

人事労務だより

2023

11

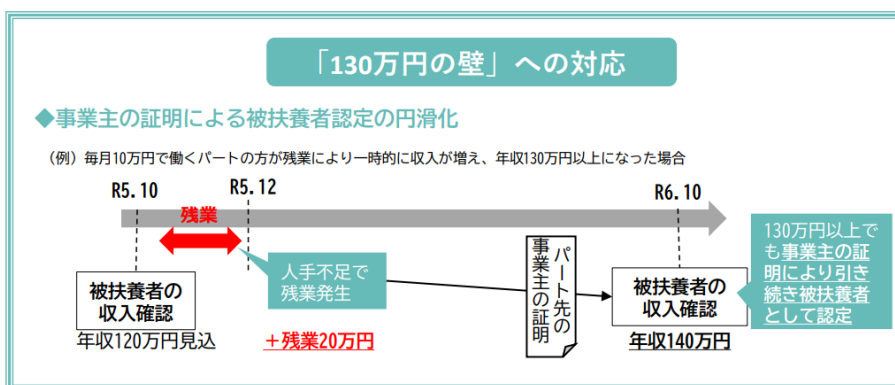


当事務所から望む4年振りに開催された流山花火大会（撮影＝石川智則）

◆最新・行政の動き

130万円の壁対策 被扶養者認定の円滑化

厚生労働省は、今回の年収の壁対策の一つとして、パートタイマーやアルバイトが、繁忙期に労働時間を延ばすなどにより、収入が一時的に増えたとしても、所定の様式に事業主がその証明をすることで、引き続き扶養に入り続けることが可能となるような仕組みを設けています。



ただし、最終的には各保険者において雇用契約書等も踏まえつつ、収入の増加が一時的なものかどうか確認されることになるため、事業主の証明書があれば必ず被扶養者資格は認定・確認がされるものではありません。ご注意ください。

トピックス

- 最新・行政の動き
- ニュース
- 話題のニュースを解説
 - ジャニーツ問題にみる「ビジネスと人権」 —
- 調査 — 懲戒処分の程度 —
- 実務に役立つQ & A
- 今月の実務チェックポイント
- 助成金情報
- 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



社会保険労務士法人あいらわ会

〒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

テレワーク可能に 介護事業所の管理者 厚労省・事務連絡

厚生労働省は介護事業所などで常駐が求められてきた管理者について、管理上支障が生じない範囲内でテレワークを可能とする事務連絡を发出了しました（令5・9・5事務連絡）。

具体的には、利用者と職員、管理者間で適切に連絡が取れる状態にしておかなければならないとしました。テレワークで業務を円滑に進められるよう、管理者には日頃から利用者、職員などとの関係を築いておくことが求められます。さらに、事故発生や利用者の状態急変に備え、あらかじめ緊急時の対応を定め、必要に応じて管理者が速やかに出勤できる体制を整備しておくことが重要としました。

テレワークが可能な日数・時間数については、サービスの種類や事業所の実態に応じて、各事業者が個別に判断して良いとしました。複数の事業所の管理者の兼務については、それぞれの管理に支障が生じない範囲内でテレワークが認められるとしています。

◆送検

労働者間でもみ合いケガ 死傷病届け出ず送検

長野・上田労働基準監督署は、労働者死傷病報告を遅滞なく提出しなかったとして、信州うえだ農業協同組合（長野県上田市）と同組合の本所課長を労働安全衛生法第100条（報告等）違反の疑いで長野地検上田支部に書類送検しました。業務の打合せ中にもみ合いになり、労働者が負傷する災害が発生していました。

同法では事業者に対し、労働者が4日以上休業した場合、遅滞なく報告書を提出しなければならないとしています。負傷が労働災害か否かにかかわらず、就業中または事業場内、もしくはその付属建設物内での負傷のときは提出の必要があります。

災害は同組合の店舗内で発生しました。労働者2人が業務に関する打合せをしていたところ、言い争いになりました。言い争いが過熱してもみ合いになった結果、労働者1人が肋骨を骨折し、休業約3週間を要しました。同労基署は業務上の災害であったかは明らかにしていません。

