

夢さぼーと通信

Vol. 64
2017年
“春号”



LLC 夢さぼーと IT 三島労務管理事務所（大阪機械器具卸商協同組合顧問） 〒541-0047 大阪市中央区淡路町 2-1-1
堺筋千島ビル 804 号 TEL : 06-6209-4161 FAX : 06-6209-4162 E-mail : office@yume-it.biz HP : http://www.yume-it.biz

—News Topics—

- 新入社員の皆さんへ P1
- おしえてQ&Aシリーズ(22)「これって労災(業務上災害・通勤災害)?③」 P2
- 社会保障協定について～海外出向者等の社会保障～
第13回(再開第1回)：社会保障協定の現在の締結状況等について P4
- 在宅勤務制度の導入イメージしてみませんか? P5
- 読者のコーナー「鉄道旅行+歴史好き+登山=山城100名城巡り」
(寄稿:和田社会保険労務士事務所 特定社会保険労務士 和田 満さん) P6



新入社員の皆さんへ

特定社会保険労務士
CDA・産業カウンセラー 三島 佐智

同年代の友人も、その子ども達が結婚適齢期を迎えるようになり、付き合っている彼、彼女の話題が出来るようになりました。ある友人の息子さんは、現在結婚を前提に遠距離恋愛中です。その彼女は、優秀な国立大学を卒業し、大手の商社に総合職として勤務、とてもしっかりとしていて完全に息子さんをリードしているそうです。

「いったい息子のどこが良かったのかなあ？」と家族に話したところ、妹さん曰く「彼女は自分の人生設計通りにお兄ちゃんを連れ添つていけると思ったのよ。」と。その発言を聞いて、母親としては複雑な気持ちになった反面、「これで息子を安心して任せられる。」とも思ったそうです。何せ彼女は、「彼が大学を卒業できるようにしたのは私です。」と親の前ではつきり言ったそうですから…。

さて、そんな彼女が学生時代から描いていたキャリアとは、『大手総合商社に総合職で入社、同期の誰よりも早く一定の等級まで昇格し、そこで地域限定の職種に変更すれば、地域限定コースの最高等級で育児休業に入ることができ高い給与が保障される。』という内容だそうです。

すごい！！これこそ時代を読み、将来の姿を主体的に描いたからこそ生まれた発想ではないでしょうか。玉の輿にのって専業主婦になる、という考えはなかったようです。自律的思考が知恵を生み、新たなロールモデルが生まれる、そんな時代を感じました。



新入社員の皆さん、いよいよ新しい生活の始まりですね。
これからは働き方も働く意識も多様化し、個人の自主性が尊重される時代です。
しっかりとご自身の道を歩んでいってください。

本シリーズでは、日頃弊所に寄せられる質問の中から、皆様にもお伝えしたい内容を整理して、ご紹介しています。

「これって労災（業務上災害・通勤災害）③」



当社の従業員が、取引先との担当者との飲み会後の帰宅途中に、駅の階段で足を滑らせてしまい、転んで怪我をしてしまいました。

これは労災保険（通勤災害）の給付の対象となるのでしょうか。



取引先との飲み会が「就業（業務）」であるか否かによって変わりますが、基本的には「就業（業務）」と認められる可能性は低いと思います。

「通勤」とは、「労働者が、就業に関し、次に掲げる移動（※住居と就業の場所との間の往復等）を、合理的な経路及び方法により行うことをいい、業務の性質を有するものを除くものとする（労働者災害補償保険法第7条2項）」とされており、この「通勤」に該当する場合であって、一定の要件を満たした場合には、その通勤途上で発生した傷病について、通勤災害として労災保険からの給付を行うこととされています。

これを今回のケースに当てはめた場合に重要なポイントとなるのが、「就業に関し」という点です。つまり、労災保険の給付の対象となる「通勤」と言えるためには、住居と就業の場所との間の往復等就業に関連した移動ではなくてはならず、飲み会への参加が業務であれば通勤に該当する可能性もありますが、そうでなければ通勤には該当せず、労災保険の給付は受けられないということになります。

それでは、その飲み会への参加が業務にあたるかどうかと言うと、これについては個別具体的な判断となりますので一概には言えませんが、近時、これに関する参考となる最高裁判例が示されましたので、ご紹介します。

◇遺族補償給付等不支給処分取消請求事件（最高裁平成28年7月8日第二小法廷判決）

事件の概要

本件は、海外子会社から中国人研修生（7名）を受け入れていた会社Aにおいて、会社Aの部長Bの発案で中国人研修生の歓送迎会が居酒屋で開かれることになり、これに出席した従業員Cが、歓送迎会終了後に中国人研修生を車に乗せてアパートに送ろうとしたところ、その途上で大型貨物自動車との交通事故にあり、死亡した事件である。

