



# 社労士 NEWS >>>

>>> 2022.1 Vol.134

発行 >>>

ミノワ社会保険労務士事務所 URL : <https://www.waku-wakujinji.com>  
 〒930-0138 富山市呉羽町 7349-3 境ビル南 301  
 Tel 076-413-3541 Fax 076-413-3542 Mail [info@waku-wakujinji.com](mailto:info@waku-wakujinji.com)

CONTENTS >>>

1. 労務管理 > 同一労働同一賃金の対応状況
2. 安全衛生 > 業務上腰痛の発生状況と労災認定

## 1. 労務管理

### 同一労働同一賃金の対応状況

「パートタイム・有期雇用労働法（以下、同法）」に基づく同一労働同一賃金が、中小企業に対しても適用されましたが、各企業の取組はどの程度まで進んでいるのでしょうか。本稿では、企業が同一労働同一賃金で求められることを簡単にお伝えしながら、その対応状況についての調査結果を概観し、お伝えいたします。

#### 1. 企業が求められること

同法では、正社員と非正規雇用労働者(短時間労働者・有期雇用労働者)の間の不合理な待遇差の解消(いわゆる「同一労働同一賃金」として、以下のことが求められています。

#### ■企業が求められること

同じ企業で働く正社員と非正規雇用労働者との間で、基本給与や賞与、手当、福利厚生などあらゆる待遇について、不合理な差を設けることが禁止されます。

①

均衡待遇規定 <同法第8条> (不合理な待遇差の禁止)	①職務内容※、②職務内容・配置の変更の範囲、 ③その他の事情の内容を考慮して、不合理な待遇差を禁止するもの
-----------------------------------	--

均等待遇規定 <同法第9条> (差別的な取り扱いの禁止)	①職務内容、②職務内容・配置の変更の範囲が同じ場合は、差別的取扱いを禁止するもの
------------------------------------	--

※職務内容とは、業務内容+責任の程度をいいます。

②

事業主は、非正規雇用労働者から、正社員との待遇の違いやその理由などについて説明を求められた場合は、説明をしなければなりません。

#### 2. 各企業の対応状況

独立行政法人 労働政策研究・研修機構が実施した「同一労働同一賃金の対応状況等に関する調査」の結果が、2021年11月に公表されました。以下に、その結果を抜粋してご紹介します。

#### 「同一労働同一賃金ルール」への対応 (雇用管理の見直し) 状況

既に必要な見直しを行った(対応完了)	14.9%
現在、必要な見直しを行っている(対応中)	11.5%
今後の見直しに向けて検討中(対応予定)	19.5%
対応方針は、未定・わからない	19.4%
従来通りで見直しの必要なし(対応完了)	34.1%
無回答	0.6%

「正社員(無期雇用フルタイム労働者)」と職務が同じ「パートタイム・有期雇用労働者」の不合理な待遇差にかかる認識~業務の内容も、責任の程度も同じパート・有期社員がいる企業において

	基本給	賞与	退職金
不合理な待遇差がある	6.3%	8.3%	6.6%
不合理な待遇差はない	79.7%	69.2%	63.4%
わからない	9.4%	14.8%	20.5%
無回答	4.6%	7.7%	9.6%

## 「パートタイム・有期雇用労働者」に対する「正社員（無期雇用フルタイム労働者）」との待遇差や理由にかかる説明状況

### ～待遇差が「不合理ではない」ことについて

説明できると思う（待遇差がない場合を含む）	57.6%
説明できる場合と、説明できない場合があると思う	29.4%
説明できないと思う	2.5%
わからない	5.5%
無回答	5.0%

※すべて『独立行政法人 労働政策・研究機構「同一労働 同一賃金の対応状況等に関する調査」結果』より

以上のように、対応が必要なことのうち、不合理な差に対する対応が完了している企業はおよそ5割、待

遇差や理由が説明できると回答している企業はおよそ6割であり、それ以外の企業が、対応中あるいは対応が進んでいない状況であることが見て取れます。

また、賞与や退職金の取扱いについて待遇差を「わからない」とする回答が比較的多くなっており、先の最高裁判決での判示をどのように考えて良いか悩んでいる企業が多いようです。

