

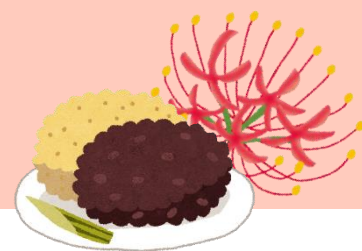
人事労務だより

2023

9

トピックス

- 最新・行政の動き
- 身近な労働法の解説 一年齢制限禁止の例外—
- ニュース
- 今月の実務チェックポイント
- 労災認定
- 助成金情報
- 監督指導動向
- 今月の業務スケジュール
- 調査
- 実務に役立つQ & A



最新・行政の動き

パワハラ防止法関連 2000 社超を是正指導 相談は5万件に倍増 厚労省

厚生労働省は、事業主にパワーハラスメント防止措置の実施を義務付けた労働施策総合推進法（いわゆるパワハラ防止法）の施行状況を明らかにしました。

義務化の対象を中小企業まで広げた令和4年度において、全国に設置されている総合労働相談コーナーなどに寄せられた同法関連の相談件数は5万840件となり、2万3000件程度だった前年度から117.6%増加しました。相談内容は、パワハラ防止措置関連が4万458件（87.7%）を占めました。パワハラに関する相談を行ったことを理由とする不利益取扱い関連も1581件（3.1%）ありました。

相談などを受けて雇用管理の実態把握を行ったのは4899事業所。このうち2258事業所で同法違反がみつかり、是正指導しました。是正指導件数は計2546件で、589件だった前年度の4.3倍に達しています。

指導内容は、「パワハラ防止措置」が1655件で最も多く、以下、「事業主の責務（労働者への研修実施など）」が475件、事業主に対して自らの言動に注意を払うよう努めることを求める「事業主の責務（自らの言動）」404件、「パワハラ相談を理由とした不利益取扱い」12件と続きました。



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

勤続期間の要件削除 退職金規定例を見直し 厚労省

厚生労働省は、企業の参考となる「モデル就業規則」（令和 5 年 7 月版）を公表しました。

従来のモデル就業規則では、「勤続〇年以上の労働者が退職しまたは解雇されたときに、この章に定めるところにより退職金を支給する。ただし、自己都合による退職者で、勤続〇年未満の者には退職金を支給しない」と記載。勤続年数による制限や、自己都合退職者に対する会社都合退職者と異なる取扱いを例示していました。7 月版においては、これらの取扱いを改め、「労働者が退職しまたは解雇されたときは、この章に定めるところにより退職金を支給する」としました。

モデル就業規則では退職金の支給に関する留意事項として、「退職金制度は必ず設けなければならないものではないが、設けたときは、適用される労働者の範囲、退職金の支給要件、額の計算および支払いの方法、支払いの時期などを就業規則に記載しなければならない」と指摘しています。



性同一性障害 女性用トイレ使用制限は違法 トラブル想定し難い 最高裁

経済産業省で働く性同一性障害の職員が、女性用トイレの使用を制限されているのを不服とした裁判で、最高裁判所第三小法廷は国による使用制限を違法と判断しました。

職員は、生物学的な性別は男性ですが、平成 11 年に性同一性障害の診断を受け、20 年からは私生活を女性として過ごすようになりました。21 年 7 月には職場の上司に性同一性障害につい

て伝え、女性の服装での勤務や女性用トイレの使用などを申し出ました。性別適合手術は健康上の問題から受けていません。

経産省は職員の下承のもと、同僚らを対象とした説明会を開き、終了後、職員による女性用トイレ使用について意見を求めたところ、数人の女性職員が違和感を抱いているように見受けられました。経産省は説明会を踏まえ、職員の勤務する階とその上下階の女性用トイレの使用を認めず、その他の階の使用を認める決定をしました。

職員は 25 年 12 月 27 日付で、女性用トイレの使用を含め、女性職員と同等の処遇をするよう人事院に求めました。人事院はいずれの要求も認めない判定を下しました。判定を不服とした職員が取消しを求める裁判を提起し、一審の東京地裁は人事院の判定を違法、二審の東京高裁は適法と判断しました。

最高裁は人事院の判定は裁量権の逸脱・濫用に当たるとして、違法と評価しました。2 階以上離れた階の女性用トイレを使用するようになったことを理由とするトラブルは生じておらず、説明会でも明確な異論は出なかったと指摘。職員の置かれた具体的な事情を踏まえ、他の職員に対する配慮を過度に重視し、職員の不利益を不当に軽視した対応と強調しています。

