

# 人事労務だより 2022年4月号



- 最新・行政の動き
- ニュース
- 監督指導動向
- 送検
- 実務に役立つQ&A
- 調査
- 職場でありがちなトラブル事例
- 身近な労働法の解説  
—定期健康診断—
- 今月の実務チェックポイント
- 助成金情報
- 今月の業務スケジュール

## ◆最新・行政の動き

厚労省は、小売業・介護施設などの労災防止対策として、令和4年度から「+ S a f e」（プラスセーフ）コンソーシアム事業をスタートさせます。

令和4年1月時点の死傷者数は第13次労災防止計画の基準を超えるペースで発生し、特に小売業・介護施設を中心に、転倒・腰痛などの行動災害（労働者の作業行動に起因する労災）が増えています。

このため、企業・関係行政機関・業界団体などを加盟団体とする「コンソーシアム」（共同事業体）を設置し、人材確保も含めた総合的な経営対策として事業者の行動変容を促します。

併せて、都道府県労働局内でも「+ S a f e 協議会」（仮称）を組織し、取組み目標の設定、啓発資料の作成、好事例収集等を通じて、自主的な安全管理をバックアップします。

**社会保険労務士法人日本労務研究所／総合経営管理協会**  
**〒160-0023**  
**東京都新宿区西新宿 1-23-3 廣和ビル 3 階**  
**電話：03-5324-0661 FAX：03-5324-0670**  
**e-mail：info1@n-roumu.net**

## ◆ ニュース

### 安衛関係 11 省令を一斉改正 一人親方も保護対象に

安衛則・有機則・粉じん則・石綿則など安衛法関係の 11 省令が一斉に改正されます。施行は、令和 5 年 4 月 1 日を予定しています。

キッカケは、令和 3 年 5 月に出された最高裁判決です。石綿ばく露の労働者が健康被害を被ったのは、労働大臣（当時）が規制権限を行使しなかったためと認定しました。

たとえば、安衛法 22 条では「事業者に対し健康障害防止措置」を義務付けています。労働大臣は、「安衛法で定義する労働者（労基法と同じ）」以外の者に対しても措置を講ずべきところ、安衛関連則のなかでは、規制対象を労働者に限定しているものもみられます。

この判決を受け、厚労省では、安衛法令全体について見直し作業を進め、「労働者と同じ場所で働く労働者以外の者」（一人親方など）も含める形で、条文の修正を図ります。

たとえば、立入禁止に関し、「作業に従事する労働者」とあるのを、「作業に従事する者」に変更するなどのパターンが考えられます。ただし、一人親方等は事業者と指揮命令関係にないことから、「配慮規定」や「周知義務」という形で追加される部分もあります。

### 年休使えず休職期間満了？ 始・終期の時季指定不明確

私傷病休職期間の満了で退職となった従業員が「年休取得が認められれば休職期間は伸びていたはず」と主張した事案で、東京地方裁判所は従業員側請求を棄却しました。

建材等の商社で働いていた従業員は、「ストレス反応で 2 カ月間の自宅療養になったので、「今月 3 日から年休をいただき、その後は病欠でお願いします」とメールを送信しました。

会社はそれに基づき「10 日付で私傷病休職を発令」し、就業規則に基づき 3 カ月の休職期間満了後、退職という扱いになりました。従業員はいったん退職書類に署名押印しましたが、その後、就労可能という診断書を提出して復職を求め、争いとなったものです。

従業員側は「メールは可能な年休（19 日）をすべて消化した後、休職に入る趣旨だった」のに会社は 4 日の消化しか認めず、退職に追い込まれたと主張しました。

しかし、裁判所は「年休は、労働者の意思のみで就労義務を消滅させる効果を生じさせるため、始・終期は明確であることが必要で、メールは終期の明確性を欠く」と述べ、期間満了による自然退職を有効と判断しました。

### 時給者に一律 40 円のベア レジャー需要の拡大見込む

テーマパーク「U S J（ユニバーサル・スタジオ・ジャパン）」を運営する合同会社ユー・エス・ジェイは、今年 4 月に、パート・アルバイト社員（クルー）の時給を一律 40 円引き上げます。

令和 3 年度は、新型コロナウイルスの影響でテーマパークの休業を余儀なくされましたが、春以降のレジャー需要拡大を見据えて、積極的な採用政策に転換したものです。求人応募から面接までのプロセスは、すでにオンライン化を終えています。