事件後、Cの妻Xは本件が業務上災害に当たるとして、行橋労働基準監督署長Yに、労働者災害補償保険法に基づく遺族補償給付及び葬祭料の支給を申請したが、Yは、本件は業務上災害に当たらないとして不支給決定をしたため、Xは不支給決定を不服としその取消を求めて訴えた。

※その他本件に関する事情

- Cは当初、翌日が期限の資料の作成があるので出席できないと断ったが、部長Bから「今日で最後だから、顔を出せるなら出してくれないか」と言われ、また、資料作成の期限の延長措置は執られず、むしろ資料作成業務については、歓送迎会終了後に部長Bも加わると言わされたため、Cは資料作成を続けた後、途中参加で歓送迎会に出席し、終了後は会社Aの工場（以下、工場）に戻り資料作成を継続する予定であった。

- Cが行った中国人研修生の送迎について、部長Bからの指示はなかった（ただし、当初の予定では部

長が送迎することになっていた)。

- ・歓送迎会の費用は会社Aの福利厚生費より支出された。

裁判所の判断

- ①原審(高裁)は、本件歓送迎会について、従業員有志によって開催された私的な会合であり、Cがこれに中途で参加したことや任意で行った中国人研修生を送迎した運転行為は、会社Aの支配下で行われたことと判断できないため、本件事故は業務上のものとは認められない旨判断しているが、これは是認できない。
- ②Cが本件資料作成の作業途中で、本件歓送迎会に参加し再び工場に戻る予定であったのは、歓送迎会の参加に対して部長Bの強い意向があり、一方で本件資料作成について提出期限が延長されることなく、むしろ資料作成について歓送迎会終了後に部長Bも加わると伝えられたためであって、本件は、会社AがCに対し上記の一連の行動をとることを要請したといえる。
- ③本件歓送迎会は、会社Aにおいて中国人研修生を定期的に受け入れるに当たり、部長Bの発案により開催されてきたものであり、部長Bの意向により会社Aの従業員(7名)及び中国人研修生(7名)の全員が参加しており、その費用は会社の経費で支払われ、中国人研修生の送迎は会社所有の自動車で行われていたことから、会社Aの事業活動と密接に関連して行われた行事と評価することができる。
- ④Cが歓送迎会後、工場に戻る際に併せて中国人研修生の送迎を任意で行ったものであるが、本件送迎は当初の予定では部長Bが行うことになっていたものであり、また工場と中国人研修生のアパートの位置関係に照らし、歓送迎会が開催された飲食店から工場へ戻る経路から大きく逸脱するものでないことを鑑みれば、Cが部長Bに代わって行った送迎は、会社Aから要請された一連の行動の範囲内のものと言える。
- ⑤以上のことから、本件歓送迎会が事業場外で開催され、アルコール飲料が供用されたものであって、Cが行った送迎について部長Bの明示的な指示が無かったこと等を考慮しても、なお本件事故発生時Cは会社Aの支配下にあったと言うべきであり、本件事故によるCの死亡と送迎行為の間には相当因果関係が肯定できるため、本件事故は業務上災害に当たる。

上記の判例は、歓送迎会参加から中国人研修生の送迎までの一連の行動を業務と捉え、業務上災害に当たるかを判断していますので、今回のケースに全てが当てはまる訳ではありませんが、歓送迎会つまりは飲み会が業務にあたるかの判断については、参考になるかと思います。

そこで、上記の判例を見てみると、上記事例の歓送迎会について、「部長Bの発案によって定期的に開催されていること」「原則会社Aの従業員及び中国人研修生の全員が参加していること」「その経費が会社の経費から支出されていること」等から歓送迎会が会社Aの事業活動に密接に関連した行事(業務)と判断しており、また、死亡した従業員Cがこれに参加したのは部長Bの強い意向があったことから、業務上の行事(歓送迎会)への参加の指示(要請)であったと判断しています。

ただ、上記のような飲み会としては相當に業務的性質が強いと考えられる事例であっても、地裁高裁いはずれにおいても当該飲み会の業務性が否定されており、最高裁においてようやく判断が覆ったことを考えると、ご質問のケースのような一般的な取引先との飲み会が(個別具体的な判断であり、その費用の負担や飲み会への参加に対して上司の強制力がどの程度働いていたか等によって、その判断が異なってくる可能性はあります)、業務に該当すると判断される可能性は低いと思われます。

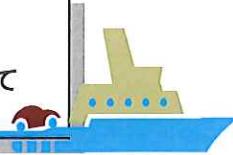
※いずれにしても、こういった事案は個別具体的な判断となりますので、安易に即断せず、案件ごとにその都度監督署等に確認を取りながら処理を進めるのが良いかと思います。

(文章:伴)