同労基署は違反の理由について、同組合の知識不足を挙げています。「同組合は、言い争いがきっかけのケガは報告しなくて良いと思っていた」とみています。

報告書は監督指導後に提出されましたが、遅滞が発生していたため、送検に至っています。

◆監督指導動向

滑りをつまずき マットで解消を 彦根労基署・事例集

滋賀・彦根労働基準監督署は、管内で転倒災害が増加傾向にあることを受け、事例集を作成して対策を呼び掛けています。転倒災害の主な要因である「滑り」、「つまずき」、「踏み外し」、「人や物への接触」の4つの視点から、管内事業場での実際の好事例をまとめられています。

滑りをつまずきを同時に防ぐ方法として、小さな段差にマットを設置する取組みを紹介しました。段差の解消だけでなく、台車の車輪や靴裏の水分を吸収することができ、床が水で滑りやすくなる状況を防ぐ効果があるとしました。

衝突対策では、死角になる場所へミラーを設けることを勧めています。通路の曲がり角に大きめの円柱形エアクッションを設置することも有効だとしました。労働者がエアクッションを避けて歩くようになるため、労働者同士の出会い頭の衝突防止に効果的だといいます。



◆話題のニュースを解説 — ジャニーズ問題にみる「ビジネスと人権」 —

故ジャニー喜多川氏による性加害問題が、連日報道され、今なお世間の話題を集めています。しかし、以前よりファンの間ではこの問題について噂として知る人も多いようでした。

今になって大きく取り上げられることになったのか。実は理由の一つに、世界規模で人権問題への関心が高まっていることが挙げられます。

1. 「ビジネスと人権」とは？

国連人権理事会（2011年）で、全会一致で採択された「ビジネスと人権に関する指導原則」（UNGPs）において、企業の「人権尊重責任」が具体的に明記されました。

企業の「人権尊重責任」は、社内だけでなく、その取引先にまでおよぶとしています。

ジャニーズ事務所が性加害を認めた後、所属タレントを起用したCMの打ち切りが急増しました。これは、まさに各社が企業の「人権尊重責任」を意識した結果と言えるでしょう。

2. ジャニーズ事務所が受けた国連の訪日調査とは？

2023年7月24日～8月4日の日程で、国連ビジネスと人権の作業部会の訪日調査が行われ、この中でジャニーズ事務所についても調査がされ、これがニュースで話題になりました。この頃から、「個人による性加害」→「企業による人権侵害」に認識が変わったように感じます。

ところで、この訪日調査は、前述の「ビジネスと人権に関する指導原則」の履行状況を確認するためにもともと予定されていたもので、ジャニーズ以外にも様々な企業や団体がヒアリング等の調査を受けています。

報告書の中では、LGBTQ+や技能実習生等の問題などにも言及されていましたが、最も印象的だったのは、司法に携わる裁判官や弁護士などの人権問題に対する認識の低さを指摘していた点です。確かに、労働判例でも人権に関連したものの蓄積は少なく、これについてしっかり解説できる法律家も少ないように思います。

3. 今のところ、罰則のある法律はないが

さて、企業の「人権尊重責任」は、中小企業含めすべての企業にあるとされていますが、日本では2022年にガイドラインが策定されているのみで、罰則があるわけではありません。

しかし、訪日調査の報告書では、企業に一定の義務を課す必要性が示唆されており、近いうちに法整備される可能性は高いです。

4. 「ビジネスと人権」が企業価値を高める時代に

いま、消費者は、エシカルな（社会的意識の高い）ブランドに乗り換える傾向にある、とされています。小学校でもSDGsやLGBTQ+について授業で学んでいるため、物事を判断する際にも意識する人が多くなってきています。