同社では、レギュラーと呼ばれる昼勤フルタイム・パターンのほか、曜日・時間限定のあるカジュアルなど多様な勤務形態 9000 人のクルーを抱えています。令和 4 年度は 7000 人の採用を目指しています。



## 求人・求職メディアへの規制を強化 事業開始届出等も義務化へ

国会提出の「雇用保険法等の一部を改正する法律案」は、徴収法・職安法等の改正内容も含む一括法案です。

IT 技術の進展に伴い、インターネット上には求人・求職情報があふれ、その情報の種類も多岐化しています。職安法の改正に関しては、そうした状況も踏まえ、雇用仲介事業者の「マッチング機能の質的向上」を目指します。

まず、募集情報等提供事業者（ネット上の公表情報を収集する求人メディア等も範囲に含める形で定義を拡大）を、ハローワーク等と協力する雇用仲介事業者として位置付けると同時に、厚労大臣の改善命令の対象に加えるなど規制の強化を図ります。

特に「求職者情報」提供に従事する業者を「特定募集情報等提供事業者」と呼称し、事業開始の届出・事業報告書の提出等の行政手続きの対象とします。

さらに、派遣・職業紹介など募集情報等提供に関わる事業者全体に対しては、情報表示の的確性（虚偽表示の禁止等）等に関する義務内容を強化する方針です。施行は、一部を除き、令和4年10月1日を予定しています。

## 感情的な対応はタブー 日商がパワハラ防止冊子

令和4年4月から、中小企業に対してもパワハラ防止措置が義務付けられます。日本商工会議所は、中小企業向けに、管理監督者の留意事項などを盛り込んだガイドブック（ハラスメント対策BOOK）をHP上で公開しました。

同会議所が実施した調査では、「パワハラ対策と適正な指導との困難」等の悩みを抱えている実態が明らかになっています。このため、ハラスメントの定義や実例、防止措置・事後対応等に至る一連の流れ等を詳しく説明しています。

管理監督者自身が感情的になってしまった場合、「日を改めて指導」するのが望ましく、「部下が泣いている間は、何をいっても論理的に理解されず、叱られたという記憶のみが残る」と指摘しています。

## ◆ 監督指導動向

### 6割超で法令違反 建設現場に集中指導 東京労働局

東京労働局は、都内544の建設現場を対象に集中実施した指導結果を公表しました。65.6%に当たる357現場で安衛法令違反が発見され、その2割相当の66現場が作業停止命令や立入禁止の行政処分を受けています。

違反事項をみると、元請事業者の安全管理面の不備（下請に使用させる設備の災害防止措置や法令順守のための指導の未実施など）が311件と最も多く、次いで墜落防止措置関係（作業床や開口部の手すり未設置など）が211現場で続きます。

災害発生要因に関する現場監理者の認識も併せて調査しましたが、トップとして挙げられたのは「作業の慣れ」（45.4%）で、「近道・省略行動がめだつ」（42.1%）、「ヒューマンエラーが多い」（38.4%）等の実態も明らかになりました。



## ◆送検

### 虚偽の台帳提出で逮捕 割増不払で証拠隠滅図る 十和田労基署

青森・十和田労基署は、従業員9人の割増賃金500万円を支払わなかった疑いで、食品製造業2社の代表取締役（兼務）を青森地検八戸支部に身柄送検しました。同管内での逮捕事案は約30年ぶりということです。

2社では最大1カ月73時間の時間外労働があり、1人当たりの不払額は最高で117万円に達していました。

労基署が労基法101条に基づき書類提出を求めた際、代表取締役は事務担当従業員に「虚偽事項を記載した賃金台帳」を提出させていました。

捜査の段階でほかにも「証拠隠滅をうかがわせる挙動もあった」ため、逮捕に踏み切ったものです。代表取締役については、「割増賃金の不払い」のほか、「虚偽記載の帳簿書類提出」も送検理由となっています。

