



山本社会保険労務士事務所だより

2023

7

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

「3歳まで在宅勤務」盛り込む 子の看護休暇は対象拡大 育介法改正へ提言

厚生労働省の「今後の仕事と育児・介護の両立支援に関する研究会」は、育児介護休業法で規定する両立支援策の見直しの方向性に関する報告書をまとめました。

報告書では、3歳までの子を育てる労働者がテレワークで働けるようにする仕組みの導入を企業の努力義務に加えるよう提案しました。保育サービスの利用によって就業に集中できる環境が整っている場合、テレワークを活用することでフルタイム勤務と育児の両立を図りやすくなるとみています。短時間勤務が困難な場合の代替措置のメニューにも追加します。

3歳以降小学校就学前までの子を育てる労働者の両立支援としては、労働者のニーズに応じた柔軟な働き方の実現に向け、短時間勤務や、テレワーク、出社・退社時間の調整、フレックスタイム制などから各職場の事情に応じて事業主が選択して措置を講じる義務を設ける方向。事業主が用意した制度の中から、労働者が1つを選ぶ仕組みを想定しています。育児との両立やキャリア形成への希望を踏まえ、短時間勤務だけでなくフルタイムで働ける制度を選べるようにするのが狙いです。

就学前の子を持つ労働者を対象としている子の看護休暇については、小学校3年生修了までへの引上げと、取得目的の拡大を図ります。たとえば、入園式や卒園式といった行事への参加や、感染症に伴う学級閉鎖にも活用できるようにします。

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

電話：029-879-5176 FAX：029-879-5386

e-mail：s.yamamoto.sr@flute.ocn.ne.jp

URL：https://yamamotosr.jp/





ニュース

精神障害の労災認定 評価項目にカスハラ追加へ

厚生労働省は、精神障害の労災認定基準の見直しに向けた専門検討会の報告書案を明らかにしました。

請求件数が大幅に増加するなか、審査を迅速・適切に行えるようにするため、業務上の心理的負荷に関する評価項目を追加・整理した新たな評価表を盛り込んでいます。

評価項目の 1 つに、「対人関係」に関する具体的出来事として「顧客や取引先、施設利用者等から著しい迷惑行為を受けた」（カスタマーハラスメント）を追加しました。

また、具体的出来事の 1 つであるパワハラに関しては新たに、性的指向・性自認に関する精神的攻撃を含むことを明記しました。

「仕事の質・量」に関する具体的出来事には、「感染症等の病気や事故の危険性が高い業務への従事」を加えています。

育休復帰後部下 0 人は不利益取扱い 職務等級が同一でも 東京高裁

アメリカン・エクスプレスで部長職として働く女性労働者が、育児休業復帰後に部下を 0 人にされたことなどを不服とした裁判で、東京高等裁判所は同社に慰謝料など 220 万円の支払いを命じました。

労働者は平成 20 年 8 月に同社に契約社員として入社し、営業部門に配属。22 年 1 月に正社員となり、26 年 1 月にはチームリーダーに昇格し、37 人の部下を抱えていました。

26 年 12 月に妊娠し、27 年 7 月からは産前・産後休業と育児休業をそれぞれ取得し、28 年 8 月に復職しました。同社は同年 1 月に組織再編を図り、労働者の率いるチームは消滅しました。

復職に当たり、同社は新設の「アカウントマネージャー」というポジションを労働者に割り

当てました。職務等級は復職前と同一でしたが、部下は 1 人もいませんでした。業務内容は、復職直後は新規販路の開拓業務で、同年 10 月には電話営業が中心になりました。同社は 29 年 1 月にさらなる組織再編を図りましたが、労働者を引き続き部下を持たないアカウントマネージャーのポジションに据え置きました。

一審の東京地方裁判所は、男女雇用機会均等法と育児介護休業法が禁止する不利益取扱いはないと判断しましたが、二審の同高裁は一転して、アカウントマネージャーとして復職させた同社の対応は不利益取扱いに加え、公序良俗違反（民法第 90 条）、人事権濫用に当たると評価しました。業務内容の質が著しく下がり、賃金についても業績連動部分が大きく減少する不利益があったと指摘。「何よりも妊娠前まで実績を積み重ねてきた労働者のキャリア形成に配慮せず、これを損なうものであったといわざるを得ない」と強調しました。

集配運転者も対象に 改善基準の連続運転規制

厚生労働省は、来年 4 月に適用される労働時間等改善基準告示に関する Q & A を公表しました。運転開始後 4 時間以内に合計 30 分以上



中断し、原則休憩を与えることとするトラック運転者の連続運転規制について、断続的に運転を中断し、荷積み・荷卸しを繰り返す小口集配業務従事者にも適用されるとしています。

Q & A では、新告示が中断時に「原則として休憩」を与えるよう定めた背景として、とくに近・中距離の自動車運転者の運転中断時に休憩が確保されていなかった点を挙げました。そのうえで、告示上も特定の自動車運転者を適用除外とする規定は設けられていないとしました。

中断時の休憩を労働基準法第 34 条の休憩に含めて与えるかどうかについては、各事業場で定めるべき事項であるとして、労使で話し合ったうえで、就業規則で定めるよう促しています。





高卒若手人材 定着率向上へ改善策示す 企業に専門家派遣 福島県

福島県は今年度から、高卒の若手社員の早期離職防止に向けた取組みを強化します。

福島県内の新規高卒就職者における卒業後 3 年以内の離職率（平成 31 年 3 月卒）は 33.6% で、全体の 3 割以上が早期離職している状況にあります。

同県はこれまで行ってきた人事担当者向けのセミナーなどの取組みに加え、離職率の高さが課題の企業に対し、新たに専門家派遣による助言や解決策の提案を行います。

助言に当たっては、従業員にアンケートや面談を実施し、企業が抱える課題を抽出。特定の部署で離職率が高い場合、アンケートに職務内容の項目を追加するなど、状況に応じて設問を作り替えます。