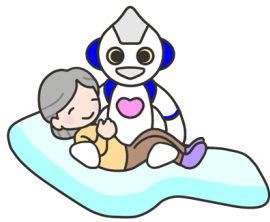
トラック G メン創設 書面調査基に荷主聴取 国交省

国土交通省は、荷主に起因する長時間の荷待ちや運賃の不当な据え置きを是正するため、「トラック G メン」制度を創設しました。全トラック事業者に対して毎年書面調査を実施し、長時間の荷待ちをさせた疑いのある荷主や元請に G メンが聴取を行います。問題のある事業者には、改善に向けた要請や勧告、企業名公表を行い、是正を促します。創設に当たり国交省の運輸部門の人員体制を従来の 82 人から 162 人に拡充し、全国の地方運輸局にも配置しました。

国交省では、すでにホームページ上で適正取引に関する情報を受け付ける窓口を設置しています。今後は全トラック事業者を能動的に調査することで、荷主・元請への監視を強化します。

テクノロジー活用 介護 46 法人が集団協定結ぶ NCCU

U Aゼンセン日本介護クラフトユニオン（NCCU）と約 60 法人でつくる「介護業界の労働環境向上を進める労使の会」は、介護現場におけるテクノロジーの導入・活用に関する集団協定を結びました。介護ロボットや AI などのテクノロジーを導入する際、介護従事者の負担軽減やサービスの質向上を目的の第一義とすること、導入研修、習熟訓練を実施することなどを盛り込んでいます。



協定を結んだのは、SOMP Oケア(株)や(株)ケア 21 など 46 法人。6 月末現在で対象法人（保育、福祉用具関連除く）の締結率は約 8 割となっています。

介護業界では、国によるテクノロジー導入支援、人員配置基準変更などの議論が進んでいます。一方で NCCU が昨年実施した調査では、懸念される課題として安全性確保（42.4%）、サービスの質の低下（41.3%）などが挙がっていました。NCCU 側から労使の会で働き掛け、集団協定締結に至っています。

労災認定

石綿疾病 医師所見で死因判断 札幌中央労基署

札幌中央労働基準監督署が、トンネル工事に従事していた建設会社の従業員が死亡したのは、石綿ばく露によって悪性中皮腫を発症したためとして、労災認定しました。死亡診断書など、死因を客観的に証明する書類が残存しない状態で認定しています。

同労基署が被災者側に開示した調査復命書によると、被災者は昭和 42 年 5 月～44 年 12 月の期間、トンネル工事現場で電気設備関係の保守

管理に従事し、石綿にばく露したとみえています。平成元年 8 月に死亡しましたが、死亡診断書のほか、レントゲン、CT などの画像データ、診療録が残っておらず、死因が客観的に特定できていませんでした。

病院に残っていた、治療に関する病理診断報告書の診断コメントに、「悪性中皮腫」の所見があるほか、請求人から提出された入院証明書により、病院での死亡を確認しています。また医療機関や請求人から入手した資料を、医学的見地から助言を行う労災医員に提示したところ、死因は悪性中皮腫であるとの所見が得られたため、業務上の死亡と判断しました。

監督指導動向

本足場の使用を要請 墜落災害防止へ 長岡労基署

新潟・長岡労働基準監督署は、足場関連の規制を強化する改正労働安全衛生規則が今年 10 月から順次施行されることを受け、管内の足場組立業者や大手ハウスメーカーの営業所などに対し、墜落防止措置の徹底を要請しました。

同労基署の管轄地域は豪雪地帯であり、1 階部分に車庫を設置する高床式の建物が多く、建物の高さに応じて工事現場の足場も高くなるため、墜落・転落災害防止を最重要課題としています。

要請では、垂直方向の支柱を片側だけに設ける「一側足場」の使用範囲制限を周知しました。一側足場は、安衛則に定める墜落防止措置が求められません。そのため来年 4 月から、幅が 1 メートル以上の箇所では原則として支柱を 2 列に並べる「本足場」の使用が義務付けられます。