## ◆実務に役立つQ & A

### 就業場所間の通災か 家業を終業後手伝う



当社では兼業を許可制にしています。家業（自宅と別の店舗）を手伝いたいという申出がありました。終業後として、移動中の事故は通勤災害といえるのでしょうか。



就業の場所から他の就業の場所への移動も、通勤の範囲に含まれています（労災法7条2項2号）。

当該移動の間に起こった災害に関する保険給付は、「終点たる事業場」の保険関係で行う（労災則18条の5第2項、平18・3・31基発0331042号）としています。

終業後にアルバイト先へ向かうようなケースであれば、アルバイト先の保険関係で処理することになります。

家業が同居の親族のみを使用する場合、「労働者」には当たらない可能性があります（労基法116条）。労災保険でも、同様に解されます（労災法コンメンタール）。



## ◆ 調査

### 厚生労働省「『外国人雇用状況』の届出状況まとめ（令和3年10月末）」

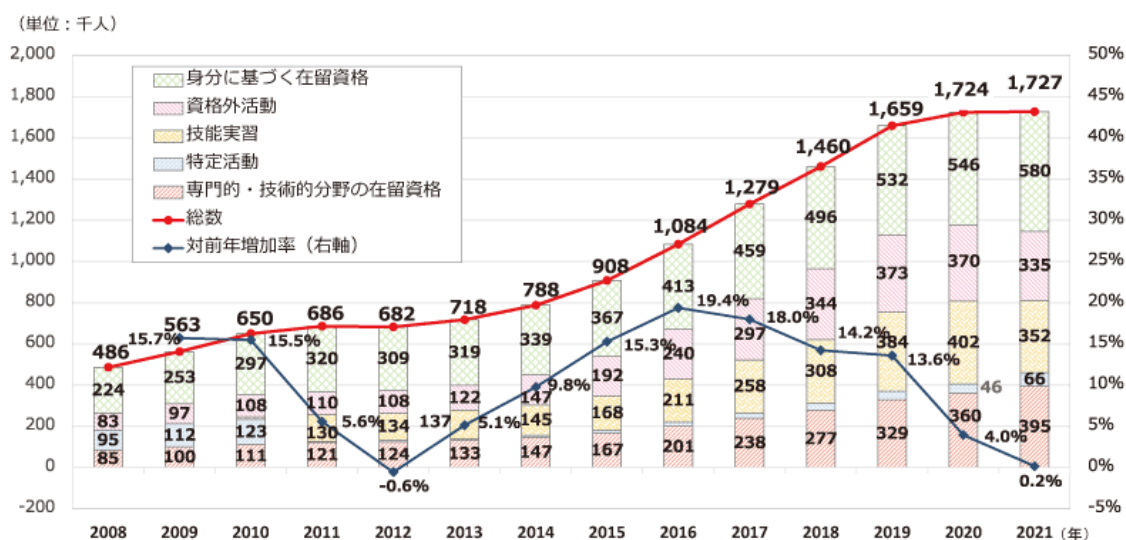
長期的な労働人口の減少を踏まえ、外国人労働者の受入増加は国の政策課題です。

それを受け、事業主に雇用される外国人労働者の数は、2021年10月末時点で、172.7万人に達しています。

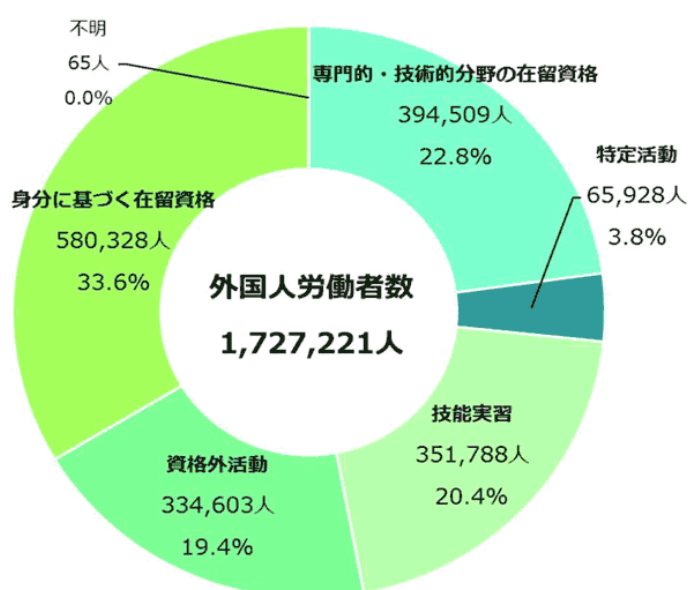
2008年の48.6万人と比べると、約3.6倍増となっています。2019年には、特定技能資格の創設も受け、前年比19.9万人のアップとなりました。

