

発行所 川崎美嘉子社会保険労務士事務所  
〒260-0013  
千葉県千葉市中央区中央1-7-8 シグマビル9階  
TEL: 043-216-5601 FAX: 043-216-5602  
URL: http://www.kawasaki-sr.com

発行人 社会保険労務士 川崎 美嘉子

業務内容 健康保険・厚生年金・労災保険・雇用保険の手続き  
就業規則・賃金規程、労使協定等の作成・届出  
各種給付金・助成金の支給申請  
人事制度構築支援  
給与計算

## CONTENTS

page

1 育休を取った年度を昇格に必要な年数から除外  
昇格試験の機会を与えなかったのは違法

2 **特集** 出張を拒否したら？移動時間の扱いは？日当はいくら？  
「出張」に関する疑問解決Q & A

### 4 TOPICS

- 平成 25 年 障害者雇用状況  
雇用障害者数、実雇用率とも過去最高
- 就労条件総合調査  
退職金 335 万円減少、4 社に 1 社は制度なし

6 すっきりわかる。雇用保険  
自費の勉強費用を補助してくれる「教育訓練給付金」

7 人事労務の法律ミニ教室  
労災を受給して長期休職している社員。  
解雇は無理？

8 ユニークな社内制度  
会社の願いをこめた手当

8 労務ひとこと  
地方公務員の遺族補償年金  
受給資格の男女差は違憲

## 育休を取った年度を昇格に必要な年数から除外 昇格試験の機会を与えなかったのは違法

3カ月の育児休業を取得した男性看護師が、3カ月の不労を理由に①職能給を昇給させなかったこと、②昇格試験の受験機会を与えなかったことは違法であるとして医療法人に30万円の支払を求めた裁判において、京都地裁は平成25年9月24日、②を違法として医療法人に15万円の支払を命じる判決を下しました。

\* \* \* \* \*

育児介護休業法では、労働者が育児休業を取得したことを理由として、解雇や減給、降格など労働者に不利益な取り扱いをしてはならないと定めています。事業主がこうした不利益な取り扱いをおこなえば、労働者は育児休業の取得をためらい、法律で保証された権利が実質的に意味のないものになってしまうからです。

本件では、育児休業による3カ月の不労を理由に職能給の昇給をおこなわなかったことと昇格試験を受験させなかったことが、「育児休業を取得したことによる不利益な取り扱い」に該当するかどうかの問題となりました。

医療法人の規定では「育児休業中は本人給のみの昇給とする」と定めており、それに従って4月の定期昇給では、男性看護師の「本人給」は昇給したものの「職能給」は昇給しませんでした。また、不労が3カ月に及んだために、その年度が昇格試験の受験に必要な標準年数に算入されず、受験資格がないという理由で、昇格試験を受験することができませんでした。

### 根拠がなく違法

判決では、昇給については、3カ月

という評価期間の4分の1に過ぎない期間を就労しなかったことによって、従業員の能力の向上がないと形式的に判断し、一律に職能給を昇給しないという点の合理性には疑問が残るものの、経済的な不利益はわずかであり違法とまでは言えないとしました。

一方、昇格試験を受験させなかったことについては、医療法人の人材育成評価システムのマニュアルに「育児休業、休職等により評価期間中における勤務期間が3カ月に満たない場合は評価不能として取り扱う」旨の定めがありました。男性看護師の勤務期間は9カ月であり、実際に評価がおこなわれていたことから、育児休業を取得した年度を昇格試験に必要な年数に算入しないことには根拠がなく違法であると判断しました。

## 特集 出張を拒否したら？ 移動時間の扱いは？ 日当はいくら？

# 「出張」に関する疑問解決Q & A

日常におこなわれている「出張」、意外に正しく知られていないものです。ここでは国内出張、海外出張について労務管理上問題になりやすい点を解説していきましょう。また、調査結果をもとに日当の相場などをご紹介します。

### Q. 出張を命令することはできる？

出張とは、取引先へ訪問するなど、臨時的に社外（主に遠方）で勤務することをいいます。一般的には使用者が労働者へ指揮命令する権利の範囲内であることから、使用者は労働者に対して当然に出張を命じることができます。労働者に特別な事情がある場合などを除き、労働者の同意を得なくても、就業規則に根拠となる規定がなくても、出張を命じることができるのです。