アンケートや面談の結果を踏まえ、課題解決策を提案し、実施までフォローします。たとえば、「成長の機会やフィードバックが得られていない」と感じている従業員が多かった場合は、キャリアパスの作成や、教育・研修制度の体系図作成を支援します。効果的な取組みは、好事例としてセミナーなどで展開していきます。

送検

無効な 36 協定で送検 月最大 156 時間超の残業

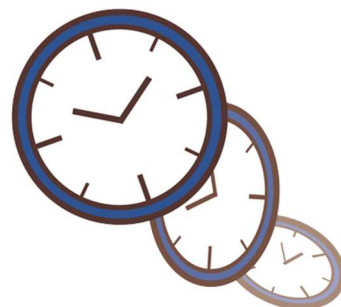
愛媛・八幡浜労働基準監督署は、外国人技能実習生 10 人に違法な時間外・休日労働を行わせたとして、縫製業者と同社取締役を、労働基準法第 32 条（労働時間）違反の疑いで松山地検に書類送検しました。同社が届け出ている 36 協定は、締結当事者となる労働者の過半数代表者の選出が適法でなく、無効でした。

同労基署によると、労働者の過半数代表者は選挙などの方法で選出されたものではなく、

「使用者の意向に沿う形で選出されていた」といいます。

同社は有効な 36 協定がない状態で、令和 4 年 1 月 1 日～6 月 30 日の期間に、週 40 時間を超えて 1 週当たり最大 36 時間、1 カ月で最大 156 時間 50 分の時間外労働を行わせた疑い。1 日 8 時間を超えて 1 日当たり最大 4 時間 40 分の時間外労働も行わせていたとみられます。

同法第 35 条では毎週少なくとも 1 日の休日を与えることを定めていますが、同社は 1 人につき最大 10 週間にわたり休日を与えなかった疑いも持たれています。時間外・休日労働に対し、法定の割増率以上の割増賃金も支払わなかったとして、同法第 37 条（割増賃金）違反でも立件しました。



監督指導動向

時間外規制向け要請 福井労基署 建設業 10%で月 80 時間超

福井労働基準監督署は、来年度から建設業に時間外労働の上限規制が適用されることを受け、福井県建設業協会に、長時間労働削減の協力を要請しました。

背景には、同県内建設業の 9.3%の事業場で月 80 時間超の時間外・休日労働がみられるなど、上限規制適用へ準備が不十分な事業者が散見される状況があります。法令遵守について、一層の周知・啓発を求めました。

要請では、令和 3 年 4 月から義務化した「溶接ヒューム」による健康障害防止措置も求めました。とくに昨年 3 月まで経過措置が与えられていた特定化学物質作業主任者の選任義務を怠っている事業者がみられるため、周知を促しています。





調査

年休違反が大幅増に 令和 3 年労働基準監督年報

厚生労働省がまとめた令和 3 年労働基準監督年報で、定期監督を受けた事業場のうち、年 5 日の年次有給休暇の時季指定義務などを定める労働基準法第 39 条（年次有給休暇）に違反した事業場数が前年の 3 倍近くに増加したことが判明しました。

労働基準法の違反状況

	平成 31 年・ 令和元年	令和 2 年	令和 3 年
労働条件の明示	14,261	10,817	10,025
労働時間	30,285	19,493	18,007
割増賃金	23,238	16,701	16,521
就業規則	12,038	9,088	9,148
年次有給休暇	246	3,486	9,783
年次有給休暇管理簿	1,774	5,443	7,370

平成 31 年 4 月の改正労働基準法施行により、全企業において、年 10 日以上年休が付与される労働者に対し、年 5 日について時季を指定して取得させることが義務付けられました。

同年報によると、法改正から 3 年目に当たる令和 3 年の定期監督総数は 12 万 2054 事業場。このうち「年次有給休暇」の違反が見つかったのは 9783 事業場で、3486 事業場だった前年の 2.8 倍に上りました。

年休付与の「基準日」などを記録した書類の作成・保存を定めた労基則第 24 条の 7（年次有給休暇管理簿）違反も増加。令和 3 年は 7370 事業場で、前年（5443 事業場）の 1.4 倍に増えました。

実務に役立つ Q & A

定時決定は不要か 7 月で退職する従業員

Q

従業員から、転職が決定したということで、退職の申出がありました。引継ぎの都合もあるので、退職日を 7 月末にしようと話を進めています。社会保険の定時決定の時期が近付いていますが、7 月に退職となって改定後の標準報酬月額を適用しない場合においても、手続きは必要になるのでしょうか。

A

定時決定は、4～6 月の報酬の月平均で標準報酬月額を見直すものです（健保法 41 条）。見直し後の標準報酬月額は、随時改定などがなければ 9 月～翌年 8 月まで適用されます。

対象者は、原則、7 月 1 日に適用事業所において使用されているすべての被保険者です。対象外となるのは、6 月 1 日～7 月 1 日に被保険者資格を取得した者と、7～9 月に随時改定や育児休業等終了時改定、産前産後休業終了時改定が予定される者です（同条 3 項）。後者については、7～9 月に随時改定などがあると、改定後の標準報酬月額を翌年 8 月まで適用するため、定時決定との競合を避け、その年の定時決定をなかったものとする扱いとしたとしています（健康保険法の解釈と運用）。

ご質問の場合は、この対象外の事由に含まれないことから、定時決定を行うことになります。

