



# 山本社会保険労務士事務所だより

2023

3

## トピックス

- 最新・行政の動き
- ニュース
- 送検
- 監督指導動向
- 調査
- 実務に役立つQ & A



## 最新・行政の動き

厚生労働省は、育児・介護休業法の見直しに向け、「今後の仕事と育児・介護の両立支援に関する研究会」を設置し、第1回会合を開きました。平成28年および29年の同法改正の施行後5年が経過したため、改正法の附則に基づき施行状況を確認し、今後の両立支援制度のあり方を検討します。

1月26日に開催した初回会合では、研究会における検討事項として①介護との両立を実現するための制度、②育児との両立を実現するための制度、③次世代育成支援対策の3点を提示。介護関連については、介護休業のほか、短時間勤務など選択的措置義務、テレワークの活用、介護休暇のあり方といった介護期の働き方が論点になります。介護に関する支援制度の周知も課題としました。

育児関連では、育児休業に加え、子の看護休暇や、子育て期の長時間労働の是正、柔軟な働き方について検討を進めます。たとえば、所定外労働の免除のあり方や、短時間勤務・テレワークを組み合わせた働き方の実現などが課題に挙がっています。

今後、企業からのヒアリングなどを通じて現状を把握したうえで、5月頃をめどに検討結果を取りまとめる考え。その後、法令改正も視野に、労働政策審議会で議論が行われる見込みです。

## 山本社会保険労務士事務所

〒300-3255 茨城県つくば市玉取 2373-1

TEL:029-879-5176 FAX:029-879-5386

e-mail:s.yamamoto.sr@flute.ocn.ne.jp

URL: <https://yamamotosr.jp/>



## ニュース

### 高速道路深夜割を見直し 22時～翌5時適用に

国土交通省は、令和6年度を目途に高速道路の深夜割引制度を見直し、割引が適用される時間帯を現行の深夜0～4時から22時～翌日5時に拡大します。労基法上の「深夜時間」に合わせることで、労務管理や運行計画のしやすさにつながることも見込んでいます。

割引の対象は、適用時間帯に走行した距離のみ3割引とする形式に変更します。現在は適用時間内に高速道路を走っている時間帯があれば、



どの時間に入場、または退場してもすべて割引の対象としていました。0時以降に高速道路を降りることを目的に、サービスエリアや料金所の前で待機することで労働時間が伸びるなど、運転者の労働環境にも影響が及んでいます。

深夜割引については、全日本トラック協会が要望を行っており、令和5年度の施策に関する要望書では、荷主から高速道路料金を満額負担してもらえないケースが少ない点を訴え、適用時間帯の拡大を求めています。

### 営業費用控除 異議明示前の合意成立認める 京都地裁

生命保険会社で営業職員として働く労働者が、賃金から営業販促物代などが控除されるのを不服とした裁判で、京都地方裁判所は請求を一部認め、同社に35万円の支払いを命じました。

同社は、労働者を含む全従業員が加入する労働組合との賃金控除に関する協定に基づき、営業で使う携帯端末や資料などの代金を控除していました。

労働者は平成30年12月25日、コンプライアンス推進室長に「個人負担とされる運営費について」と題する通知書を提出し、営業活動費の控除にかかる質問をしました。同社は31年1月4日、何のために必要な質問であるかが不明などと回答しています。

同社には令和2年2月まで、就業規則に控除に関する規定がありませんでした。令和元年12月に京都下労働基準監督署から、是正勧告を受け、同労組の了承を得たうえで、営業活動費用の取扱いに関する規定を新設しました。

同地裁は労働者が明示的に異議を申し立てる前については、自己負担になることを理解のうえ利用していたとして、控除に関する個別合意の成立を認定。異議申立て後は個別合意がなかったとして、労働基準法が定める賃金全額払い原則違反に当たるとしました。

