

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. 自宅マンションの通路で転倒してしまいました。マンション内ですが、通勤災害になるのでしょうか？
- Q2. 緊急対応のため、労働者に海外出張を命じたところ、新型コロナウイルスを理由に拒否されてしまいました。労働者に海外出張を強制できますか？
- Q3. 労働基準法上の災害補償は、労災の休業補償給付が行われない3日間の待機期間の他にどのようなものがありますか？
- Q4. 雇用契約書上1日3時間・週5日勤務のパートタイム従業員が、欠勤が多く結果的に年間の平均勤務日数が週4日となった場合、年次有給休暇を比例付与とすることはできますか？
- Q5. 就業規則の変更について、従業員が意見書に反対意見を書いた場合はどうなりますか？

■ 社会保険労務士法人山口事務所： <<https://www.ys-office.co.jp/>>

---

---

Q1. 自宅マンションの通路で転倒してしまいました。マンション内ですが、通勤災害になるのでしょうか？

---

A. マンションの共有部分での事故は通勤災害になります。

通勤災害と認められるには「住居と就業場所との間の往復」であるという要件を満たす必要があります。そのため、住居内での事故は通勤災害に該当しないこととなりますが、マンションの場合は共用の廊下と自室の玄関が住居内外の境界線となります。一戸建ての場合は、玄関を出ても庭や通路といった公道までの敷地内は自宅となるため通勤経路となりません。

なお行政解釈では、住居とは「労働者が居住して日常生活の用に供している家屋等の場所」と定義されています。しかし、必ずしも自宅に限定されることはなく、

- ・長時間残業や早出等、勤務上の事情や交通事情等によりホテル等に宿泊するような場合
- ・家族の急病で実家に帰り、翌朝実家から出勤する場合

等は、やむを得ない事情で就業のために一時的に居住の場所を移しているとして認められるケースもあります。

(佐藤)

---

Q2. 緊急対応のため、労働者に海外出張を命じたところ、新型コロナウイルスを理由に拒否されてしまいました。労働者に海外出張を強制できますか？

---

A. 原則として、事業主は労働契約下における指揮命令権を持っており、労働者に出張を命じることができます。

ただし、事業主には労働者が安全で健康に働けるように配慮する義務（安全配慮義務）がありますので、例えば、出張先が感染危険地域に指定されている場合は、回避策の有無やこの時期である必要性などを総合的に考えるべきといえます。

感染危険地域情報：

[https://www.anzen.mofa.go.jp/info/pchazardspecificinfo\\_2022T038.html#ad-image-0](https://www.anzen.mofa.go.jp/info/pchazardspecificinfo_2022T038.html#ad-image-0)

更に、出張先や帰国後に定められた隔離・待機期間がある場合（5/10時点、原則7日）の該当期間は、テレワークにて業務をさせるか、テレワークが不可能な職種の場合は、賃金は全額支給するのが妥当と考えます。

隔離期間：

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000121431\\_00342.html#:~:text=%EF%BC%82%EF%BC%89%E6%8C%87%\[...\],8%E3%81%97%E3%81%BE%E3%81%99%E3%80%82](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000121431_00342.html#:~:text=%EF%BC%82%EF%BC%89%E6%8C%87%[...],8%E3%81%97%E3%81%BE%E3%81%99%E3%80%82)

（杉田）

---

Q3. 労働基準法上の災害補償は、労災の休業補償給付が行われない3日間の待機期間の他にどのようなものがありますか？

---

A. 労働基準法上の災害補償は、治療費の全額補償（＝療養補償）や平均賃金60%以上を支払う休業補償等があります。

労働基準法では、業務上の災害が発生した場合、使用者に故意・過失がなくても、使用者は労働者に、療養補償・休業補償・打切補償・障害補償・遺族補償・葬祭料という災害補償をしなくてはならないとされています。