## 4. おわりに

このようにいまだ対応できていない企業もあり、また対応後も待遇差や理由について説明できるようにしておかなければならないなど、導入・運用に際して悩ましい制度となっています。弊社では、導入・運用に関するご相談はもちろんのこと、最新の情報を収集しながら適宜情報提供し、必要に応じた対応をご案内してまいります。

## 2. 安全衛生

### 業務上腰痛の発生状況と労災認定

テレワークの普及により、長時間同じ姿勢で業務する機会が増えたために、腰痛を引き起こした、あるいは腰痛を悪化させたという話を聞くようにもなりました。本稿では、労働災害として取り扱われる「業務上腰痛」をテーマとして、近年の調査結果から発生の傾向をお伝えするとともに、併せて腰痛に関する労災認定の基準を概説いたします。

### 1. 業務上腰痛の発生状況に関する報告書

腰痛は、4日以上休業をとる業務上疾病の約6割を占めており、日本における最大の職業病ともされています。

そこで、独立行政法人労働者健康安全機構 労働安全衛生総合研究所では、業務上腰痛に共通する特徴を抽出して腰痛発生を予防することを目的として「業務上腰痛の発生状況に関する報告書」を取りまとめ公表しました。以下にその一部をご紹介します。

#### ①業種大分類別の業務上腰痛件数

保健衛生業が3,195件（31.3%）と最も多く、次いで商業が1,688件（16.5%）、製造業が1,527件（15.0%）、運輸交通業が1,407件（13.8%）となっています。

#### ②発生月別、曜日別、時間別の業務上腰痛件数

発生月別では、8月が962件（9.4%）と最も多く、12月が689件（6.7%）と最も少なくなっています。気温の低い11月から1月に発生頻度は低下する傾向にあるようです。発生曜日別では、月曜日が2,007件（19.7%）と最も多く、日曜日が722件（7.1%）と最も少なくなりました。

発生時間別では、10時台が1,436件（14.1%）と最も多く、次いで11時台が1,335件（13.1%）、9時台が1,247件（12.2%）と続き、約4割が午前中（9時から12時）の時間帯に発生していたこととなります。

#### ③事業場規模別の業務上腰痛件数

労働者数10～49人が3,666件（35.9%）と最も多く、次いで100～299人が2,222件（21.8%）、50～99人が1,894人（18.6%）となっています。産業医や衛生管理者の選任義務のない事業規模における件数の多さが目立つ結果となっています。

## 2. 腰痛の労災認定基準

それでは次に、腰痛の業務上の労働災害として認定される基準について、ご案内いたします。

### ①災害性の原因による腰痛

- 負傷などによる腰痛で次の要件のどちらも満たすもの
- ・腰の負傷またはその負傷の原因となった急激な力の作用が、工作中的の突発的な出来事によって生じたことと明らかに認められること
  - ・腰に作用した力が腰痛を発症させ、または腰痛の既往症・基礎疾患を著しく悪化させたと医学的に認められること

### ②災害性の原因によらない腰痛

突発的な出来事が原因ではなく、重量物を取り扱う仕事など腰に過度の負担のかかる仕事に従事する労働者に発症した腰痛で、作業の状態や作業期間などからみて、仕事が原因で発症したと認められるもの

②については、日々の業務による腰部への負荷が徐々に作用して発症した腰痛を指しており、例えば「毎日数時間程度、腰にとって極めて不自然な姿勢を保持して行う業務」による腰痛は労災補償の対象となるとしています。

しかしながら、この例示では配電工の柱上作業など、腰に負荷のかかる姿勢をやむなくされる業務をあげており、冒頭のテレワークのような長時間のデスクワークについては、業務中であっても、腰を伸ばすことなどが可能であることから、労災認定される可能性は低いと考えられています。