では、社員が出張命令を拒否した場合、何らかの懲戒処分をおこなうことは可能でしょうか？ これについては、出張命令を拒否した社員に対する懲戒解雇を有効と認めた裁判例があります。また、出張命令を拒否して内勤業務に従事した社員について、その時間分の賃金を支払う義務はないとした裁判例もあります。

### Q. 海外出張も命令できる？

ただし、海外出張に関しては、国内出張に比べて出張期間が長期に及び、労働環境の変化も大きいことから、就業規則等において海外出張命令に関する根拠が必要で、国内の長期出張や転勤などの規定を代用することはできないと考えられています。できれば個別の同意も得た方がよいでしょう。

ただし、実際に海外出張が頻繁にある職種等に配属されている場合には、海外出張を命じられることは労働者も

十分予想できることですから、個別の同意は必要ないと考えられます。

### Q. 危険地域へ出張を命令できる？

身代金目的の外国人の誘拐が多い地域や、暴動や紛争の起きている地域など治安悪化地域へ出張を命じることが可能でしょうか。

過去の裁判例では、業務上の必要性があり、やむを得ない事情があれば、危険地域へ出張命令は可能であるとされています。

ただし、危険地域へ出張を命じることができる場合であっても、正当な理由がある場合には、労働者は命令を拒否することができます。具体的には、①労使双方が万全の配慮をしても避けがたい危険があり、②本来の業務において予想される危険を超える危険がある場合は、労働者は出張を拒否できるとし、危険地域へ出張を拒否した労働者に対する解雇を無効と判断した裁判例があります。

このように正当な理由によって拒否された場合は、懲戒処分をおこなうことは難しいでしょう。

### Q. 出張中の移動時間は労働時間？

出張では、早朝に自宅を出たり、休日のうちに現地に移動して月曜日の朝から仕事ということもあります。この場合、所定労働時間以外の移動時間は労働時間になるのでしょうか。

こうした移動時間は、乗り物から降

りて自由に行動できないので拘束されている時間ではありますが、到着までは眠っているようが読書をしようがまったく自由です。ですから、こうした時間は休憩時間と同じような性質のものみなされ、原則として労働時間になりません。とはいえ、通常より早く家を出なければならぬなど負担も大きい場合、日当など手当をつける企業が多いのです。

出張中の移動時間は原則として労働時間ではありませんが、商品や機材など物品を無事に運搬すること自体が出張の目的である場合は、移動時間は労働時間となります。また、上司に同行し、移動中に仕事の打ち合わせをするような場合も労働時間となります。この他、出張先での業務が終わった後、直帰ではなく一旦帰社して報告を命じているような場合、移動中は自由とはいえ飲酒はできませんし、報告の準備も必要かもしれません。そのため労働から解放されているとは言えず、移動時間が労働時間になる可能性があります。

出張のように社外で仕事をする場合は、何時から何時までが休憩時間や移動時間で、何時から何時までが労働時間なのか、正確に把握して算定することが難しくなります。このような場合は、「事業場外のみなし労働時間制」を適用して、所定労働時間働いたものとみなすことができます。

ただし、上司が同行して労働時間を把握・管理できる場合などは事業場外

のみなし労働時間制を適用できません。なお、事業場外のみなし労働時間制を適用するには就業規則等に規定しておくことが必要です。

#### Q. 出張中、宿泊先でのケガは労災？

先ほど、出張中の移動時間は、原則として労働時間にならないと説明しました。一方、労災保険の考え方では、出張中は、特別の事情がない限り、出張過程の全般について事業主の支配下にあるとみなされます。そのため、自宅を出て移動する途中や食事中、宿泊中も含めて、業務上の災害として労災の対象となります。

ただし、積極的な私用・私的行為・恣意行為は労災の対象となりません。たとえば、一人で酒を飲みに行き酔っぱらって事故にあったとか、出張の帰りに観光地へ足を伸ばして災害にあったなどの場合です。

海外出張中の労災も、国内出張の場合と同様です。ただし、「海外派遣」とみなされる場合は、海外派遣者として労災に特別加入していなければ労災給付を受けることはできません。