しかし、それ以後は上昇カーブが鈍化し、2021年は前年比0.2%増にとどまっています。新型コロナによる短期的な影響なのか、見極めにはしばらく時間がかかりそうです。

図表1 在留資格別外国人労働者数の推移



図表2 在留資格別外国人労働者の割合



在留資格別の割合をみると、「身分に基づく資格（永住者、日本人の配偶者等）」が全体の33.6%を占め、以下、「専門的・技術的分野の在留資格（経営・管理、特定技能等）」22.8%、「技能実習」20.4%の順となりました。

前年と比較すると、「技能実習」が12.6%マイナス、「資格外活動」が9.7%マイナスで、この2つが外国人労働者の増加にブレーキをかける主要因となっています。

## ◆職場でありがちなトラブル事例

### 雇保の加入手続き遅れる 教育給付でも不利益と主張

会社を退職した A さんは、ハローワークに求職の申込みに行きました。ところが、基本手当の所定給付日数が思ったより少なく、期待した日数（180 日）の半分（90 日）しかありません。

窓口で説明を聞くと、会社が雇用保険の資格取得届を出した年月日が、A さんの入社日よりかなり遅いことが判明しました。

失業給付の日数が少ないだけではありません。求職期間を利用して、雇用保険の教育訓練給付を受けようと計画していたのですが、こちらの受給要件も満たしません。

踏んだり蹴ったりの状態の A さんは、自分が被った損失を会社が補填するように求めて、あっせん申請を行いました。



#### 従業員の言い分

「会社のミスなので何とかならないか」とハローワーク窓口で相談したのですが、「行政処分の時効である 2 年を経過していて、加入年月日の遡及はできない」という回答でした。

会社に対し、本来、受けられるはずだった基本手当との差額（90 日分）と教育訓練給付未受講分の損失を合わせ、70 万円の支払を要求しました。

#### 事業主の言い分

手続きが遅れたのは、何度も催促したのに、本人が必要書類の提出を怠っていたからです。その後、ハローワークの助言を受け、ようやく書類なしで資格取得を認めてもらった経緯があります。

A さんが速やかに協力してくれれば、今回のトラブルは回避できたわけで、すべてこちらの落ち度という主張は、当方として承服しがたいところです。



#### 指導・助言の内容

事業主に対しては、「事情はどうであれ、雇保加入の手続きは事業主として果たすべき責任であり、何らかの補償を行う必要がある」と説得しました。

A さんには、「教育訓練給付は、本人が講座を受講し、費用を支払って、初めて受給資格を得られる」という点を指摘し、未受講分の請求は撤回してもらいました。

#### 結果

会社が A さんに対して和解金 35 万円を支払うことで合意が成立し、和解文書を作成しました。



## ◆ 身近な労働法の解説

### — 定期健康診断 —

労働安全衛生法において、事業者は労働者に対し、医師による健康診断を行うよう義務付けています。今回は、定期健康診断について解説します。

#### 1. 定期健康診断の実施義務・受診義務

事業者は、常時使用する労働者に対し、1年以内ごとに1回、定期に、安衛法66条に基づき安衛則44条に定める11項目について医師による健康診断を行わなければなりません。

腹囲、胸部エックス線検査等一部の検査項目については、それぞれの基準に基づき、医師が必要でないと認めるときは省略することができます。年齢等により機械的に省略するものではありません。

労働者は、原則、事業者が行う健康診断を受けなければなりません（安衛法66条5項）。

#### 2. 受診対象者

常時使用する労働者です（安衛則45条1項の特定業務従事者を除きます）。

なお、パート・アルバイトについては、1週間の労働時間数が、同種の業務に従事する通常の労働者の1週間の所定労働時間数の4分の3以上であるとき等となっています。

#### 3. 健診の費用

健診費用の負担については、法で事業者健診実施の義務を課している以上、当然、事業者が負担すべきとされています。

また、受診に要した時間の労働者の賃金は、労使協議で定めるべきものとしていますが、事業者が支払うことが望ましいとされています（昭47・9・18基発602号）。

#### 4. 定期健康診断の実施後に事業者が行うべきこと

##### （1）健康診断の結果の記録

定期健康診断の結果は、健康診断個人票を作成し、5年間、保存しなければなりません（安衛法66条の3、安衛則51条）。

##### （2）健康診断の結果についての医師等からの意見聴取

健康診断の結果に基づき、健康診断の項目に異常の所見のある労働者について、労働者の健康を保持するために必要な措置について、医師（歯科医師による健康診断については歯科医師）の意見を聞かなければなりません（安衛法66条の4）。

