

大滝・馬場人事労務研究所便り

コロナ問題影響下における 人材派遣をめぐる最新動向

◆新型コロナウイルス感染症に起因する非正規雇用への影響

厚生労働省によれば、7月31日集計分の解雇等見込み労働者数のうち非正規雇用労働者数（パート、アルバイト、派遣社員、契約社員、嘱託等）は16,342人です。5月25日の集計分2,366人と比較すると約7倍で、13,976人増加しています。

非正規雇用労働者以外の解雇等見込み労働者数が、7月31日集計分41,391人、5月25日集計分16,723人で24,668人増と約2.5倍であるのに比べると、割合としては非正規雇用労働者のほうが増えています。

◆厚生労働省も派遣労働者の雇止め問題を注視

リーマンショック時の派遣労働者の雇止め問題を受け、厚生労働省ではコロナ問題発生後、労使団体や派遣業界に対して雇用維持を図るよう、度々要請しています。

7月31日の加藤厚生労働大臣の記者会見では、派遣契約更新の多かった6月末時点では派遣契約の継続や新たな派遣先確保により、基本的に維持ができていているという認識が示されました。

一方、9月の更新時期を迎えるにあたっては、都道府県労働局において、雇止め等があれば、雇用安定措置の適切な履行あるいは雇用調整助成金の活用による雇用維持等、必要な指導を徹底的に行いたいとしています。すでに、各労働局に対して雇用維持に係る要請をさらに徹底していくよう指示を行い、製造系派遣を行う派遣元に対しては、中途解除等の状況把握および雇用安定措置等に係る指導監督を集中的に実施するよう、指示したとのこと。

◆令和3年度の同種業務に従事する一般労働者の賃金額の公表時期は延期

企業規模にかかわらず、派遣労働者については、今年4月1日よりいわゆる同一労働同一賃金が求められています。

派遣労働者の待遇決定にあたり、労使協定方式を採用している場合、派遣元は派遣労働者の待遇を「同種の業務に従事する一般労働者の賃金」（以下、「一般労働者の賃金水準」という）と同等以上になるように、労使協定で定めることとなります。

この一般労働者の賃金水準は、前年または前年度の統計調査等を



活用し、毎年6～7月に示すこととされていますが、7月29日、令和3年度分の公表を延期し、秋を目途に公表予定であることが明らかにされました。延期理由には、コロナ問題による雇用・経済への影響の先行き不透明を挙げています。令和3年度に向けた派遣元と派遣先との契約交渉は本年末頃から開始されるとみられますが、今後の動向に注意しておく必要があります。

育児休業制度の利用状況は？～厚労省「令和元年度雇用均等基本調査」

◆女性の管理職割合や育児休業取得率などに関する状況を公表

厚生労働省は、7月31日に「令和元年度雇用均等基本調査」の結果を公表しました。本調査は、男女の均等な取扱いや仕事と家庭の両立などに関する雇用管理の実態把握を目的に実施しているもので、令和元年度は、全国の企業と事業所を対象に、管理職に占める女性割合や、育児休業制度や介護休業制度の利用状況などについて調査しています（令和元年10月1日現在の状況）。

◆育児休業取得者の割合

本調査の中でも、育児休業制度の利用状況に関する調査結果について注目したいと思います（調査対象数6,209事業所（有効回答数3,460事業所、有効回答率55.7%））。平成29年10月1日から平成30年9月30日までの1年間に在職中に出産した女性（男性の場合は配偶者が出産した男性）のうち、令和元年10月1日までに育児休業を開始した者（育児休業の申出をしている者を含む）の割合は、女性が83.0%（平成30年度82.2%）、男性7.48%（平成30年度6.16%）となっています。

◆有期契約労働者の取得率

また、同期間内に出産した、制度の対象となる有期契約労働者の女性の育児休業取得率は77.5%で、前回調査（同69.6%）より7.9ポイント上昇していますが、同期間内において配偶者が出産した、有期契約労働者の男性の育児休業取得率は3.07%で、前回調査（同7.54%）より4.47ポイント低下しました。有期契約労働者の取得率については、男性の場合は前回調査より下がる結果となっており、女性と比べて伸びていないことがわかります。