### トラブル増受け窓口 医療・介護・保育の人材紹介

厚生労働省は、人手不足が顕著な医療・介護・保育分野で、職業紹介時の手数料の取扱いなどを巡って求人施設と人材紹介事業者間でトラブルが発生しているとして、全国の都道府県労働局に求人施設向けの特別相談窓口を開設しました。窓口が集まった情報から手数料の明示義務違反などの実態を確認し、紹介事業の適正化に向けて対処します。

職安法令・指針では、職業紹介事業者に対し、求人者への手数料の明示を義務付けています。さらに、紹介による就職日から2年以内に転職を勧奨することや、「お祝い金」などの名目で求職者に金銭を提供することを禁止しています。設置した窓口で、法令違反に関する情報を収集していきます。

医療・介護・保育分野の職業紹介業については、一定の基準を満たした適正な事業者を認定する制度を運用しています。特設サイト上で認定事業者を公表しているため、厚労省では、紹介事業者を選ぶ際の参考にするよう呼び掛けています。

## 副業者をマッチング 求人から契約まで支援 宮城県

宮城県は3月から、本業を持ちながら他社から仕事を請け負う副業・兼業人材と県内企業を対象としたマッチングサイトを開設します。企業に対し、求人情報の作成から募集、業務契約の締結までをサポートします。

副業・兼業人材の活用に関心があるが、求人の出し方が分からない企業については、企業の課題をヒアリングし、求人情報の作成をフォローします。求人情報は県が独自に開設するマッチングサイトに掲載し、人材を募集。面談方法の相談や、企業に所定の契約書がない場合は契約書のフォーマットを用意するなど、求人から契約に至るまで一貫して支援します。

副業・兼業人材は、ウェブ広告などを活用して全国から募集し、フルリモートでの就業も可能とします。

同県の担当者は、「副業・兼業人材は期間を限定して契約できるため、経営環境に合わせた柔軟な活用ができる。」と話しています。



### 送検

## 虚偽陳述で書類送検 休業装い雇調金の不正も 小諸労基署

長野・小諸労働基準監督署は、定期監督を行った監督官に対して虚偽の陳述を行ったなどとして、食品等卸売業者と同社の代表取締役を、労働基準法第101条（労働基準監督官の権限）違反などの疑いで長野地検佐久支部に書類送検しました。

送検容疑は、労働者を休業させていなかったにもかかわらず、休業させたと虚偽の陳述をし、虚偽の労働時間の記録を提出した疑い。賃金台帳を調製する際に、労働時間を記載していなかったとして、同法第108条（賃金台帳）違反の疑いでも立件しています。

同労基署が書類送検した1月18日には、長野労働局が、同社による雇用調整助成金の不正受給を公表しました。令和2年4月16日～4年4月15日について、出勤していた従業員を休業させていたように偽った申請書類を作成し、不正に約3400万円を受給しています。支給決定の取消しは昨年11月10日。

同労働局は、雇調金を不正受給した会社を昨年以降3件公表しました。すべての会社が、休業したと偽っていました。

### 監督指導動向

## 墜落措置違反が35% 安衛教育を重点指導へ 東京労働局

東京労働局が年末・年始 Safe 推進強調期間中に実施した建設現場に対する指導結果によると、労働安全衛生法の違反率は60.8%でした。指導に入った574現場のうち、墜落・転落防止に関する違反が認められた割合は35.2%（202現場）に上っています。同労働局は、墜落制止用器具の未装着など墜落・転落防止に関する違反が低下しないことから、今後の現場指導では作業員への安全衛生教育について重点的に指導していくとしました。

同期間中の指導では、現場の担当者から安全衛生教育で課題となっている点を聴取しています。最も回答が多かったのは「マンネリ化」で、31.9%でした。次いで「現場内の安全ルールの周知」26.9%、「外国人労働者への対応」26.4%、「近道行動や不安全行動禁止」24.6%となっています。