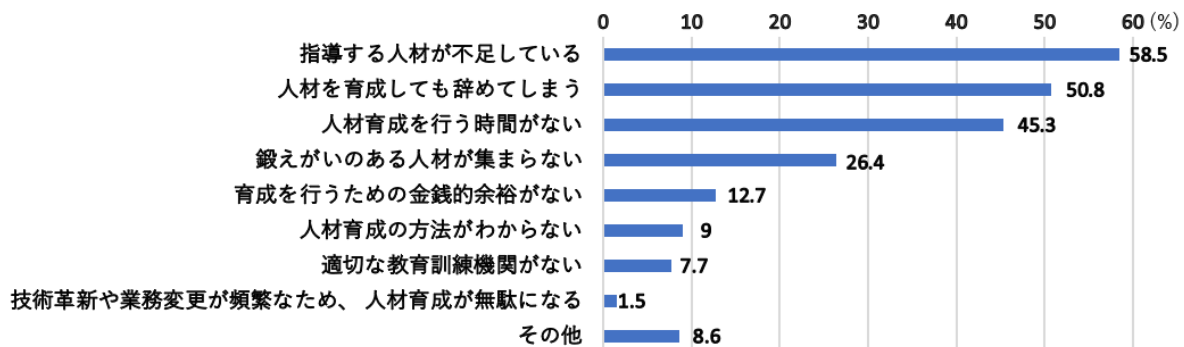
要請に当たっては、足場の使用に関するリーフレットも作成。足場上の作業で労働災害が起きた場合、被災労働者を雇用する事業者や元請が責任を問われるため、足場業者に管理を一任せず、墜落防止措置を徹底するよう呼び掛けています。

調査

事業所 8 割が課題あり 能力開発基本調査

厚生労働省は令和 4 年度の能力開発基本調査の結果を明らかにしました。企業による教育訓練への費用の支出状況を見ると、O f f – J T または自己啓発支援に支出した企業は 50.3%（前年度比 0.2 ポイント減）でした。両方に支出した企業は 19.8%、O f f – J T にのみ支出した企業は 26.5%、自己啓発支援にのみ支出した企業は 4.0% となりました。

能力開発や人材育成に関する問題点の内訳（複数回答）



能力開発や人材育成に関して、何らかの問題があるとする事業所は、前年度から 3.8 ポイント増加した 80.2% でした。問題点の内訳（複数回答）を見ると、「指導する人材が不足している」が 58.5% で最も高くなっています。「人材を育成しても辞めてしまう」と答えた割合は 50.8% で、前年度から 6.8 ポイント増加しています。次いで「人材育成を行う時間がない」が 45.3%、「鍛えがいのある人材が集まらない」が 26.4% で続いています。

実務に役立つ Q & A

2 回目変更できるか 介護の労働時間短縮措置

Q

当社では、就業しつつ介護を行うことを容易にする措置として、短時間勤務制度と時差出勤の 2 つを採用しています。このたび労働者から時差出勤を使用したいと申出がありました。今回の申出は 2 回目で、前回は短時間勤務を選択していました。育介則 74 条 3 項に 2 回以上利用できる制度とありますが、1・2 回目で違う内容を選択できるのでしょうか。

A

事業主は、要介護状態にある家族を介護する労働者に対し、所定労働時間の短縮等の措置を講じなければなりません（育介法 23 条 3 項）。具体的には、①短時間勤務制度、②フレックスタイム制度、③始・終業時刻の繰上げ、繰下げ（時差出勤）の制度、④労働者が利用する介護サービスの費用の助成その他これに準ずる制度——のいずれかです。①は、1 日・週または月の所定労働時間の短縮や、隔日勤務など週または月の所定労働日数を短縮する制度などが該当します。

同措置を講じる期間は、利用開始日として申し出た日からの連続する 3 年間以上で、これらの措置は 2 回以上利用できる制度とする必要があります（④を除く）。

同措置は、3 年のなかで切り替えることが可能としています（厚労省「平成 28 年改正法に関する Q & A」）。ご質問のように、1 回目は短時間勤務、2 回目は時差出勤という選択もできるといえます。