海外出張にあたるか海外派遣にあたるのかは、海外での勤務期間の長さによって判断されるのではなく、その労働者の海外における労使関係で判断されます。商談や視察などで海外に赴く場合は「海外出張」、海外の事業所に所属して、そこの指揮命令に従って業務をおこなう場合は「海外派遣」となります。

#### Q. 出張の日当はいくら支払えばいい？

出張の日当は、法律に根拠があるものではありません。会社の方針で支給するかどうか、支給するならいくら支給するのかわかることになりません。一般的にはいくらぐらい支給されているのか、労務行政研究所「国内・

日当と宿泊料の平均支給額（役職ごと）

(円)

	役員				従業員			
	社長	専務	常務	取締役	部長級	課長級	係長級	一般
日当	5,049	4,265	4,167	3,768	2,763	2,557	2,310	2,154
宿泊料	16,288	14,258	14,010	13,569	9,987	9,443	8,945	8,716

海外出張旅費に関する実態調査 2011年」から相場を見てみましょう。

#### 宿泊をともなう出張の場合

出張については、大多数の企業が雑費や食事代に充当するものとして日当を支給しています。日当を支給する場合、午後出発は半額など、出発・帰着時刻により増額・減額する企業が半数以上でした。

宿泊をともなう場合の日当と宿泊料の平均額は表のとおりです。日当は一般社員 2,154 円～社長 5,049 円、宿泊料は一般社員 8,716 円～社長 16,288 円となっています。

#### 日帰り出張の場合

日帰り出張でも日当を支給している企業は、役員で 73.4%、従業員で 83.5% でした。日帰り出張に日当を支給する場合、単なる「外出」との区分を明確にしておく必要があります。

日帰り出張の支給要件がある企業は 9 割超で、支給要件は距離や時間で決めている企業が多いようです。距離で決めている場合、片道「100km 以上」の場合に支給する企業が 45.4% で最多でした。

#### 海外出張の場合

海外出張については、初回にパスポート取得やスーツケース購入などに充てるために「支度金」を支給する企業が半数以上ありました。ただし、近年はプライベートでの海外渡航も一般化してきているため、支度金を支給する企業は着実に減少してきています。

支度金の額は渡航先によって異なりますが、出張 1 週間のケースで一般社員は 4～6 万円程度、社長は 6～9 万円程度となっています。

海外出張の場合の滞在費の組み立て方は、「日当・食料料を金額設定、宿泊料のみ実費」という企業が約 4 割で最多でした。その場合の日当（あるいは日当+食料料）をみると、円建てで一般社員 4,600～5,000 円、社長 8,500～9,200 円となっています。

#### Q. マイルは誰のもの？

飛行機に乗ると、搭乗距離に応じてポイント（マイル）が付与され、無料航空券や座席グレードアップなどのサービスが受けられることがあります。では、海外出張で貯めたマイルを利用してプライベートで旅行に行くのは問題ないでしょうか？

個人のマイレージカードを使った場合、マイルが付与されるのはあくまでも個人です。しかし、マイレージサービスは航空運賃の値引きであり、その恩恵を受けるのは運賃を負担した会社であるという考え方もあります。海外出張のない他の社員との不公平感の問題もあるでしょう。

「出張で取得したマイルの特典は次の出張で使うものとする」といった規定を設けることも可能です。しかし、プライベートで貯めたマイルと出張で貯めたマイルを区別して管理するのは困難ですし、現実的ではないでしょう。本調査では、マイルの取り扱い「個人の自由とし、会社は関知しない」と答えた企業が 98.7% でした。

## 平成25年 障害者雇用状況 雇用障害者数、実雇用率とも過去最高

厚生労働省は昨年11月19日、平成25年の「障害者雇用状況」集計結果をとりまとめ、公表しました。

障害者雇用促進法では、事業主に対し、常時雇用する従業員の一定割合以上の障害者を雇うことを義務付けています。この割合を「法定雇用率」といい、民間企業の場合は現在2.0%となっています。

今回の集計結果は、6月1日現在の状況について、障害者の雇用義務のある事業主からの報告をとりまとめたものです。集計では、障害者が短時間労働者である場合1人を0.5人とし、重度身体障害者と重度知的障害者の場合は1人を2人相当としてカウントしています。