近い将来、取引先として選ばれるかどうか、就職先として選ばれるかどうかにも関わってきます。人を守ることは、会社を守ることに繋がります。

◆調査 — ケース別にみる懲戒処分の程度 各社の判断は？ —

社員の問題行動が発覚した際、懲戒処分を行うべきか、妥当な処分はどれなのか、悩む会社は多く、当事務所にもそういったご相談を多くいただきます。

今回は、労務行政研究所の「企業における懲戒制度の最新実態」調査（2023年）から、上場企業を含む225社による、ケース別に見た懲戒処分の適用判断について取り上げます。

[図表1] ケース別に見た被懲戒者に対する懲戒処分(複数回答)抜粋版

-(社)、%-

ケース	集計社数	被懲戒者に対する処分(複数回答)								
		処分の対象としない	戒告・譴責	減給	出勤停止	降格・降職	諭旨解雇	懲戒解雇	その他の処分	判断できない
①売上金100万円を使い込んだ	(195) (173)		3.1 2.3	7.7 7.5	11.8 8.7	15.4 14.5	31.3 37.0	75.9 74.0	0.5 2.3	1.5 4.0
②取引先から個人的に謝礼金等を受領していた	(195) (172)	1.5 1.2	14.4 23.8	15.9 18.6	16.9 16.3	27.7 25.0	27.7 33.1	50.3 31.4	1.0 1.7	3.6 12.8
③同僚の売上金の流用を知らず、報告しなかった	(195) (171)	5.6 8.8	49.7 48.5	32.3 34.5	17.4 18.1	15.4 15.2	4.6 7.6	5.1 7.0	3.6 0.6	14.9 14.6
④業務に重大な支障を来すような経歴詐称があった	(196) (172)		10.7 1.2	9.2 12.2	9.7 12.2	19.4 18.0	34.7 37.8	60.2 46.5	1.0 3.5	8.7 9.9
⑤社有車を無断でしばしば私用に使用していた	(196) (170)	2.0 4.1	49.0 53.5	32.7 39.4	28.6 24.1	23.0 17.1	6.1 5.9	6.1 5.3	3.1 2.9	7.7 7.6
⑥終業後に酒酔い運転で物損事故を起こし、逮捕された	(197) (171)	2.0 1.2	9.1 7.6	10.2 14.0	19.3 22.8	16.8 23.4	31.0 36.8	59.4 48.0		2.5 6.4
⑦営業外勤者が業務中に自動車で行人をはねて死亡させ、本人の過失100%であった	(196) (170)	0.5 1.8	7.1 5.9	10.2 8.8	18.9 21.8	15.8 20.0	36.2 32.9	52.0 45.9	1.5 4.7	13.3 14.1
⑧車を運転して営業中に得意先から携帯電話へ着信があり、話に熱中して事故を起こした	(197) (170)	4.6 6.5	35.5 38.8	29.9 34.7	32.5 27.1	24.9 20.6	10.7 11.8	13.2 7.1	1.5 3.5	12.2 12.9
⑨無断欠勤が2週間に及んだ	(197) (172)	1.5 1.7	10.2 6.4	12.2 12.2	13.7 14.5	9.1 10.5	30.5 38.4	74.1 53.5	3.6 6.4	1.0 5.2
⑩会社所有のパソコンや携帯電話を紛失した	(197)	16.2	63.5	21.8	10.7	5.6	1.5	1.0	3.6	6.1
⑪病気と偽って私傷病休暇・休職制度を悪用し、海外旅行をした	(197) (170)	2.5 2.9	40.6 34.7	32.0 30.0	25.4 27.1	23.4 21.2	8.6 17.1	11.2 10.0	2.5 3.5	14.7 13.5
⑫会社が認めていない自転車通勤により、定期代を不正に受給していた	(197) (171)	7.1 11.7	41.6 45.6	38.1 34.5	22.3 20.5	17.8 17.5	8.6 10.5	7.6 8.2	3.0 8.8	5.6 9.9
⑬出張の経費を不正に上積みして請求していた	(197) (170)	1.0 3.5	27.9 31.8	38.6 39.4	31.0 31.2	34.5 31.2	17.3 27.6	24.9 21.8	3.0 4.1	5.6 7.6
⑭社員割引で購入した商品や無断で持ち帰った会社の備品をネット上で販売し、利益を得ていた	(197) (167)	1.0 1.2	25.9 24.0	29.9 27.5	22.8 20.4	27.4 20.4	20.3 28.1	31.0 28.1	1.0 3.0	12.2 18.6

