

社会保険労務士法人 OCHI OFFICE 事務所便り

2019年8月号

- 最新・行政の動き
- 実務に役立つQ&A
- ニュース
- 職場でありがちな
トラブル事例
- 監督指導動向
- 送検

◆最新・行政の動き

内閣府設置の規制改革推進会議は、「～平和から令和へ～多様化が切り開く未来」と題する答申をとりまとめました。

人事労務関連では、「ジョブ型正社員の雇用ルール明確化」「介護離職防止」「副業・兼業の促進」等に向け、具体的なスケジュールも含めた法整備等の方向性を示しています。

ジョブ型正社員（職務、勤務地、労働時間等限定社員）制度は、雇用の多様化・安定化の観点から普及促進が図られていますが、労働条件が契約で明示的に定められていないケースが少なくありません。

トラブル防止のため、労契法・労基法を改正し、労働契約の締結・変更の際に、「限定する内容（労働条件）」について書面による確認を義務化する方針です。就業規則の記載事項についても、規定を整備するとしています。

<連絡先>

社会保険労務士法人 OCHI OFFICE

足利オフィス：栃木県足利市葉鹿町 1-28-32

電話：0284-64-1522 FAX：0284-64-0245

太田オフィス：群馬県太田市東別所町 88-6

電話：0276-57-6623 FAX：0276-57-6624



OCHIOFFICE 検索

越智法務行政書士事務所 検索



◆ ニュース

労働関連3法が国会成立 施行日確認し対応を

第198回通常国会には、人事労務に関連の深い法案が3つ提出されていました。いずれも順調に可決・成立し、経営者・実務担当者は、施行スケジュールを踏まえつつ、対応していく必要があります。

・女性活躍推進法等

一番の注目は、パワハラ防止の措置義務化です（労働施策総合推進法の改正）。

事業主の措置義務は、「厚生労働大臣が指針で定める」としています。セクハラ・マタハラと同様の指針が、いずれ告示される予定です。パワハラも、都道府県労働局の紛争解決援助制度の対象となります。

施行は「公布日（6月5日）から1年以内」ですが、中小の措置義務等については3年間の猶予（努力義務）が設けられています。

女性活躍推進法関連では、一般事業主行動計画の策定義務の対象を100人超に拡大するほか、「プラチナえるぼし」の認定制度もスタートさせます。施行は、前者が「6月5日から3年以内（一部1年以内の事項もあり）」、後者が「同1年以内」です。

均等法関連では、セクハラ・マタハラ相談に対する不利益取扱いの禁止等がポイントで、施行は「6月5日から1年以内」です。

・健康保険法等

健保の被扶養者の要件として、「日本国内居住（一定範囲で例外）」を定める等の改正を実施します。施行は、令和2年4月1日です。

・障害者雇用促進法

短時間労働者の雇用促進策として、特定短時間労働者（週10時間以上20時間未満）を対象とする特例給付金制度を創設するほか、障害者雇用の優良事業主（300人以下）を認定する仕組み等を整備します。施行は、令和2年4月1日です。

◆ 監督指導動向

外国人向けの相談窓口を拡大 中国語やベトナム語も 静岡労働局

改正入管法等により急増する外国人労働者に対応するため、行政窓口も支援体制の整備を進めています。

静岡労働局では、監督課内で英語、スペイン語、ポルトガル語による対応を行っていましたが、新たに中国語（水曜日9時～11時30分）とベトナム語（金曜日10時～15時）の相談窓口を設けました。

管内の労働基準監督署においても窓口を増やしています。島田労基署では、スペイン語（月曜日、火曜日10時～16時）とポルトガル語（月曜日、火曜日10時～16時）による相談を受け付けます。