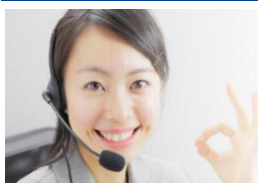
## 2. 腰痛の労災認定基準

今回ご紹介した報告書の結果が示すように、業務上の腰痛には、一定の傾向が存在しています。また、労災認定の基準を示しましたが、テレワークにおける例もあるように業務上にあたるか否かに関わらず、腰痛を伴って仕事をする事は、業務効率の低下を招くことから、対策は重要となります。

従業員の健康状況の確認、健康相談ができる体制づくりにより問題の端緒をいち早く把握する、週初めや午前中のストレッチを取り入れるなど、腰痛の予防や改善の取り組みを検討してみたいかがでしょうか。

## Q&A

記事の中でちょっと気になる豆知識をご案内。今回は、2ページ目の「業務上腰痛の発生状況と労災認定」に関連する豆知識をお伝えします。



**Q.** 業務上腰痛を防ぐための手法を教えてください。

**A.** 厚生労働省「腰痛予防対策指針」掲載の内容から、実際的な内容をご紹介しますので、ご参考になさってください。

### 作業管理

- ① **【自動化、省力化】** 腰に負担がかかる重量物を取り扱う作業、不自然な姿勢を伴う作業では、機械による作業の自動化を行う。それが困難な場合は、台車などの道具や補助機器を使うなど作業者の負担を減らす省力化を行う。
- ② **【作業姿勢、動作】** 作業対象にできるだけ身体を近づけて作業する。不自然な姿勢を取らざるをえない場合は、前屈やひねりなど、その姿勢の程度をなるべく小さくし、頻度と時間を減らす。作業台や椅子は適切な高さに調整する。作業台は、ひじの曲げ角度がおよそ90度になる高さとする。
- ③ **【作業の実施体制】** 作業時間、作業量などを設定する際は、作業をする人数、内容、時間、重量、自動化・省力化の状況などを検討する。腰に過度の負担がかかる作業は、無理に1人ではさせない。
- ④ **【作業標準の策定】** 作業の姿勢、動作、手順、時間などについて、作業標準を策定する。作業標準は、作業者の特性・技能レベルなどを考慮して定期的に確認する。また、新しい機器・設備を導入したときにも、その都度、見直すようにする。
- ⑤ **【休憩・作業量、作業の組合せ】** 適宜、休憩時間を設け、姿勢を変えるようにする。夜勤や交代制勤務、不規則な勤務については、昼間の作業量を下回るよう配慮し、適宜、休憩や仮眠が取れるようにする。過労を引き起こすような長時間勤務は避ける。
- ⑥ **【靴、服装など】** 作業時の靴は、足に合ったものを使用する。ハイヒールやサンダルは使用しないこと。作業服は、適切な姿勢や動作を妨げることのないよう伸縮性のあるものを使用する。腰部保護ベルトは、個人ごとに効果を確認した上で、使用するかどうか判断する。

### 作業環境管理

- ① **【温度】** 寒い場所での作業は、腰痛を悪化、または発生させやすくなるので、適切な温度を保つ。
- ② **【照明、作業床面、作業空間や設備の配置】** 作業場所などで、足もとや周囲の安全が確認できるように適切な照度を保つ。転倒、つまずきや滑りなどを防止するため、凹凸や段差がなく、滑りにくい床面にする。作業や動作に支障をきたさないよう、十分な作業空間を確保するとともに、適切な機器配置にする。
- ③ **【振動】** 車両系建設機械の操作・運転などによる腰や全身への激しい振動、車両運転などによる長時間にわたっての振動を受ける場合は、座席の改善・改良などにより、振動の軽減を図る。

### 健康管理

- ① **【健康診断】** 腰に著しい負担がかかる作業に、常時、従事させる場合は、その作業に配置する際に、医師による腰痛の健康診断を実施する。その後は、6カ月以内に1回、実施する。
- ② **【腰痛予防体操】** ストレッチを中心とした腰痛予防体操を実施させる。
- ③ **【腰痛による休職者が職場に復帰する際の注意事項】** 腰痛は再発する可能性が高いので、産業医などの意見を聴き、必要な措置をとる。