましたが、どう変わりますか？
- Q4. 国民年金も産前産後期間について保険料が免除になりますか？
- Q5. 介護休業が取得できる介護とは、具体的にどういうことですか？

■社会保険労務士山口事務所：<http://www.ys-office.co.jp/>

Q1. 同一労働同一賃金、待遇差の合理性の判断基準は？

A. 待遇の性質・目的に照らして適切な事情を考慮して判断

10月13日、無期雇用契約の正規職員と有期雇用契約の非正規職員との間の賞与と退職金に関する待遇差について、最高裁が「正規職員のみ支給して非正規職員に支給しないことは一概に不合理とはいえない」との考えを示しました。

これは「職務内容、職務内容及び配置の変更の範囲、その他の事情を考慮して」待遇差の合理性を判断するとして労働契約法第20条に基づく考えになります。

一方、2020年4月1日に施行されたパート有期雇用労働法の第8条は「職務内容、職務内容及び配置の変更の範囲、その他の事情のうち、当該待遇の性質及び目的に照らして適切と認められるものを考慮して」待遇差の合理性を判断するというものになっています。

今回の裁判はパート有期雇用労働法施行前に始まったものであるため、労働契約法第20条を根拠に賞与及び退職金の不支給は不合理とはいえないと判断されましたが、今後はパート有期雇用労働法第8条を根拠として、賞与や退職金の性質・支給目的によっては非正規職員に支給しないことは不合理であると判断されることも考えられます。

来年4月1日には中小企業で同一労働同一賃金が施行されます。今後、賞与・退職金を含むあらゆる待遇について待遇差の合理性を検証する際は、パート有期雇用労

働法第 8 条を踏まえ、待遇の性質や目的から考慮する事情を適切に選択して合理性を判断することが求められます。

(望月)

Q2. 従業員が在宅勤務中に怪我をしたのですが、労災となりますか？

A. 在宅勤務においても「業務起因性」(＝業務と怪我等の間に因果関係があること)と「業務遂行性」(＝従業員が労働関係の下にあった場合に起きた怪我等であること)が認められれば労災となり、私的行為に起因する災害については労災として認められません。

事例は以下のとおりです。

【認められる可能性が高い事例】

- ・業務途中トイレに行って戻ってきたとき転倒。
- ・業務に関連する資料を取ろうとして転倒。

【認められる可能性が低い事例】

- ・業務の合間に育児や家事を行ったことが原因の怪我。

在宅勤務時の怪我については、状況の現認者もおらず、また業務なのか私生活に起因するものか判別が困難という面があるため、状況の細かい確認が必要となります。

(市川)

Q3. 障害者の法定雇用率が変わると聞きましたが、どう変わりますか？

A. この法定雇用率が、令和 3 年 3 月 1 日から以下のように変わります。

民間企業 2.2% ⇒ 2.3%

国、地方公共団体等 2.5% ⇒ 2.6%

都道府県等の教育委員会 2.4% ⇒ 2.5%

今回の法定雇用率の変更に伴い、障害者を雇用しなければならない民間企業の事業主の範囲が、従業員 45.5 人以上から 43.5 人以上に変わります。

また、令和2年度分の障害者雇用納付金については、令和3年2月以前については現行の法定雇用率(2.2%)で、令和3年3月のみ新しい法定雇用率(2.3%)で算定していただくこととなりますので、ご注意ください。

<https://jsite.mhlw.go.jp/tokyo-roudoukyoku/content/contents/000730816.pdf>

(杉田)

4. 国民年金も産前産後期間について保険料が免除になりますか？

A. 国民年金保険料の産前産後期間の免除制度があります。

次世代育成支援の観点から、国民年金第1号被保険者が出産した際に、出産前後の一定期間の国民年金保険料が免除される制度が平成31年(2019年)4月から始まりました。

免除期間: 出産予定日または出産日が属する月の前月から4か月間(多胎妊娠の場合は、出産予定日または出産日が属する月の3か月前から6か月間)

対象者: 国民年金第1号被保険者で出産日が平成31年(2019年)2月1日以降の方※任意加入の方は対象外です。

届出用紙: 国民年金被保険者関係届書(申出書)

届出先: 住民登録をしている市(区)役所・町村役場の国民年金担当窓口。郵送でも手続きが可能です。

届出時期: 出産予定日の6か月前から届出可能

↓ 添付書類の確認や届出用紙や記入例のダウンロードはこちらから

<https://www.nenkin.go.jp/service/kokunen/menjo/20180810.html>

(巻下)

Q5. 介護休業が取得できる介護とは、具体的にどういうことですか？

A. 2週間以上に渡り常時介護が必要な状態の家族を介護する場合です。

介護休業を取得できる「常時介護が必要な状態」とは

- ・介護保険制度の要介護認定 2 以上である
- ・体の状態が、判断基準の表にて一定以上の状態である

のいずれかにあてはまる場合です。

判断基準の表は 12 の項目を 1～3 の状態の区分に分けたもので、たとえば、

項目：歩行（立ち止まらず、座り込まずに 5m 程度歩くことができる）

状態：1. つかまらなくてできる、2. 何かにつかまればできる、3. できない

項目：水分・食事摂取

状態：1. 自分で可、2. 一部介助、見守りが必要、3. 全面的介助が必要

といった内容です。

これらの項目のうち、状態の「2」が 2 項目以上、または「3」が 1 項目以上該当し、その状態が継続すると見込まれる場合に、要介護認定を受けていなくても常時介護が必要な状態と判断します。

また、対象家族は、

- ・配偶者（婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む）

- ・父母及び子（これらの者に準ずる者として、祖父母、兄弟姉妹及び孫を含む）

- ・配偶者の父母

です。

判断基準の項目等、詳細は下記リンク先の表をご確認ください。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/ryouritsu/otoiawase_jigyousya.html

（佐藤）

内容に関するお問い合わせは山口事務所まで

社会保険労務士山口事務所

〒150-0002

東京都渋谷区渋谷 3-15-4 アロス渋谷ビル 5 階

TEL: 03-6427-1191 FAX: 03-6427-1192

Homepage: <http://www.ys-office.co.jp>

Facebook: <http://www.facebook.com/ysoffice>