社会保障協定について～海外出向者等の社会保障～

第13回（再開第1回）：社会保障協定の現在の締結状況等について



昨今、グローバル化の傾向は益々強まっており、周囲の中小企業において海外に社員を派遣するという話しを聞く機会も更に増えてきました。そこで、以前、シリーズでお伝えしていました社会保障協定について、改めてシリーズを再開し、最新の状況や前シリーズ最終回以降に締結された国との社会保障協定の内容等について、お伝えしていきたいと思います。

◇社会保障協定とは

まず、そもそも社会保障協定とは何かについてですが、従来、各国は独自の社会保障制度を持っており、例えば日本人が海外の事業場に派遣されて働く場合、派遣先の相手国の制度内容によっては、自国（日本）の制度（厚生年金保険、健康保険等）に加入しつつ、相手国の制度にも加入しなければならないという二重加入の問題がありました。また、相手国の制度に加入する場合、その期間が数年程度の比較的短期間になる場合も多く、相手国の年金の受給要件（年金加入期間）を満たさないため、年金保険料が掛け捨てになってしまふという問題もありました。

そこで、こうした①二重加入の問題と②年金保険料の掛け捨て問題を解消するためにスタートしたのが、社会保障協定です。ただし、社会保障協定の内容は相手国によって異なり、相手国によっては①の問題の解消のみを対象とし、②の問題についてはノータッチの場合もあり、また、二重加入の防止についても、相手国によって対象となる制度が異なり、健康保険と年金保険の双方を対象としている場合もあれば、年金保険だけを対象としている場合もあって、その内容は様々です。

ただ、ここでは紙幅の関係で、各相手国との具体的な内容をまで踏み込めませんので、これについては、次回以降でお伝えしていくとして、シリーズ再開第1回目となる今回は、一部前シリーズのおさらいとなる内容も含みますが、各国との最新の協定締結（その他交渉・協議中の）状況をお伝えします。

◇現在の協定締結相手国（その他交渉・協議中の国）

(1) 発効済みの相手国	
①ドイツ（平成12年2月1日発効）	⑨オランダ（平成21年3月1日発効）
②英国（平成13年2月1日発効）	⑩チェコ（平成21年6月1日発効）
③韓国（平成17年4月1日発効）	⑪スペイン（平成22年12月1日発効）
④アメリカ（平成17年10月1日発効）	⑫アイルランド（平成22年12月1日発効）
⑤ベルギー（平成19年1月1日発効）	⑬ブラジル（平成24年3月1日発効）
⑥フランス（平成19年6月1日発効）	⑭スイス（平成24年3月1日発効）
⑦カナダ（平成20年3月1日発効）	⑮ハンガリー（平成26年1月1日発効）
⑧オーストラリア（平成21年1月1日発効）	⑯インド（平成28年10月1日発効）
(2) 署名済みの相手国	
※両国政府（行政府）は合意に至り署名したが、一方もしくは双方の国における議会（立法院）での承認が済んでいない、あるいは両国議会における承認は済んでいるが発効のための準備・調整中等の理由により、未だ発効はされていない状態。	
①イタリア（平成21年2月署名）	③フィリピン（平成27年11月署名）
②ルクセンブルク（平成26年10月署名）	④スロバキア（平成29年1月署名）
※イタリアについては、相手国の議会における承認が為されなかったため、長らく塩漬けの状態になりましたが、平成27年6月によく承認が為されたため、現在は、発効に向けての準備・調整中の段階です。	
(3) 政府間交渉中または予備協議中等の相手国	
・政府間交渉中	・予備協議中等
①スウェーデン（平成23年10月から協議中）	①オーストリア（平成22年10月から協議中）
②中国（平成23年10月から協議中）	②フィンランド（平成24年10月から協議中）
③トルコ（平成26年5月から協議中）	



3回に分けて、『在宅勤務』について連載してきましたが、最終回の
今回は実際に在宅勤務制度を開始したときの企業の実例を掲載します。

当制度は大企業から導入が進んでいるという実態ですが、ここでは中小企業の実例を総務省の
HPなどを参考にしています。

1回限りのコンペ方式だった。しかし、そこから広がる可能性!

【事例】(製造業、農家、サービス業など)

- ・外部業者に企画、作成を依頼していたポスター・デザイン
 - ・自社hpの作成、管理
 - ・自社商品ラベルのデザイン
- などを自社hpで広く募った。

【企業側のメリット】

- ・単発の契約なので、雇用管理しやすい
- ・広い分野のアイデアが情報提供される
- ・成果を評価した後に、継続した雇用契約ができる可能性もある



【その結果】

- ・多くの方の応募があり、これまでにない発想が得られた
- ・企業側と応募者 双方の丁寧なやりとりで、納得のいく成果が得られた
- ・以降も継続的な雇用契約に至り、新規で優秀な人材を確保できたと満足している

何から実施して良いかわからず…。対象者と対象日を限定して実施してみた。

【事例】(広告業、製造業、サービス業など)