### 精神障害者の伸び率が顕著

民間企業に雇用されている障害者の数は40万8,947.5人で、前年より7.0%（2万6,584人）増加し、10年連続で過去最高となりました。

そのうち身体障害者は30万3,798.5人（対前年比4.4%増）、知的障害者は8万2,930.5人（同11.0%増）、精神障害者は2万2,218.5人（同33.8%増）と、いずれも前年より増加

し、特に精神障害者の伸び率が顕著でした（図表1参照）。

### 法定雇用率達成企業は減少

民間企業で雇用されている障害者の割合（「実雇用率」といいます）は1.76%（前年は1.69%）となり、2年連続で過去最高を記録しました。

ただ、法定雇用率（2.0%）を達成している企業は全体の42.7%で、前年の46.8%を下回りました。

業種別にみると、実雇用率が高かったのは「医療・福祉」（2.05%）で唯一、法定雇用率を上回っていました。もっとも低いのは「不動産業、物品賃貸業」で1.43%でした。

規模別にみると、実雇用率が高かったのは「1000人以上」で1.98%、もっとも低いのは「56～100人未満」で1.39%でした。

### ペナルティ、企業名公表もある

実雇用率の低い事業主についてはハローワークから指導があり、改善されない場合、図表2のような流れで企業名の公表がおこなわれます。不足数の特に多い企業については、企業幹部に対して厚生労働省本省による直接指導

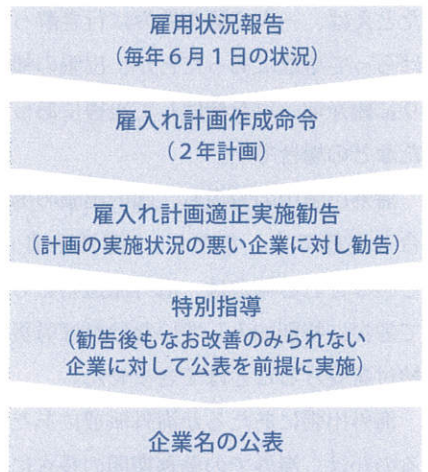
も実施されています。

また、法定雇用率を未達成の企業は、ペナルティとして、不足人数×月5万円の「障害者雇用納付金」を納付しなければなりません。一方、雇用率を達成した企業には、超過人数×月2万7,000円の調整金が支給されます。

この障害者雇用納付金制度の対象となるのは現在201人以上規模の企業ですが、法改正により今後拡大されることが決まっています（図表3参照）。

なお、対象範囲の拡大により新たに対象となった企業については、5年間は納付金の額が4万円に減額されます。

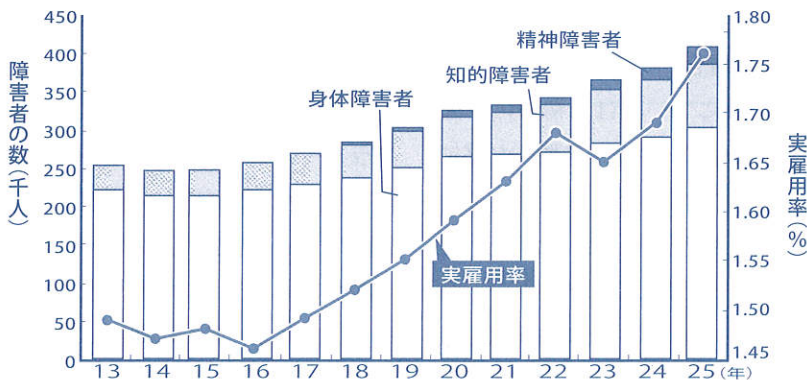
図表2：指導の流れ



図表3：障害者雇用に関する改正

H21.4	グループ企業などを一括して雇用率算定可能に
H22.7	201～300人規模の事業主も納付金制度の対象に 短時間労働者は0.5人として雇用率の計算対象に
H25.4	障害者の法定雇用率1.8→2.0%へ引き上げ
現在	法定雇用率2.0% 201人以上の企業は納付金制度対象
H27.4	101～200人規模の事業主も納付金制度の対象に
H28.4	障害者の差別禁止、配慮義務
H30.4	精神障害者の雇用義務化により法定雇用率大幅UPの見込み (ただし5年間は激変緩和措置)