◆男性の育休促進の取組み

男性の育児休業については、かねてより国も取得促進に向けて取り組んでいます。取得率は7年連続で増加しているものの、上昇率は小幅にとどまっており、政府が目標としてきた「2020年に13%」の達成には程遠い状況となっています。そのような状況も受け、厚生労働省は、子どもの出生直後に着目した父親向けの休業制度を新設する方向で検討を始めているとのこと。子どもの出生後4週間に限り、簡単な手続きで休業でき、給付金も増やす案となっています。コロナの影響で社会的にも働き方に対する意識の変化があらわれているなか、企業としても男性の育休取得については対応を検討していく必要がありそうです。

～今月の判例研究～

今月号は、上司のパワハラにより適応障害を発症したとして、労働基準監督署の労災保険給付の不支給処分の取り消しを求めた国・品川労基署長事件（東京地判令元・8・19）を解説します。事案は以下の通り。労働者XはA社に平成24年4月付けで雇用契約を締結し営業業務を担当していた。Xは平成25年9月頃に適応障害（本件疾病）を発病し同年10月18日以降、連続して休暇を取得するようになり、同26年7月30日付で休職期間満了による退職扱いとなった。Xは、上司からサービス残業を強要されたり、パワハラを受けたりしたこと等によって抑うつ状態・適応障害を発病し休業に至ったものとして、品川労基署長に対し労災保険法の休業補償給付の請求をした。品川労基署長は、休業補償給付を支給しない旨の処分（本件不支給処分）をし、さらに東京労災保険審査官も本件不支給処分の審査請求について棄却の決定をした。そのため、Xは、平成29年8月7日、本件不支給処分の取り消しを求めて本件訴えを提起したものである。本件東京地判は、以下の理由でXの請求を退けた。まず、①労働者の疾病が業務上のものというためには、当該疾病と当該業務との間には相当因果関

係が認められることが必要である（労災保険法7条1項1号）。相当因果関係が認められるためには、当該業務に内在し、または随伴する危険が現実化したものであること。また業務の危険性の判断は、平均的な労働者にとって、当該労働者が業務上置かれた具体的状況において心理的負荷が一般に精神障害を発病させる程度のものである場合には、当該業務と当該精神障害の発病との間に相当因果関係を認めるのが相当であるとされている。本件についてみると、②時間外労働については、本件疾病の発病前の6月の間におけるXの時間外労働時間は、月19時間～月25時間であったこと。③パワハラについては、平成25年3月15日、B課長は、Xに対し、「君の考えはどうなんだ?」、「君がどうしたいっていうのはないの?」と同じ質問を何度も繰り返すとともに「ふざけんなお前」、「あほ」と述べるなど、時折、厳しい口調で指導していた事実は認められる。しかし、B課長の指導の口調が厳しくなったのは、Xが単純な計算を誤ったり、上司の話をきちんと聞かずに要領を得ない回答を繰り返したためであること。B課長のXに対する言動に業務指導の範囲を逸脱する部分があったとしても、「Xの人格や人間性を否定するような言動が含まれ、かつ、ひどい嫌がらせ、いじめがあった」とまではいえないこと。従って本件疾病は業務上の疾病に当たらず、本件品川労基署長の各不支給処分は、違法ではないと判断しました。行政訴訟においては、業務と精神障害との相当因果関係の判断については、「ストレス=脆弱性」理論に依拠して判断されます。精神障害の業務起因性の認定要件は、④当該精神疾患が業務との関連で発病する可能性のある精神疾患であること、⑤発病前の6か月間に業務による強い心理的負荷が認められること、⑥業務以外の心理的負荷及び労働者側の要因により発病したとは認められないことの3つです。本件もこの要件に基づいて判断していると思われます。いずれにしても、指導の範囲内か、または逸脱して違法となるかの判断は微妙であり裁判所によっては逆の結論になる場合もあると思われますので、上司の部下に対する言動には細心の注意が必要です。（大滝）

～今月のトピックス～

男性の育児休業促進の取組に関して、具体的に導入するのは、父親を対象とした産後休業にあたる制度となる見込みです。出産直後で身体的・精神的な負担が大きい妻を夫がサポートする機会になり、母親の産後うつを防ぐ効果なども期待されています。政府は9月にも、労働政策審議会に諮り、休業期間の設定など具体的な制度設計に入る予定です。すでに男性に対して、妻の出産休暇など導入している企業もあるかと思いますが、本文にあるように男性の有期契約労働者の育児休業取得率は下がっています。新しい制度を作っても取れない制度では意味がありませんので、いかに取りやすい環境を作っていくかも大切だと思います。誰もが公平にとれる制度の創設を願います。（馬場）