酒気帯び運転の規制厳格化を背景として、勤務外であっても、社員の飲酒運転により会社の信用を失墜させる行為として認識している企業が増えていることが、前回2017年調査時（青字）との比較からもわかります。

一方で、自社の商品の転売は、判断が分かれるところです。一般的には、不正に得た利益の程度＝企業の損害であると考えられ、よほどの金額を取引しない限りには懲戒解雇とはせず、返金させたうえであれば企業秩序の維持という観点で解雇以外の懲戒処分に落ち着く、ということが考えられます。

ただし、例えばコンサートチケットのようなものをダフ屋へ転売していた場合であれば、これが明らかになった際には企業への非難も想定に難くないと考えられ、数万円程度の金額であったとしても背信性の高い行為としてみなされる可能性が高いです。

「懲戒解雇」の判断基準のひとつは、「このまま雇用を継続することができないほどの問題行動かどうか」です。

実際に当事務所にご相談いただいたなかでも、結果的に懲戒解雇とした事例はほとんどありません。とはいえ、問題行動の程度によっては、まったく処分をしないのが良いということではありません。

懲戒処分は、今後も継続して勤務される社員を守るという意味があります。

企業秩序の維持のため、ルール違反にはっきり「No!」と伝える手段であり、ルールを守って勤務している社員に対しては、会社の公平性を示す機会ともなります。

今後の懲戒処分を検討する際には、こういったデータも参考にしてみたいはいかがでしょうか。

〈引用〉 労務行政研究所「企業における懲戒制度の最新実態(2023/8/30)」

<https://www.rosei.or.jp/attach/labo/research/pdf/000085594.pdf>

◆実務に役立つQ&A

文系出身者は不可？ 安全管理者を選任

Q

安全管理者を選任したいのですが、資格要件をみると大学などの「理科系統の出身者」でないとダメなようです。法定の研修を受講させても、文系出身者は安全管理者として選任できないのでしょうか。

A

理科系統の出身者以外でも、実務経験を満たせば選任可能

安全管理者になることができる資格は、安衛則5条で示されています。大学や高校等の理科系統を卒業した者で、かつ一定の実務経験が必要等としています（1号イおよびロ）。さらに、法定の研修の受講も必要です。産業安全の実務に従事した経験が求められるところ、必ずしも安全関係専門の業務に限定する趣旨ではなく、生産ラインにおける管理業務を含めて差し支えない（昭47・9・18基発601号の1）という解釈が示されています。

安全管理者になれるのは上記に限りません。労働安全コンサルタント（2号）、そして厚生労働大臣が定める者（3号）も資格を有します。厚生労働大臣が定める者は、告示（昭47・10・2労働省告示138号）で示されています。大学の理科系「以外」であれば、実務経験が4年以上必要となっています。理科系を卒業した場合と比較して2年長めに設定されています。その他、7年以上産業安全の実務に従事した経験を有する者も対象に含まれています。