図表1：実雇用率と雇用されている障害者数の推移



## 就労条件総合調査 退職金 335 万円減少、4社に1社は制度なし

厚生労働省は11月21日、平成25年「就労条件総合調査」の結果を発表しました。同調査は、民間企業における就労条件の現状を明らかにすることが目的で、常用労働者30人以上の企業を対象とし、4,211企業から有効回答を得ています。

### 4社に1社は退職金制度なし

退職給付（一時金・年金）制度のある企業の割合は75.5%で前回調査（平成20年）より8.4ポイント減少しました。規模別にみると、1,000人以上規模の企業では93.6%、300～999人が89.4%、100～299人が82.0%、30～99人が72.0%と規模が小さくなるほど退職給付制度のある企業の割合が少なくなっています。

退職給付制度のある企業のうち、退職一時金がある企業は88.4%、退職年金制度がある企業は34.2%となっています（どちらも両制度併用を含む）。

### 退職一時金は社内準備

退職一時金がある企業について支払準備形態（複数回答）をみると、「社内準備」が64.5%と最も多く、次いで「中小企業退職金共済制度」が46.5%、商工会議所などが運営する「特定退職金共済制度」が7.5%となっています（図表1参照）。

退職一時金制度がある企業で、支払準備形態に「社内準備」を採用している企業について、算定基礎額の種類（複数回答）をみると、算定基礎額を「退職時の賃金」とする企業が55.6%、「別に定める金額」が44.6%となっています。退職時の賃金と連動させず「別に定める金額」とする場合の方式（複数回答）は、「ポイント制方式」が19.0%と最も多く、次いで「別テーブル方式」14.6%、「定額方式」7.8%となっています（図表2参照）。

ポイント制方式とは、在職中の企業

への貢献度に応じて1年ごとに付与したポイントの合計にポイント単価をかけて算出するものです。別テーブル方式は、勤続年数に応じた基準額を設定し、役職など等級別に応じた係数をかけて算出する方法です。

規模が大きくなるほど退職時の基本給から算定する企業が減り、ポイント制方式を採用する企業が多くなっています。

### 退職金は335万円減少

退職給付（一時金・年金）の額は、勤続35年以上の大卒の場合で2,156万円となっており、前回調査（平成20年）と比べて335万円減少しています。

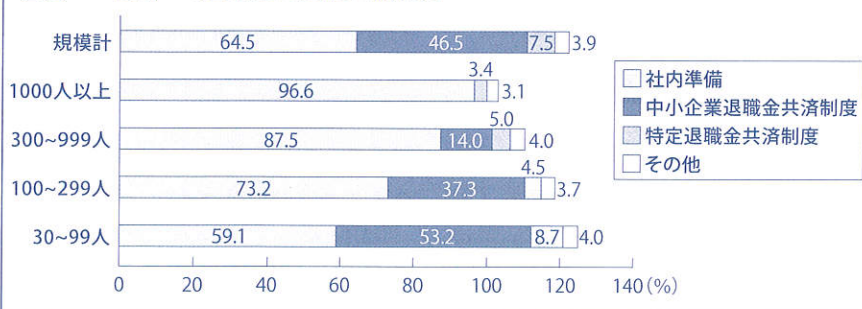
### 年休取得率47.1%に低下

同調査では、年次有給休暇の取得状況についても調査しています。年次有給休暇の取得率は47.1%と、前年より2.2ポイント低下しました。政府は平成32年までに70%にすることを目標に掲げていますが、近年50%を下回る水準で推移しており、目標達成までは遠い道のりです（図表3参照）。