医師または歯科医師の意見聴取は、定期健康診断が行われた日から3カ月以内に行わなければなりません。聴取した医師または歯科医師の意見を健康診断個人票に記載します（安衛則51条の2）。

##### （3）健康診断実施後の措置

（2）による医師または歯科医師の意見を勘案し必要があると認めるときは、作業の転換、労働時間の短縮等の適切な措置を講じなければなりません（安衛法66条の5）。

##### （4）健康診断の結果の労働者への通知

健康診断結果は、労働者に遅滞なく通知しなければなりません（安衛法66条の6、安衛則51条の4）。

##### （5）健康診断の結果に基づく保健指導

健康診断の結果、特に健康の保持に努める必要がある労働者に対し、医師や保健師による保健指導を行うよう努めなければなりません（安衛法66条の7）。

##### （6）健康診断の結果の所轄労働基準監督署長への報告

常時50人以上の労働者を使用する事業者は、定期健康診断の結果について、遅滞なく、所轄労働基準監督署長に提出しなければなりません（安衛法第100条、安衛則52条）。

## ◆ 今月の実務チェックポイント

### 育児・介護休業法改正の対応について

男女とも仕事と育児を両立できるように、令和3年6月に育児・介護休業法が改正されました。令和4年4月1日から段階的に施行されることとなります。今回は、令和4年4月1日から義務化される事項について解説します。なお、解説にある「産後パパ育休（出生時育児休業）」については、令和4年10月1日から施行されますので、ご注意ください。

#### ○育児休業を取得しやすい雇用環境の整備が必要

次の①～④のいずれかを実施しなければなりません。なお、複数実施することが望ましいとされています。

- ① 育児休業・産後パパ育休に関する研修の実施  
※全労働者に実施することが望ましいが、難しい場合は、少なくとも管理職には実施する必要があります。
- ② 育児休業・産後パパ育休に関する相談体制の整備等（相談窓口や相談対応者の設置）  
※実質的な対応が可能な窓口を設置して、その周知等を行い、労働者が利用しやすい体制を整備する必要があります。
- ③ 自社の労働者の育児休業・産後パパ育休取得事例の収集・提供  
※自社の育児休業等の事例を掲載した書類の配布やイントラネットへの掲載などを行い、労働者が閲覧できるようにする必要があります。
- ④ 自社の労働者へ育児休業・産後パパ育休制度と育児休業取得促進に関する方針の周知  
※育児休業の制度および取得の促進に関する事業主の方針を記載したポスターなどを事業所内やイントラネットへ掲載することが必要です。

#### ○個別の周知・意向確認が必要

本人または配偶者の妊娠・出産の申し出をした労働者に対して、個別の周知と意向確認の措置が義務付けられ、次の全ての説明を行わなければなりません。

- ① 育児休業・産後パパ育休に関する制度
- ② 育児休業・産後パパ育休の申出先（例：「人事課」、「総務課」など）
- ③ 育児休業給付に関すること
- ④ 労働者が育児休業・産後パパ育休期間において負担すべき社会保険料の取扱い

この個別の周知・意向確認については、妊娠・出産の申出が出産予定日の1カ月半以上前にあった場合は、出産予定日の1カ月前までに面談（オンライン面談も可）または書面交付で実施することが必要です。ただし、労働者が希望した場合に限り、FAX または電子メールでも可とされています。

#### ○有期雇用労働者の育児・介護休業の取得要件緩和

下記の規定は見直しが必要です。

有期雇用労働者にあつては、次のいずれにも該当するものに限り休業をすることができる。

##### 【育児休業】

- ① 引き続き雇用された期間が1年以上
- ② 1歳6カ月までの間に契約が満了することが明らかでない

##### 【介護休業】

- ① 引き続き雇用された期間が1年以上
- ② 介護休業開始予定日から93日経過日から6か月を経過する日までに契約が満了することが明らかでない

令和4年4月1日からは、育児休業・介護休業ともに①の要件が削除されることとなり無期雇用労働者と同様の取扱いとなります。育児休業給付・介護休業給付についても同様に緩和されます。ただし、引き続き雇用された期間が1年未満の労働者は労使協定の締結により除外可能です。