三島労基署では、英語（水曜日、木曜日10時～16時）の窓口を新設しました。



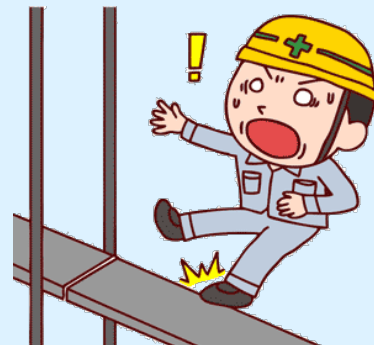
◆送検

計画届を提出せず作業 足場から転落・死亡 長崎労基署

長崎労働基準監督署は、安衛法で定める計画届の届出を怠ったとして、建設会社と本社取締役を長崎地検に書類送検しました。

同社の下請会社で働く労働者が、建物改修工事現場の足場から転落し、死亡しました。1人で作業していたため詳細は不明ですが、「直前までは安全帯（墜落制止用器具）をつけていた」という証言があります。

同労基署の調査によると、足場に関する計画届が提出されていませんでした。安衛法では、危険な建設物・機械等については30日前までに労基署に計画届を提出するよう義務付けています（安衛法88条）。担当官は、「届が適法に提出されていれば、事前に指導ができ、より安全な足場を組めていたはず」と指摘しています。



◆実務に役立つQ & A

事務室内で熱中症に？ 「暑熱な場所」の定義は

Q

オフィス内で作業する従業員が、熱中症を訴え、労災請求したいといいました。会社として協力がやぶさかでないですが、一般に熱中症が起きる「暑熱な場所」とはどう解釈するのでしょうか。

A

業務上の疾病の範囲は、労基則で定められています。「暑熱な場所における業務による熱中症」（労基則別表1の2台2号8項）とは、一般的に体温調節機能が阻害されるような温度の高い場所における夏季の屋外活動、炉前作業等が該当します（昭53・3・30基発186号）。

ご質問に近いケースとして、事業場内で作業中に熱中症にり患したとして、労働保険審査会が再審査した裁決例があります。結果は、棄却（業務外）という判断でした。

裁決では、当時の室温は28度程度と推定し、暑熱な場所ではないとしています。事務所衛生基準規則5条3項は努力義務ですが、適切な温度範囲を「17度以上28度以下」と定めています。軽作業であり、服装も通気性が悪いとは認められないことも考慮要素とされました。



◆ 職場でありがちなトラブル事例

「集団いじめ」に遭って孤立 裏で責任者が糸を引く

スーパーの品出し・レジ係として勤務するパートAさんは、仕事の方法をめぐって責任者と衝突したことで、いじめを受けるようになりました。

会社はチェーン店が複数あり、労務管理は本社で一括していて、個々の店舗では人事トラブルに対応する体制が整えられていませんでした。

責任者はAさんに対して直接つらく当たるだけでなく、同僚にも“いじめ”に加わるように強制します。誰もその横暴なやり方に逆らうことができません。

店長に相談しても取り合ってくれないために、孤立したAさんは都道府県労働局長の助言・指導を求めました。



従業員の言い分

些細な言い合いをきっかけとして、全従業員共通の伝達事項を教えてくれなかったり、シフトを組む際にも不利益を受けたりするようになりました。

周りの同僚も仲裁してくれるどころか、「おまえがのろまだから、職場みんなに迷惑が掛かっている」などと、尻馬に乗って私をいじめる者さえいます。

店長も含め店舗内で解決できる状況ではないので、本社に対して就業環境を改善するように指導してもらえないでしょうか。

事業主の言い分

会社では、いじめ等のトラブルが発生した場合には、「苦情相談窓口」で処理していますが、入社後半年のAさんは窓口の存在をご存じなかったようです。

結果として、「窓口」では現場のトラブルの発生自体を把握できず、対応が後手に回ってしまった感は否めません。



指導・助言の内容

本社に対して相談の内容を説明し、「申出が事実であるかを確認し、問題があれば、即刻改善するように」と伝達しました。

本社からは、「直ちに現場関係者やAさんから事情を聴くとともに、協議を行う」旨の回答がありました。

結果

本社から「事実関係を確認した後、責任者および同僚に謝罪させるとともに、責任者の配置換えを行いました。Aさんに対しては、トラブルがあれば本社窓口に直接連絡するようにアドバイスしました」と連絡がありました。その後は、Aさんも元の職場で明るく働いているということです。