ただし、労基法第84条より、その補償を労災法等で行う場合、労基法上の補償を免れることとされています。

[https://jsite.mhlw.go.jp/ibaraki-](https://jsite.mhlw.go.jp/ibaraki-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/roudoukijun_keiyaku/hourei_seido/kijun01/kijun01_13.html)

[roudoukyoku/hourei\\_seido\\_tetsuzuki/roudoukijun\\_keiyaku/hourei\\_seido/kijun01/kijun01\\_13.html](https://jsite.mhlw.go.jp/ibaraki-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/roudoukijun_keiyaku/hourei_seido/kijun01/kijun01_13.html)

なお、労災法の休業補償給付を受ける場合の待期3日間の休業補償については労基法上の義務を免れないため、事業主は自ら労基法上の補償を行う必要がありますが、その他の補償は上記のとおり、労災法等によって補償されます。

※通勤災害は労基法上の災害補償の対象とされておりません。

また、もし業務上の災害発生時に労災を申請せず、使用者が労基法上の補償をすべて履行した場合でも、原則労働者が労働災害等により死亡し、又は休業した場合は「労働者死傷病報告」の提出は必要となりますので、届出に漏れないよう注意しましょう。

（濱）

---

Q4. 雇用契約書上1日3時間・週5日勤務のパートタイム従業員が、欠勤が多く結果的に年間の平均出勤日数が週4日となった場合、年次有給休暇を比例付与とすることはできますか？

---

A. 出勤日数の結果を所定労働日数とみなすことはできません。

雇用契約書や労働条件通知書にて週の所定労働日数が明確に判断できる場合は、その契約内容にて年次有給休暇を付与する必要があるため、週5日勤務の雇用契約書を締結している場合、その他の要件を満たせば通常の労働者と同じ日数付与しなければなりません。

年次有給休暇は業種、業態にかかわらず、また、正社員、パートタイム従業員などの区分なく、一定の要件を満たした全ての労働者に対して付与しなければなりません。

年次有給休暇が付与される要件は2つあります。

(1) 雇い入れの日から6か月継続勤務していること

(2) その期間の全労働日の8割以上出勤したこと

この2つの要件を満たした労働者には、年次有給休暇が付与されます。その後1年毎に(2)の要件を満たせば勤続年数に応じた日数の年次有給休暇が付与されます。

ただし、パートタイム従業員など、週所定労働時間が30時間未満であって、週所定労働日数が4日以下又は年間所定労働日数が216日以下の者は、その労働日数かつ勤続年数に応じた別の付与日数に関する基準があります。これを比例付与と言います。

年次有給休暇の付与日数についてはこちら

<https://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/dl/140811-3.pdf>

シフト制のため、週の所定労働日数を明確にできない従業員と雇用契約を締結する際は、一定の期間中の目安となる労働日数や労働時間数（例：1か月〇日程度勤務）を記載するなどした上で年次有給休暇は比例付与になる旨をあらかじめ説明しておくとうまいでしょう。

(外賀)

---

Q5. 就業規則の変更について、従業員が意見書に反対意見を書いた場合はどうなりますか？

---

A. 就業規則の意見書に反対意見が書かれた場合でも、労働基準監督署で届出は受理されます。

就業規則を作成・変更する場合において、使用者は過半数組合（ない場合は従業員の過半数代表者）による意見書を就業規則に添付して労働基準監督署に届け出なければなりません。この意見書については、就業規則の内容について「同意を得ること」までを求めるものではありません。したがって、仮に意見書に反対意見があったとしても受理はされます。

ただし、従業員の過半数代表者が反対している状況は、労務管理上好ましくありません。賛同が得られない場合は説明会を開くなどして、会社からそのように規定した理由や必要性を丁寧に説明することが大切です。また、反対意見のまま会社が一方的に押し切ることもしこりを残し社員のモチベーション低下を招くようなことにもなりかねないので、話し合いの機会を設けるなどして、場合によっては就業規則の内容を修正するなどの対応も必要になります。

(巻下)

---

内容に関するお問い合わせは山口事務所まで

社会保険労務士法人山口事務所