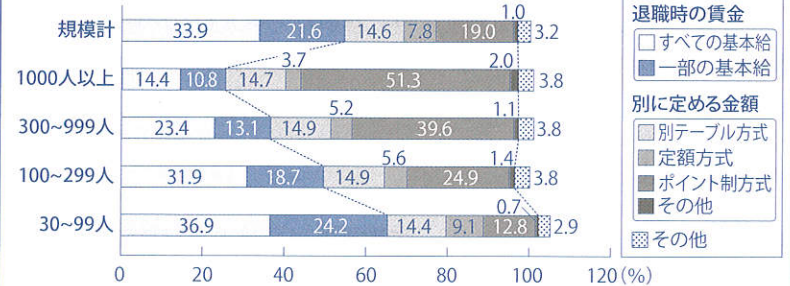
厚生労働省の調査\*によると、約65%の労働者が年次有給休暇の取得にためらいを感じており、その理由は「みんなに迷惑がかかる」（67.3%）が最多でした。

\*平成21年「労働時間等の設定の改善の促進を通じた仕事と生活の調和に関する意識調査」

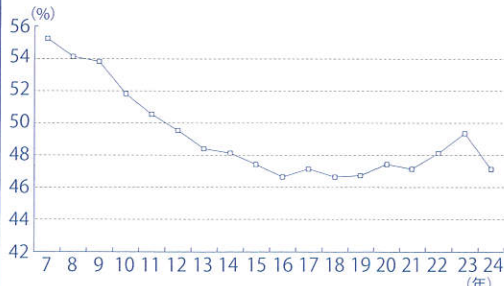
図表1：退職一時金制度の支払準備形態



図表2：算定基礎額の種類



図表3：年次有給休暇の取得率





# 自費の勉強費用を補助してくれる「教育訓練給付金」

**Q** この度、総務部の課長に任命されました。実務知識を向上させるため、社会保険労務士資格の取得を目指してみようと思っています。ただ、受験勉強の費用が少し負担です。何かよい方法はないでしょうか？

**A** 社会保険労務士の受験講座の多くは、教育訓練給付金の対象になっているため、一定期間以上の被保険者期間があるなどの要件を満たせば、受講費用の一部を取り戻すことができます。現在、大幅な拡充が検討されており、注目の給付金です。

## 職業能力の向上を支援

教育訓練給付金とは、仕事に必要な資格や技術を習得するために自費でスクールに通ったり通信講座を受けたりする場合に、支払った受講料の一部を雇用保険制度が補助してくれるものです。

対象となる講座は、あらかじめ厚生労働大臣の指定を受けているもので、情報処理技術者資格、簿記検定、訪問介護員、社会保険労務士の受験講座など、多くの講座が指定されています。受講する講座が対象となるかどうかは中央職業能力開発協会のホームページにある検索システムで確認できます。

[http://www.kyufu.mhlw.go.jp/kensaku/T\\_M\\_kensaku](http://www.kyufu.mhlw.go.jp/kensaku/T_M_kensaku)

## 受給の要件は

給付金を受けられる人は、雇用保険に3年以上加入していることが要件で

す。転職などで雇用保険に入っていない期間があっても、1年以内のブランクなら前職で加入していた期間と通算できます。なお、初回に限っては、3年ではなく1年以上の加入期間があれば受給できます。

また、退職した人でも、退職後1年以内に受講を開始する場合、失業給付（基本手当）をもらっていても対象となります。

なお、対象講座は決められた期限までに修了しなければなりません。修了については、スクールが出席率や課題の提出状況などにもとづいて認めることになっています。

## いくらもらえるのか

給付金の額は、受講料の20%（上限10万円）です。ただし、給付額が4,000円（受講料が20,000円）を超えない場合は支給されません。一度給付を受けると次に受給資格を満たすまでまた3年以上かかるので、あまり少額での利用はおすすめできません。

## 大幅な拡充があるかも？

また、厚生労働省は今年10月より教育訓練給付金を最大144万円（年48万円を上限に最大3年）とするなど大幅に拡充する方針を示しています。ただし、10年（初回は2年）以上の加入期間を必要とするなど現行制度よりも厳しい要件を設けることが検討されています。

## 申込みの手続きは？

受講終了後1ヵ月以内に、原則として本人の自宅住所を管轄するハロー

ワークで支給申請手続きをします。仕事の都合で手続きに行けない場合は、会社から理由書（申請期限までに有給休暇を与えられない旨）をもらって郵送で申請することもできます。必要な書類は次のとおりです。