◆今月の実務チェックポイント — 社会保険の適用拡大について —

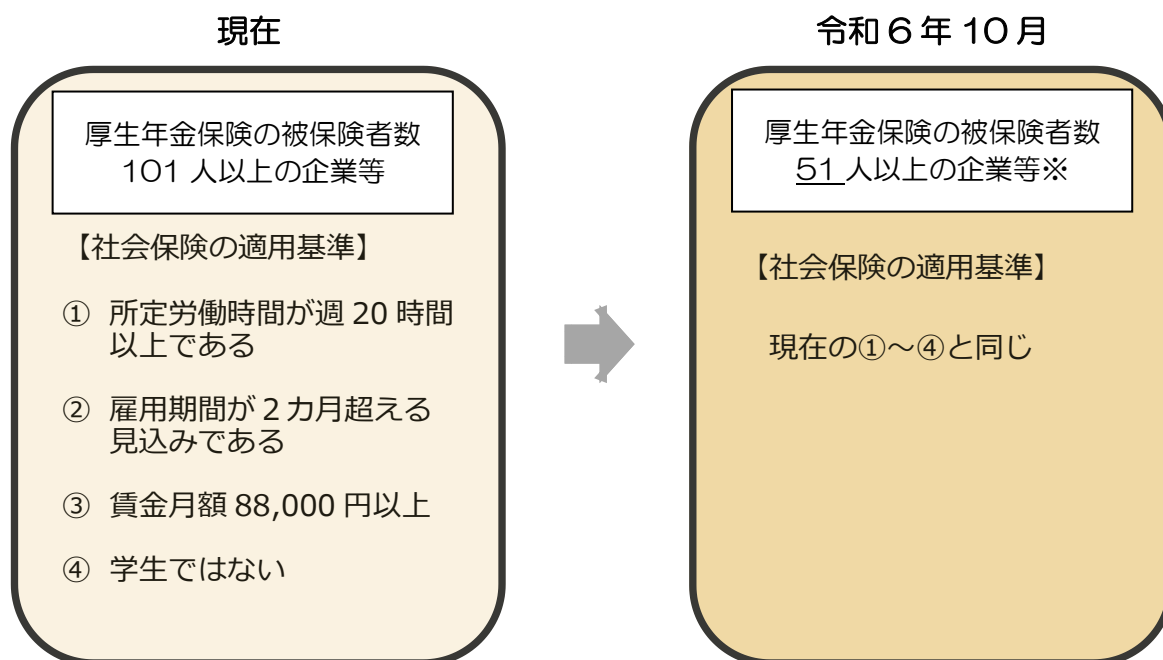
今回は令和6年10月から予定されている短時間労働者に対する社会保険（健康保険・厚生年金保険）の適用拡大について説明します。

○現行の適用基準（令和4年10月～）

正社員のほか、短時間労働者（アルバイトやパートタイマー等）であっても、厚生年金保険の被保険者数が101人以上の企業等に勤務している場合は、一定の要件を満たすと社会保険の被保険者となります。

○令和6年10月以降の適用基準

現行の短時間労働者に対する社会保険の適用基準が、法改正に伴い令和6年10月からさらに拡大され、次のようになります。



※「厚生年金保険の被保険者数が51人以上の企業等」…1年のうち6カ月間以上、適用事業所の厚生年金保険の被保険者（短時間労働者は含まない）の総数が51人以上となることが見込まれる企業等のこと

【もっと詳しく！】

適用拡大特設サイト（厚生労働省）→



ご担当者の方へ»

社会保険の適用拡大により被保険者となる方を把握し、個人面談などで労働時間を増やすなど働き方の見直しを検討するよう、早めに説明することが重要です。

労働時間を増やす場合、増やした時間で何をさせるのかを明確にしておいたほうがよいでしょう。単に勤務時間を長くしただけでは、業務効率が落ちただけ、なんてことになる可能性も…。

◆助成金情報

特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）

高年齢者、障害者、母子家庭の母その他就職が特に困難な者の雇用機会の増大を図るため、これらの者をハローワークや民間の職業紹介事業者などの職業紹介により、継続して雇用する労働者として雇い入れる事業主に対して助成金を支給するものです。



【助成金の対象となる雇入れの条件】

対象労働者を次の1および2の条件によって雇い入れること

1. ハローワークまたは民間の職業紹介事業者等の紹介により雇い入れること
2. 雇用保険の一般被保険者または高年齢被保険者として雇い入れ、継続して雇用することが雇い入れ時点で確実であると認められること

【対象労働者と助成額】

採用する労働者	助成金の支給額
①母子家庭の母等 高年齢者（60歳以上） など	30万円×2期＝60万円（25万円×2期＝50万円）
	短時間労働者：20万円×2期＝40万円（15万円×2期＝30万円）
②身体・知的障害者	30万円×4期＝120万円（25万円×2期＝50万円）
	短時間労働者：20万円×4期＝80万円（15万円×2期＝30万円）
③重度障害者、45歳以上の 障害者、精神障害者	40万円×6期＝240万円（33万円※×3期＝100万円） ※第3期は34万円
	短時間労働者：20万円×4期＝80万円（15万円×2期＝30万円）