身近な労働法の解説 ―年齢制限禁止の例外―

労働施策総合推進法では、募集および採用における年齢制限禁止を定めています。
今回は、その例外規定について解説します。

1. 募集・採用時の年齢制限禁止の6つの例外事由

例外事由	例外となる場合（労働施策総合推進法施行規則 1 条の 3 第 1 項）
	○認められる事例 ×認められない例
定年を上限 （例外事由 1 号）	定年年齢を上限として、上限年齢未満の労働者を期間の定めのない労働契約の対象として募集・採用する場合 ○定年が 60 歳の会社が、60 歳未満の人を募集 ×有期契約、求人票の上限年齢と実際の定年年齢が一致していない、下限年齢を付している
法令の規定により年齢制限がある （例外事由 2 号）	労働基準法その他の法令の規定により、年齢制限が設けられている場合 ○18 歳以上の人を募集（労働基準法第 62 条の危険有害業務、警備業法第 14 条の警備業務）
キャリア形成 （例外事由 3 号イ）	長期勤続によるキャリア形成を図る観点から、若年者等を期間の定めのない労働契約の対象として募集・採用する場合 ○35 歳未満の人を募集（高卒以上・職務経験不問） ×有期契約、職務経験を付している、下限年齢を付している
技能・ノウハウの継承 （例外事由 3 号ロ）	技能・ノウハウの継承の観点から、特定の職種において労働者が相当程度少ない特定の年齢層（30～49 歳のうち特定の 5～10 歳幅）に限定し、かつ、期間の定めのない労働契約の対象として募集・採用する場合 ○電気通信技術者として、30～39 歳の人を募集（電気通信技術者は、20～29 歳が 10 人、30～39 歳が 2 人、40～49 歳が 8 人） ×特定の年齢層におさまっていない、年齢幅が 5～10 歳を超えている
芸術・芸能の分野 （例外事由 3 号ハ）	芸術・芸能の分野における表現の真実性などの要請がある場合 ○演劇の子役のため、15 歳以下の人を募集 ×特定の年齢層を対象とした商品やサービスの提供などが目的であり、芸術・芸能の分野に該当しない場合（イベントコンパニオンとして 30 歳以下等）
高年齢者等の特定年齢層の雇用促進 （例外事由 3 号ニ）	60 歳以上の高年齢者、就職氷河期世代の不安定就労者・無業者または特定の年齢層の雇用を促進する政策（国の施策を活用しようとする場合に限る）の対象となる人に限定して募集・採用する場合 ○60 歳以上の人を募集 ×60 歳以上を募集・採用する際に上限年齢を付している（60～70 歳等）

例外事由 3 号ニの「就職氷河期世代」については、安定した職業に就いていない者を対象とし、期間の定めのない労働契約を締結することを目的とし、職業に従事した経験があることを求人条件としない場合には、就職氷河期世代（昭和 43 年 4 月 2 日から昭和 63 年 4 月 1 日までに生まれた者）に限定した募集・採用が認められます（令和 7 年 3 月 31 日までの間）。

今月の実務チェックポイント

労働条件明示のルールの変更について

今回は令和 6 年 4 月から改正される労働条件明示のルールについて説明します。

○労働条件の明示義務

労働基準法 15 条において、「使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない」と定められています。この労働条件の明示のルールが令和 6 年 4 月 1 日より改正され、労使間の認識のズレや有期雇用労働者の無期転換や雇止めなどをめぐるトラブルを未然に防止する目的で、新たに 4 つの項目の明示事項が追加されることとなりました。

○労働条件の明示事項の追加 4 項目

労働条件の明示に際し、新たに追加される 4 つの明示事項は次の表の通りとなります。

	追加される明示事項	明示のすべきタイミング
1	就業場所・業務の変更の範囲	すべての労働契約の締結時と有期労働契約の更新時
2	有期労働契約の通算契約期間または更新回数の上限の有無と内容	有期労働契約の締結時と更新時
3	無期転換申込機会	無期転換ルールに基づく無期転換申込権が発生する契約の更新時
4	無期転換後の労働条件	

※ 無期転換ルールとは、同一の使用者との間で、有期労働契約が通算 5 年を超えるときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換する制度です。

○追加 4 項目の注意点

労働条件の明示事項追加 4 項目について次の注意点がありますので、ポイントを押さえて対処することが重要です。

- ① 変更の範囲とは、将来の配置転換などによって変わり得る就業場所や業務の範囲を指します。
- ② 最初の有期労働契約の締結より後に更新上限を新設・短縮する場合は、その理由を労働者にあらかじめ説明することが必要となります。
- ③ 無期転換申込機会とは、いつから無期転換を申し込むことができるようになるのかなどの時機を指し（モデル労働条件通知書の改正イメージ参照）、これを明示することが必要となります。無期転換申込権が発生する更新のタイミング以降、有期労働契約の更新のたびに、無期転換申込機会と無期転換後の労働条件の明示が必要となります。
- ④ 無期転換後の賃金等の労働条件を決定するに当たって、他の通常の労働者（正社員等のいわゆる正規雇用の労働者および無期雇用のフルタイム労働者）とのバランスを考慮した事項（例：業務の内容、責任の程度、異動の有無・範囲など）について、有期契約労働者に説明するよう努めなければなりません。
- ⑤ 無期転換ルールを意図的に避けることを目的として、無期転換申込権が発生する前に雇止めや契約期間中の解雇等を行うことは、労働契約法の趣旨に照らして望ましいものではないとされていますのでご注意ください。