### <提出書類>

- ① 教育訓練給付金支給申請書
- ② 教育訓練修了証明書  
（施設の修了認定基準にもとづき受講者の教育訓練修了を認定した場合に発行）
- ③ 領収書
- ④ 本人・住所確認書類  
（運転免許証、住民票の写し、雇用保険受給資格者証など）
- ⑤ 雇用保険被保険者証（または雇用保険受給資格者証）
- ⑥ 教育訓練給付対象期間延長通知書  
（適用対象期間の延長をした場合）
- ⑦ 返還金明細書  
（「領収書」など発行後に一部が施設から本人に還付された場合）

本人住所地のハローワークに「教育訓練給付金支給要件照会票」を提出することで、受講前に、本人が受給要件の被保険者期間を満たしているか、受講予定の口座が指定されているか、照会することができます。

## 会社から一部援助がある場合は？

受講費用を会社が一部負担した場合は、差額分つまり自分が負担した額の20%（上限10万円）が受給できます。

自己啓発を支援する制度を導入した会社には助成金が支給される場合もあるので、会社はこれらの制度を活用して積極的に社員の自己啓発を応援し、生産性の向上に結びつけましょう。



## 労災を受給して長期休職している社員。解雇は無理？

**Q** 仕事のストレスでうつ病になり労災給付を受けながら休職している社員がいます。休み始めて2年以上になりますが、まだ復帰できそうにありません。業務上の傷病で休んでいる間は解雇できないと聞きましたが、このままいつまでも解雇できないのでしょうか？

**A** 3年を経過しても治らない場合は、打切補償を支払って解雇することが考えられます。ただ、打切補償による解雇が認められないケースも出てきたため慎重な対応が必要です。

\* \* \* \* \*

労働基準法では、業務災害によって社員が傷病などを負ったとき、使用者が「療養補償」「休業補償」「遺族補償」といった一連の補償をしなければならぬことを定めています。

労働者がこの補償を確実に受けられるようにしたのが労災保険で、労災保険から「療養補償給付」などの給付がおこなわれる場合、使用者は労働基準法上の災害補償責任を免除されます。つまり、本来は使用者がおこなうべき療養補償などの支給を政府が代わりにおこなう仕組みになっているのです。

そのため業務災害が起きたら、通常は労災申請して給付を受け、使用者が労働基準法上の補償をおこなうことはほとんどありません。

### 解雇制限を解除するには

業務上の傷病については、労働基準法に解雇制限の規定があります。

労働者が業務上の傷病により休業している間とその後30日間は、原則と

して解雇が制限されるというものです。しかし、休業が長期に渡り、いつまでたっても復職できないし、解雇もできないというケースもあります。

そこで労働基準法では、この解雇制限期間について「ただし、使用者が第81条の規定によって打切補償を支払う場合はこの限りではない」として、打切補償を支払えば業務上疾病による休業中でも解雇できることを定めています。

### 打切補償とは

では、この打切補償とはどのようなものなのでしょうか。

#### 労働基準法第81条「打切補償」

療養補償を受ける労働者が、療養開始後3年を経過しても負傷または疾病が治らない場合においては、使用者は、平均賃金の1200日分の打切補償をおこない、その後は労働基準法の規定による補償をおこなわなくてもよい。

要するに、業務上傷病により休業している期間は解雇できませんが、3年たっても治らないときは平均賃金1,200日分の打切補償を支払えば解雇できるというわけです。

### 労災給付を受けて3年でもいいのか

ここで注意したいのが81条の冒頭「療養補償を受ける労働者が」という点です。労働基準法にもとづき使用者が治療費を補償するのが「療養補償」、労災保険から治療費として支給されるのは「療養補償給付」。81条では「療養補償」といっています。

先ほど、通常は労災給付の方を受け、使用者が補償をおこなうことはほとん

どないと説明しました。

では、労災から「療養補償給付」を受けていて事業主から労働基準法上の「療養補償」を受けていない場合は、3年経過後打切補償により解雇することはできないのでしょうか？

この点について、これまでは、労災給付は使用者の補償を代行するものだから、「療養補償」は「療養補償給付」と読み替えてもよいと考えられていました。

しかし、平成24年9月28日に出た地裁判決および平成25年7月10日に出た高裁判決により、この考え方は否定されています。

判決では、業務上の疾病により労災給付を受けて3年以上休職していた大学職員に対して、打切補償を支払っておこなった解雇が無効とされました。打切補償は療養補償の長期化による使用者の負担を軽減する趣旨のものであるから、労災の療養補償給付を受けている場合は負担軽減を考慮する必要がないなどの理由からです。