（ ）内は大企業に対する支給額

- ・半年を1期として助成金を支給
- ・短時間労働者…1週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満の労働者

【支給申請の流れ】

1. ハローワーク等からの紹介・対象者の雇い入れ
↓
2. 雇い入れから6か月ごとに支給申請（各支給対象期の末日の翌日から2カ月以内）
↓
3. 労働局にて支給申請書の内容の調査・確認
↓
4. 支給決定された場合～金融機関口座への振込

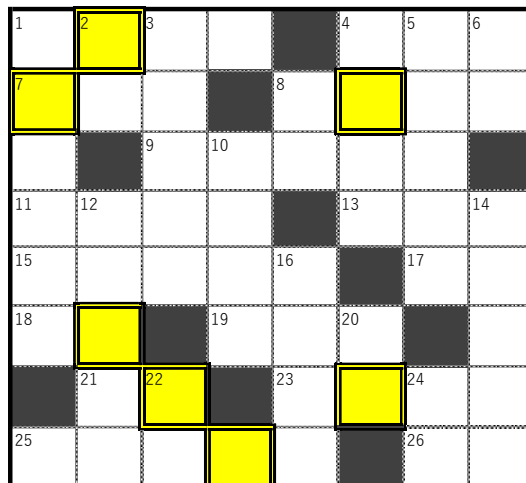
詳細な要件および申請方法等は 厚生労働省 HP 等をご参照ください。

◆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、あるスポーツの日本代表選手になります。※答えは次号

タテのカギ

- 1.エンジンとモーターを組み合わせた動力方式
- 2.建物の中で、アルファベットの「B」で表される場所
- 3.強盗のイメージだけど、本当は防寒具です
- 4.料理中に包丁でやっちゃった！
- 5.乳児のこと
- 6.〇〇デレ。普段は冷たい人が甘えた態度をとること
- 8.〇〇は剣より強し。言論の影響力は武力に勝る
- 10.穴馬の反対。競馬新聞で◎がついている
- 12.「ミステリと言う勿れ」で主人公を演じた俳優
- 14.航海で使用する、進路を確認するもの
- 16.スープを時間かけて煮込むときの擬音
- 20.お金を手に入れるための行動
- 22.世話をすること
- 24.フランス印象派の画家で、バレエの踊り子たちをモチーフとした作品を多く残した



(出題=高草木彩)

10月号の答え：月見団子

ヨコのカギ

- 1.「〇〇〇〇六臂」。あらゆる方面で活躍することのたとえ。
阿修羅像などの仏像に由来
- 4.約 1013hPa を 1 とする圧力の単位
- 7.無人島脱出のための移動手段の定番
- 8.大きく膨らんだくちばしが特徴的な鳥
- 9.会社を運営するための元手となるお金
- 11.ポルトガルの首都
- 13.だらしない性格のこと
- 15.女子教育の先駆者として有名な明治時代の偉人。新 5 千円札の肖像となる
- 17.乳や肉を利用する偶蹄類の家畜
- 18.玄関部分で、床板を張っていない場所
- 19.日本人に多い苗字と同じ名前だが、現在は数が減少し「幻の魚」とされる
- 21.少量なら薬、大量なら毒
- 23.メスキータが有名なスペイン南部にある世界遺産の都市
- 25.エスプレッソにミルクを入れたラテやカプチーノに似た飲み物
- 26.細胞分裂が制御不能となり増え続ける

◆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"> ● 10 月分の社会保険料の納付 ● 10 月分の源泉徴収所得税額・特別徴収住民税額の納付 ● 3 月決算法人の法人税・消費税・地方消費税・法人事業税・法人住民税の中間申告・納付 	<ul style="list-style-type: none"> ● 年末調整の準備 ● 秋の全国火災予防運動 ● 労働時間適正化キャンペーン ● 職業能力開発促進月間