

人事労務だより

2023

7



美瑛・青い池（撮影＝上田憲作）

◆最新・行政の動き

12月から検知器によるアルコールチェック義務化へ

昨年4月1日より施行された改正道路交通法施行規則で、運送業等ではない会社でも「定員11人以上の車両を1台以上保有」もしくは「車両を5台以上保有」している場合には、業務で運転する場合運転者の酒気帯びの有無（アルコールチェック）を目視で確認することが義務付けられています。

本来、検知器によるアルコールチェックも昨年の10月より義務開始予定でしたが、半導体不足などの影響で、検知器が入手困難になったことにより延期されていました。

今回、アルコール検知器の流通見込みが十分として、この延期を削除する内閣府令案が示されており、改正がされると、12月に検知器によるアルコールチェックが義務となります。

アルコールが少量でも検出された場合には、酒気帯び運転となるため、業務での運転はしてはいけません。

しかし、検知器によるアルコールチェックの場合、歯磨き粉や栄養ドリンク等の微量のアルコールも検出してしまうため、すでに運用開始している運送業の会社でも、最初のうちは社内ですら混乱があったとのこと。

なるべく早めに、社内準備を始めたほうが良いでしょう。

トピックス

- 最新・行政の動き
- ニュース
- 今月の労働安全衛生
 - はしご・脚立での労災—
- 実務に役立つQ & A
- 調査
 - 労働基準法での違反状況—
- 身近な労働法の解説
 - 労働契約の成立と求人票—
- 助成金情報
 - 60歳超雇用推進助成金—
- 今月の実務チェックポイント
- ちょっとひといきパズルの時間
- 今月の業務スケジュール

— 発行 —

社会保険労務士法人あいわ会

〒270-0176

千葉県流山市加 1-20-10

クレスト流山 102

電話：04-7158-1980

FAX：04-7158-1981

URL：<https://aiwasr.com>

◆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。

育休復帰後キャリア権に配慮なく部下0人は不利益取扱い 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。

◆ 今月の労働安全衛生 —はしご・脚立での労災—

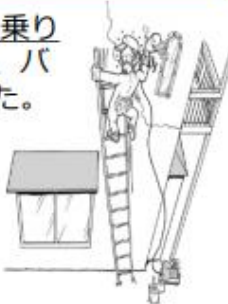
はしご・脚立を安全に利用するポイントを取り上げます。はしごや脚立はごく身近な用具であるため、墜落・転落の危険をそれほど感じずに使用し、大けがをするケースも少なくありません。

はしごや脚立に関する災害発生事例から、原因の特徴を踏まえた安全対策をとり、想定される危険予知に活用ください。

はしご

No. 1 はしごの上でバランスを崩す

【事例】 はしごから身を乗り出して作業したところ、バランスを崩して墜落した。



ワンポイント対策例

はしごでの作業を選択する前により安全な代替策を検討する。

No. 2 はしごが転位する

【事例】 はしごを使って降りようとしたところ、はしご脚部下端の滑り止めが剥がれており、はしごが滑ってそのまま墜落した。



ワンポイント対策例

はしごの上端または下端をしっかり固定する。
また、滑り止め箇所の点検を怠らない。

No. 3 はしごの昇降時に手足が滑る

【事例】 はしごが水で濡れていたため、足元が滑って墜落した。
(耐滑性の低い靴を使用)



ワンポイント対策例

踏み面に滑り止めシールを貼る。
耐滑性の高い靴（と手袋）を使用する。

脚立

No. 1 脚立の天板に乗りバランスを崩す

【事例】 脚立の天板に乗って作業したところ、バランスを崩して背中から墜落した。



ワンポイント対策例

天板での作業は簡単にバランスを崩しやすいので禁止。より安全な代替策を検討する。

No. 2 脚立にまたがってバランスを崩す

【事例】 脚立をまたいで乗った状態で蛍光灯の交換作業をしていたところ、バランスを崩し階段に墜落した。



ワンポイント対策例

作業前に周りに危険箇所がないか確認し、安全な作業方法を考えること。
なお、脚立にまたがった作業は一旦バランスが崩れたら身体を戻すのが非常に難しい。
脚立の片側を使って作業すると、3点支持(*)がとりやすい。