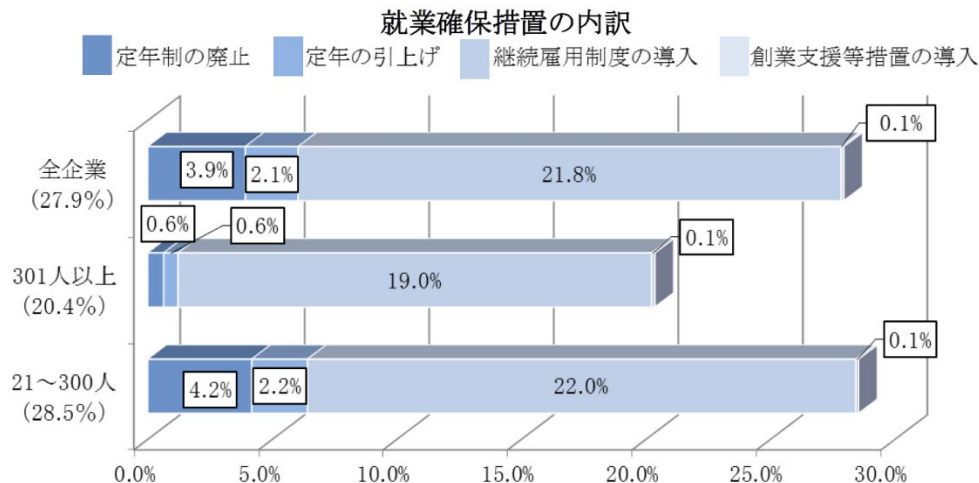
昨年、都内で発生した建設業における死亡災害25件のうち、14件は墜落・転落によるものでした。墜落制止用器具を装着していなかった事案もあり、同労働局では安全衛生教育の不足が災害につながっていると懸念。現場指導で教育の実施状況の確認に努めるほか、教育に関する好事例を収集し、講習会で周知することを検討しています。

## 調査

## 3 割弱で 70 歳まで就業確保 「高年齢者雇用状況等報告」の集計結果

厚生労働省は高年齢者の雇用確保措置などについて、労働者 21 人以上の企業、23 万 5875 社からの報告に基づき、令和 4 年 6 月時点での実施状況をまとめました。

令和 3 年 4 月から努力義務とされた 70 歳までの就業確保措置は、全体の 27.9% に当たる 6 万 5782 社が実施済みとしました。前年比 2.3 ポイント増加しています。労働者 301 人以上の大企業では 20.4%（同 2.6 ポイント増）、中小企業では 28.5%（同 2.3 ポイント増）でした。



措置の内容ごとの実施率は高い順に、「継続雇用制度の導入」が 21.8%（同 2.1 ポイント増）、「定年制の廃止」が 3.9%（同 0.1 ポイント減）、「定年の引上げ」が 2.1%（同 0.2 ポイント増）、「創業支援措置の導入」が 0.1%（変動なし）。

70 歳以上まで働くことができる企業は、同 2.5 ポイント増加し、39.1%となりました。

## 実務に役立つ Q &amp; A

## 1 人に 5 日超取得？ 子 2 人以上の看護休暇

Q

子が 2 人いる従業員がおり、下の子がよく熱を出すようで、たびたび子の看護休暇を取得しています。子が 1 人なら 5 日、2 人なら 10 日まで取得できるとされるところ、今年度は下の子だけで取得日数がすでに 5 日に至っています。法的には、同じ子について 6 日目以降も取ることは可能なのでしょうか。

A

子の看護休暇は、小学校就学前の子を養育する労働者が、事業主に申し出ることにより取得できます（育介法 16 条の 2）。日数は、1 年度において 5 日が基本ですが、小学校就学前の子を 2 人以上養育しているときは 10 日となります。1 日または時間単位で取得可能です。1 年度は、事業主がとくに定めをしていなければ、毎年 4 月 1 日～翌年 3 月 31 日になります。

ご質問のように対象となる子が 2 人いて 10 日取得できるときは、どちらか 1 人の子の看護のために 10 日間使用することが可能です（平 22・2・26「厚労省 Q & A」）。取得可能日数に関しては、労働者 1 人につき 5 日（子 2 人以上で 10 日）であり、子 1 人につき 5 日というわけではないとされています（「育児・介護休業法のあらまし」）。