## ◆助成金情報

### 障害者相談窓口担当者の配置助成金

雇用する障害者の障害の特性に応じた合理的配慮を提供するために、障害者からの相談等に応じる担当者の増配置または委嘱を行なった事業主に支給されます。

#### 【支給対象障害者】

[1] 身体障害者    [2] 精神障害者    [3] 知的障害者  
※在宅勤務者も対象

#### 【支給対象となる措置】

次の①から③のいずれかの措置で、事業計画期間内に実施され、事業計画期間終了後も引き続き実施されると認められるもの

##### ① 障害者相談窓口担当者の増配置

事業所内に新たに設けた相談窓口に、一定の要件に該当する雇用保険被保険者を、支給対象障害者の合理的配慮に係る相談等の担当者として新たに配置するもの  
(一定の要件)

次のいずれかに該当すること（主なもの）

- ・精神保健福祉士、社会福祉士、作業療法士、臨床心理士、産業カウンセラーほか
- ・特例子会社または重度障害者多数雇用事業所での障害者の指導援助に関する実務経験が2年以上ある者
- ・障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業所などの障害者の就労支援機関において、障害者の就業に関する相談の実務経験が2年以上ある者
- ・当該事業所において人事労務管理に関する業務経験が1年以上あり、下記②に記載する研修を受講した者

##### ② 障害者相談窓口担当者の研修受講

当該事業所において人事労務管理に関する業務経験が1年以上あり、今後障害者相談窓口担当者として配置することを予定している者に、合理的配慮に関する知識等を習熟させるため、障害者専門機関または都道府県労働局等が実施する一定の研修を受講させるもの

##### ③ 合理的配慮に関する相談業務等の委嘱

既存の相談窓口が行う合理的配慮に係る相談業務とは別に、次のいずれかに該当する業務を、障害者専門員または障害者専門機関に委嘱（委託）するもの

- ・支給対象障害者を対象とした合理的配慮に関する相談業務
- ・障害者差別および合理的配慮の事項に関し、支給対象障害者からの苦情の申出を受けた際の当該苦情の処理業務
- ・支給対象障害者からの申出または自主的解決に基づいて、事業主が検討・実施する合理的配慮に関する助言・援助業務
- ・合理的配慮に関する職場内での周知・啓発業務

#### 【支給対象期間】

事業計画の期間（最長1年間）のうち、上記の措置を講じた期間

## 【支給額】

### ① 障害者相談窓口担当者の増配置

|                           |                                                      |
|---------------------------|------------------------------------------------------|
| 合理的配慮に係る相談業務に専従する場合（最大2人） | 一人当たり月8万円 ※ただし給与月額に応じた上限額あり<br>最大6カ月                 |
| 他の業務と兼任する場合<br>（最大5人）     | 一人当たり月1万円 ※ただし給与月額に応じた上限額あり<br>中小企業：最大12カ月 その他：最大6カ月 |

### ② 障害者相談窓口担当者が研修受講

|       |                                        |
|-------|----------------------------------------|
| 受講費   | 研修実施機関に事業主が支払った受講費用の額×2/3（支給限度額20万円）   |
| 賃金相当額 | 研修を受講した担当者数×受講時間数×700円（月最大10時間かつ最大10人） |

### ③ 相談等業務の委嘱

業務を委嘱（委託）した専門員または専門機関に事業主が支払った委嘱（委託）経費 ×2/3  
※支給限度額 月10万円 最大6カ月

詳細は独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構のHPをご参照ください。

## ◆ 今月の業務スケジュール

### 労務・経理

- 3月分の社会保険料の納付
- 3月分の源泉徴収所得税額・特別徴収住民税額の納付
- 労働者死傷病報告の提出（休業4日未満の労働災害等、1～3月分）
- 給与支払報告に係る給与所得者異動届出書の提出

### 慣例・行事

- 新入社員入社式、入社手続き、歓迎会
- 新入社員の社内研修および配属の実施
- ゴールデンウィーク休暇中の社内体制確立・対外広報