No. 3 荷物を持ちながらバランスを崩す

【事例】 手に荷物を持って脚立を降りようとしたところ、足元がよろけて背中から墜落した。



ワンポイント対策例

身体のバランスをしっかり保持するよう、昇降時は荷物を手に持たず、3点支持を守る。

(※) 3点支持とは、通常、両手・両足の4点のうち3点により身体を支えることを指すが、身体の重心を脚立にあずける場合も、両足と併せて3点支持になる。

◆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となります。

◆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。

また、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。

年休5日以上取得についてはかなり浸透しているようですが、「年休管理簿」についてはまだまだの会社も多いように感じます。お困りの際はご連絡ください。

◆身近な労働法の解説 —労働契約の成立と求人票—

今回は、求人票について労働契約法の視点で解説します。

1. 労働契約は合意により成立する

労契法6条は、「労働契約は、労働者が使用者に使用されて労働し、使用者がこれに対して賃金を支払うことについて、労働者及び使用者が合意することによって成立する」と定めています。

2. 条文の趣旨と解説

当事者の合意により契約が成立することは、契約の一般原則であり、労働契約についても当てはまります。6条は、この労働契約の成立についての基本原則である「合意の原則」を確認したものです。

合意の要素は、「労働者が使用者に使用されて労働」することおよび「使用者がこれに対して賃金を支払う」ことです。

労働契約は、労働契約の締結当事者である労働者及び使用者の合意のみにより成立します。したがって、労働契約の成立の要件としては、契約内容について書面を交付することまでは求められないものです（平24・8・10基発0810第2号、労働契約の締結に際し、労働条件の書面明示が必要です（労基法15条））。

また、6条の労働契約の成立の要件としては、労働条件を詳細に定めていなかった場合であっても、労働契約そのものは成立し得ます。判例（最二小判昭54・7・20）では、採用内定により労働契約が成立していると解されたものがあります（始期付解約権留保付労働契約）。

3. 労働条件の明示

使用者は、労働契約の締結に際し、賃金・労働時間その他の労働条件を明示しなければなりません（労基法15条1項）。

その労働条件を明示すべきタイミングは「労働契約の締結時」ですが、採用内定時点でも、労働契約が成立していると考えられる場合には、その時点での労働条件明示が必要です。

4. 求人票と異なる労働条件で働かせてもいいの？

求人票と異なる条件を提案すること自体は禁止されていません。応募してきた方が、正社員の採用条件には満たないという場合、有期契約の提案をすることはおおいに考えられますが、これが直ちに問題ということはありません。

提示された変更後の労働条件に労働者が合意すれば、新しい労働条件での契約が成立することになります。ただし、変更した内容の労働条件の明示をし、合意したことを証明できなければ、求人内容での労働契約が成立したと認定される可能性があるため、必ずしっかり書面で確認をすることが重要です。

なお、労働者が変更後の労働条件での提案に応じなかった場合には、契約内容が合意に至らなかった＝「不成立」となります。

ご担当者の方へ»

労働契約は合意により成立するため、口約束でも有効になることがあります。後々のトラブルを防ぐために、書面により契約合意の証拠を残すことは重要です。

◆助成金情報

65歳超雇用推進助成金（65歳超継続雇用促進コース）

生涯現役社会の実現に向けて、65歳以上への定年の引上げや継続雇用制度などにより、65歳以降も継続雇用する措置を新たに導入した事業主に支給される助成金です。

【対象となる措置と支給額】

次のいずれかを就業規則または労働協約に規定し、実施した場合に受給できます。

① 65歳以上への定年の引上げ、または定年の定め廃止

措置内容 60歳以上 被保険者数	65歳	66歳～69歳		70歳以上	定年の定め の廃止
		(5歳未満の 引上げ)	(5歳以上の 引上げ)		
1～3人	15万円	20万円	30万円	30万円	40万円
4～6人	20万円	25万円	50万円	50万円	80万円
7～9人	25万円	30万円	85万円	85万円	120万円
10人以上	30万円	35万円	105万円	105万円	160万円