\* \* \* \* \*

この判決は今後、業務上の傷病による長期休職者の取り扱いに大きく影響するでしょう。

ちなみに、もう1つ、業務上傷病による休業中でも解雇できる場合があります。3年経過日に労災保険の「傷病補償年金」を受けている場合は打切補償を支払ったものとみなされ解雇制限が解除されるというものです。ただし、これは傷病等級1～3級に該当する場合にのみ支給されるものなので、該当するケースは限られているでしょう。

## ユニークな社内制度

会社が支給する手当には、住宅手当や家族手当などさまざまなものがあります。ここでは、ねらいを持ってユニークな手当を支給している事例をご紹介します。

### 社員に本を読ませたい

社員にもっと本を読んでほしいと考えている会社は多いでしょう。書籍代を補助する制度などを設けている会社もあるかもしれませんが、それでは一部の本好きな社員が申請してくるばかりでなかなか全体に広まらないというのが現実ではないでしょうか。

人材関連サービスを営むA社では、毎月1冊、社長が選んだ課題図書を全社員に配布し、その本を読んでレポートを提出した社員に2,000円の報奨金を支給しています。本はたったの千円程度で過去にいろいろな経験をした人が考えたことや感じたことを教えてくれます。多くの人の経験と考えに触

れ、それにより多角的なものを見方を習得してほしいというのがこの制度のねらいだといいます。

### 「禁煙手当」と「健康手当」

自動車用品販売のB社では、非喫煙者に毎月2,000円の禁煙手当を支給しています。これまで喫煙者だった社員が手当をもらうには、「健康宣言書」に署名して禁煙を誓う必要があります。宣言書には家族の署名も必要のため、社内だけでなく家庭でも禁煙しなければなりません。社員からは、「いつかは禁煙したいと思っていたので良いきっかけになった」と好評のようです。

B社ではさらに、メタボリックシンドロームの基準に満たない「非メタボ社員」に3,000円の「健康手当」を支給しています。大病を患い満足に働ける人員が減ってしまうのは会社にとって大きなリスクです。健康手当を

支給する方が病気予防につながり、会社にも社員にもメリットがあるというわけです。

### 会社の近くに住むとトク？

I T関連事業を営むC社では、本社と自宅の直線距離が2km以内なら3万円、3km以内なら2万円、4km以内なら1万円の住宅手当が毎月支給されます。同じくI T関連会社のD社では、会社から2駅以内の賃貸物件に住めば、月3万円の家賃補助が支給されます。

これらは、遅くまで会社に残って働いてほしいからということではなく、満員電車など通勤のストレスから解放されてリフレッシュしたり、通勤に費やしていた時間を有効に使ってほしいという願いから生まれた制度だといいます。



## 労務ひとこと

地方公務員の遺族補償年金の受給資格で、妻には年齢制限がないのに夫に年齢制限があるのは「法の下に平等」に反し違憲だとして教諭の妻を亡くした男性が起こした裁判で、大阪地裁は昨年11月25日、規定は「違憲」として地方公務員災害補償基金の不支給処分を取り消しを命じました。

判決では「共働きが一般的となった今日においては、性別で分ける取

り扱いに合理性がない」と指摘しました。

こうした男女差は、近年解消されつつあります。2010年には、母子家庭のみに支給されていた児童扶養手

### 地方公務員の遺族補償年金 受給資格の男女差は違憲

当が父子家庭にも支給されるようになりました。また、「子のある妻」などが対象であった国民年金の遺族基礎

年金も、今年4月から「子のある配偶者」などとして夫にも支給されるようになります。

しかし、民間企業の労災保険や遺族厚生年金にはいまだに男女差がみられます。労災の遺族補償年金の場合、妻には年齢制限がないのに夫は55歳以上となっています。遺族厚生年金にも同様の年齢制限があるほか、妻にだけ支給される加算給付があります。

今後、これらの制度についても改正をめぐって議論を呼びそうです。