- ・トライアル人数を決める(例:一般職5名)
 - ・1か月に5回まで、1回の連続5日まで、
1年間で30日まで
- など、限定的な在宅勤務を実施

【企業側のメリット】

- ・就業規則の改定は、ほぼ無し
- ・小規模の為、都度の仕事の成果を確認しやすい
- ・出張扱いのような感覚で、職場での混乱はみられない

【その結果】

- ・さらに、導入範囲(対象者や日数)を広げることが可能であるとわかった
- ・情報の共有意識が高まり、資料のデータ化や整理整頓が進んだ
- ・仕事の進捗状況や作業計画が、周囲に分かりやすいようにしようとする意識が高まった
- ・在宅勤務の実施例があることを求人情報に掲載したところ、応募数が増えた

在宅勤務の実態を調べてみて、制度の導入が着々と進んできているのだと感じました。

スマートフォンやネットに慣れ親しみ、日々のコミュニケーションも、データ収集も、情報の共有も、遠隔地にいながら当たり前のように生活に取り入れてきた世代が
どんどん社会の中で活躍する時代です。

今後、在宅勤務を導入出来るかどうかは、技術面やしくみづくりも
大切ですが、「責任感と自己管理能力のある人を育成してゆく」という
ことが運用する上で大切なことだと思います。

(文章 湯口)





「鉄道旅行+歴史好き+登山=山城 100 名城巡り」

和田社会保険労務士事務所 特定社会保険労務士 和田 満 さん

私は鉄道旅行が好きで全国各地の駅弁やB級グルメ、地酒を味わったりしながら平成24年12月にJR、私鉄、地下鉄、路面電車、モノレールの全線乗車を達成しました。

歴史も好きでお城巡りもしていましたが、平成25年8月に長野県の松本城へ行ったときに日本100名城スタンプラリーの存在を知り、挑戦を開始しました。その後、北海道から沖縄まで周遊して、平成28年6月に奈良県の高取城で達成しました。



今後は何を目的に楽しもうか考えたところ、これまでの趣味（鉄道旅行、お城巡り）に高校の山岳部以来、登山歴30年以上の経験（日本百名山も20山ほど登っています）も活用できる山城巡りをやろうと思い、本屋で「日本の山城100名城（洋泉社）」を購入してきました。

それから、山城100名城攻略を中心とする旅行をするようになり、現在、58城（うち24城は日本100名城と重複）を攻略しました。平成29年1月に行った兵庫県丹波市の黒井城（別名は保月城、雲海の隠れ名所）には、天守閣はありませんが、縄張図（石垣、土塁、空堀などのレイアウト図）を見ながら、この険しい地形の中、赤井直正や明智光秀などの戦国武将が命がけで戦っていたのか、などと遠い歴史に思いを馳せてきました。

山城巡りは身体も鍛えられますし、山頂から雄大な眺めを楽しんでいると気分転換にもなり、下山後に温泉でさっぱりすると、また新たな気持で頑張ろうという意欲も湧いてきますので、一生楽しめる（有名無名、規模の大小を問わなければ全国各地に山城があります）本当に良い趣味を見つけたなど実感しています。

近畿地方には、たくさんの山城がありますので、皆さんも山城巡りを楽しめてはいかがでしょうか。

◇ 参考資料（近畿地方の日本100名城と山城100名城）

	日本100名城 (財団法人日本城郭協会が選定)	山城100名城 (洋泉社が独自に選定)
滋賀県	49 小谷城、50 彦根城、51 安土城、 52 観音寺城	51 安土城、52 小谷城、53 鎌刈城、 54 観音寺城、55 玄蕃尾城
京都府	53 二条城	56 周山城、57 山崎城、58 鹿背山城
大阪府	54 大阪城、55 千早城	59 芥川山城、60 飯森城、61 千早城
兵庫県	56 竹田城、57 篠山城、58 明石城、 59 姫路城、60 赤穂城	62 有子山城、63 置塙城、64 黒井城、 65 竹田城
奈良県	61 高取城	66 宇陀松山城、67 高取城、68 龍王山城
和歌山県	62 和歌山城	69 手取城



和田先生は、全国の鉄道（JR・私鉄・地下鉄・路面電車・モノレール）全路線乗車を達成した乗り鉄社労士でもあります。複雑な年金の話をやさしく分かりやすく解説してくださる人気講師でもありますが、ご自身の趣味に対する向き合い方もプロそのもの！ その一旦を是非読者の皆さんにもご紹介します。

平成28年6月には日本100名城スタンプラリーを達成し、現在は山城100名城を攻略中のことですよ～♪（み）

読者のページは、皆様の趣味や会社のPRにお使いいただき、読者間の情報交換・交流の場になることを願って設けたものです。
是非、皆様からのメールやFAX、お手紙をお寄せ下さい！！