② 希望者全員を対象とする66歳以上の継続雇用制度の導入

措置内容 60歳以上 被保険者数	66～69歳	70歳以上
1～3人	15万円	30万円
4～6人	25万円	50万円
7～9人	40万円	80万円
10人以上	60万円	100万円

③ 他社による継続雇用制度の導入

措置内容	66歳～69歳	70歳以上
支給上限額	10万円	15万円



【対象となる事業主の要件】

1. 支給申請日の前日において、当該事業主に1年以上継続して雇用されている60歳以上の雇用保険被保険者が1人以上いること
2. 定年引上げ等の措置の実施に要した経費（就業規則の作成等のために要した専門家等への委託費等）を支払っていること
3. 高年齢者雇用等推進者の選任に加え、次の(1)～(7)の高年齢者雇用管理に関する措置を1つ以上実施していること
 - (1) 職業能力の開発および向上のための教育訓練の実施等
 - (2) 作業施設・方法の改善
 - (3) 健康管理、安全衛生の配慮
 - (4) 職域の拡大
 - (5) 知識、経験等を活用できる配置、処遇の推進
 - (6) 賃金体系の見直し
 - (7) 勤務時間制度の弾力化

◆今月の実務チェックポイント

出産育児一時金について

今回は、健康保険の被保険者または被扶養者が出産した場合に、出産費用の補填として支給される一時金について説明します。被保険者が出産した場合に支給される一時金を「出産育児一時金」、被扶養者が出産した場合に支給される一時金を「家族出産育児一時金」といいます。

○出産育児一時金・家族出産育児一時金の対象となる出産

出産育児一時金・家族出産育児一時金ともに、妊娠4カ月（85日）以上の出産が対象となり、早産、死産、流産、人工妊娠中絶（経済的な理由によるものも含む）でも支給されます。

○出産育児一時金の額

支給額は、出産育児一時金・家族出産育児一時金とも1児につき50万円です（産科医療補償制度に加入していない医療機関等で出産した場合は48.8万円となります）。出産育児一時金または家族出産育児一時金とも多胎児を出産した場合は、胎児数分支給されることとなります（50万円×出生児数）。一時金の金額は、令和5年4月1日以降の出産にかかるものから従前と比べ8万円増額されました。

○産科医療補償制度とは

病院、診療所や助産所といった分娩を取り扱う機関が加入する制度です。一定条件を満たした分娩について、その分娩に関連して発症した重度脳性麻痺児とその家族の経済的負担を補償する制度です。



○直接支払制度と受取代理制度

出産費用を支払うことによる被保険者等の経済的な負担を軽減するために、出産育児一時金または家族出産育児一時金を、全国健康保険協会または健康保険組合から医療機関に直接支払う仕組みがあり、これを直接支払制度といいます。出産費用が一時金の額を超えたときは、一時金との差額を医療機関等へ支払い、出産費用が一時金の額を下回ったときは、全国健康保険協会または健康保険組合に申請することにより、被保険者に差額が支給されることとなります。医療機関等から直接支払制度利用の意思確認がありますので、使用する意思がある場合は一時金の申請・受取に係る合意文書を医療機関等と取り交わすこととなります。

直接支払制度は医療機関等に事務的な負担等がかかるため、その負担等により影響が大きいと考えられる施設（年間の分娩件数が100件以下または収入に占める正常分娩にかかる収入の割合が50%以上で、厚生労働省へ届け出た診療所・助産所）については、被保険者に代わって医療機関等が一時金を受け取る「受取代理制度」を利用することができます。受取代理制度は、直接支払制度に対応していない比較的小規模な医療機関等が利用している場合が多いといえます。