労働条件通知書など変更が必要になると思いますので、しっかりと把握して、令和 6 年 4 月から対応できるよう準備していきましょう。

助成金情報

働き方改革推進支援助成金（労働時間短縮・年休促進支援コース）

時間外労働の削減、年次有給休暇や特別休暇の取得促進に向けた環境整備に取り組むことを目的として、外部専門家によるコンサルティング、労務管理用機器の導入等を実施し、改善の成果を上げた事業主に対して、その経費の一部を助成します。また、従業員の賃金を一定以上引き上げることで、「賃上げ加算」として助成金の限度額が増額されます。

【対象事業主】

- 1 労働者災害補償保険が適用される中小企業事業主
- 2 次のいずれかの成果目標※の設定に向けた条件を満たしていること

※成果目標

- ① 月 60 時間を超える 36 協定の時間外・休日労働時間数の縮減（月 60 時間以下、または月 60 時間を超え月 80 時間以下に上限を設定し、所轄労働基準監督署長に届出を行うこと）
- ② 年次有給休暇の計画的付与制度の新たな導入
- ③ 時間単位の年次有給休暇を新たに導入し、かつ特別休暇を新たに整備

※上記に加えて、指定する労働者の時間当たり賃金額を 3%以上または 5%以上引き上げることと成果目標とし達成することで、助成額の加算を受けることができます。

- 3 全ての対象事業場において、交付申請時点で、年 5 日の年次有給休暇の取得に向けて就業規則等を整備していること

【支給対象となる取組】

下記のうちいずれか一つ以上を実施

- 1 労務管理担当者に対する研修
- 2 労働者に対する研修、周知、啓発
- 3 外部専門家（社会保険労務士、中小企業診断士など）によるコンサルティング
- 4 就業規則・労使協定等の作成・変更
- 5 人材確保に向けた取組
- 6 労務管理用ソフトウェア等の導入・更新
- 7 労務管理用機器の導入・更新
- 8 デジタル式運行記録計（デジタコ）の導入・更新
- 9 労働能率の増進に資する設備・機器等の導入・更新
（小売業の P O S 装置、自動車修理業の自動車リフト、運送業の洗車機等）



【支給額】

- 1 成果目標①の上限額

時間外労働と休日労働の 合計時間数	現在の 36 協定の内容 月 80 時間超	現在の 36 協定の内容 月 60 時間超
成果目標 月 60 時間以下	200 万円	150 万円
成果目標 月 60 時間超え 80 時間以下	100 万円	—

- 2 成果目標②の上限額 25 万円

3 成果目標③の上限額 25 万円

4 賃金引上げ達成時の加算額

（常時使用する労働者数が 30 人以下の場合）

引上げ人数	1～3 人	4～6 人	7～10 人	11～30 人
3%以上引上げ	30 万円	60 万円	100 万円	一人あたり 10 万円 上限 300 万円
5%以上引上げ	48 万円	96 万円	160 万円	一人あたり 16 万円 上限 480 万円

（常時使用する労働者数が 30 人を超える場合）

引上げ人数	1～3 人	4～6 人	7～10 人	11～30 人
3%以上引上げ	15 万円	30 万円	50 万円	一人あたり 5 万円 上限 150 万円
5%以上引上げ	24 万円	48 万円	80 万円	一人あたり 8 万円 上限 240 万円

【令和 5 年度の申請の流れと締め切り】

- ・ 交付申請書を最寄りの労働局に提出 …… 令和 5 年 11 月 30 日まで
- ・ 交付決定後、提出した実施計画に沿って取り組み実施 …… 令和 6 年 1 月 31 日まで
- ・ 労働局に支給申請（申請期限は、事業実施予定期間が終了した日から起算して 30 日後の日または令和 6 年 2 月 9 日のいずれか早い日）

本助成金は締切りの 11 月 30 日以前に、国の予算額の制約により、予告なく受付を締め切る場合があります。

詳細な要件および申請方法等は厚生労働省 HP 等をご参照ください。

今月の業務スケジュール

労務・経理	慣例・行事
● 8 月分の社会保険料の納付 ● 8 月分の源泉徴収所得税額・特別徴収住民税額の納付 ● 固定資産税（都市計画税）（第 2 期分）の納付	● 防災訓練 ● 健康増進普及月間 ● 障害者雇用支援月間 