被保険者等の意思で直接支払制度や受取代理制度を利用しないことも可能です。この場合は、後日「健康保険被保険者（または家族）出産育児一時金支給申請書」（全国健康保険協会の場合。健康保険組合の場合は書類名が異なることがあります。）を、事業主を経由して全国健康保険協会または健康保険組合に提出して支給を受けることが可能です。直接支払制度または受取代理制度いずれも適用していない医療機関であれば仕方ありませんが、高額な出産費用を一時的に立て替えて支払うことは経済的な負担が大きいため、現実的には直接支払制度または受取代理制度を利用するのがよいといえます。

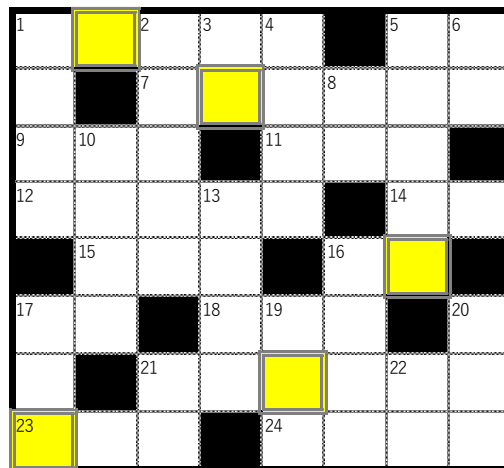
◆ちょっと、ひといき。パズルの時間

☆黄色いマスの文字をつなげると、ある映画のタイトルが出てきます。※答えは次号

(ヒント：36年ぶりの続編が話題になりました)

タテのカギ

1. 業務や育児の負担が一人にだけ集中してしまう状態
2. 人を保護する施設や場所
3. インド発祥のエクササイズ
4. 馴染まない、しっくりこない感覚
5. 野球場で両チームの選手や監督が控え場所
6. 西洋風の居酒屋
8. 裏打ちのリズムが特徴的なジャマイカ発祥の音楽
10. 内角高めのストライクゾーン
13. 機械などが正しく動かないこと
16. 7月1日～7日は「全国○○○○週間」
17. ガラス等で作られた飲料用の容器
19. 今年の夏のこと
20. 手術時に痛みを感じないように体をマヒさせる
21. ヨコ21の略称
22. ○○シエンコ大統領はベラルーシのトップ



(出題 = 高草木彩)

ヨコのカギ

1. 祭りでみこしを担ぐときの掛け声
5. 荷物運搬用の馬
7. 元巨人軍エースで、現在は野球解説者。作新学院出身の「元祖・怪物」
9. オリーブ○○○、クレンジング○○○、エンジン○○○
11. 群馬県名物「○○○天下とからっ風」
12. 建物の形が五角形であることからつけられたアメリカ国防省の通称
14. 気分がひどく落ち込んだり、意欲が低下したりする病気
15. ソフトの反対
16. 英語で言うと「After」
17. 広島東洋カープは、広島城の別名「○○城」からその名がつけられた
18. 肝機能に効く生薬。スパイスとして使う場合はターメリックと呼ばれる
21. 大谷翔平選手が所属するエンゼルスの本拠地
23. 強い圧力をかけて金属等を加工するための機械
24. 北海道ではおなじみの、氷下魚（こまい）の別名

6月号の答え：ドラえもん

◆今月の業務スケジュール

労務・経理	慣例・行事
<ul style="list-style-type: none"> ● 6月分の社会保険料の納付 ● 6月分の源泉徴収所得税額・特別徴収住民税額の納付 ● 労働保険の年度更新 申告・納付（～7月10日） ● 労働保険料（第1期分）の納付（延納申請をした場合） ● 労働者死傷病報告の提出（4～6月分） ● 社会保険の算定基礎届の提出 ● 高齢者雇用状況報告書・障害者雇用状況報告書の提出 	<ul style="list-style-type: none"> ● 全国安全週間 