

社会保険労務士法人 OCHI OFFICE 事務所便り 2021年8月号



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

◆最新・行政の動き

厚労省は、過労死等の労災請求事案の労働時間認定に関する質疑応答・事例集を作成し、都道府県労働局労災保険課長に通知しました。過労死等の労災請求事案が増加傾向を示す中、適切な労働時間認定と迅速な労災認定を推進するのが目的です。

事例集では、14個の質疑応答と7つの参考事例を収録しています。質疑応答では、具体的な考え方と併せて、参考となる判例・労働保険審査会裁決も示しました。

持帰り残業や出張先ホテル等での作業に関しては、使用者が作業を義務付けているか否かを評価し、指揮命令下にあったかどうかは関係者への聴取等も踏まえて判断します。

自宅でのテレワークは、業務日報やパソコンの使用ログ、社内システムへのアクセス状況、メールの送受信などの客観的情報を広く収集し、労働時間の認定を行います。

<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

ワクチン職域接種で手引き 本人の意思確認を

新型コロナウイルスの予防に向け、職域接種がスタートしています（現在は、新規受付一時休止）。厚労省は円滑な推進のため、「職域接種向け手引き」（現在は第2版）を公開しました。

実施に際しては、市町村と委託契約を結んだ医療機関が企業・職域単位でワクチン接種を行います。形態としては、①企業内診療所が実施、②外部医療機関が企業に出張、③非接種者が外部医療機関に出向く、の3とおりがあります。

同一会場で2回の接種を済ませることを基本とし、実施企業は、医療機関の確保、申請入力・連絡調整、会場の手配、自治体等との連絡を担う事務局体制を確保することが条件となります。

手引では、正規・非正規等の雇用形態により一律に対象者を区別することは望ましくなく、「接種を受けるかどうかは自ら決定する」という考え方にに基づき、強制は避けるように留意を求めました。

車中休息では回復図れない 事故調査委員会が報告書で指摘

令和元年、名神高速で発生した大型トラックの追突事故では、3台が災害に巻き込まれ、5人が死傷しました。

事業者用自動車事故調査委員会は、社会的影響が大きい業務事故の調査分析を行う機関ですが、上記事故の報告書の中で、「車中での休息の多さが、居眠り運転の要因の一つとなった」と指摘しました。

事故前1カ月の勤務状況を見ると、自動車運転者改善基準告示が定める1日の拘束時間上限を6回オーバーし、休息期間の不足が4回発生していました。

報告書では、「休息期間の約半数が車中であり、睡眠による十分な疲労回復に至らなかった可能性がある」という見方を示しています。



高齢者の職場改善で助成金 令和3年度受付は10月末まで

令和3年度の「エイジフレンドリー補助金」の支給申請受付が始まりました。受付期間は令和3年10月末までです。

エイジフレンドリーとは「高齢者の特性を考慮した」という意味で、高齢労働者の労働災害を防止するため、エイジフレンドリーを重視した防災対策が求められています。

対象となるのは、高齢労働者（60歳以上）を1人以上雇用している中小企業です。「身体機能低下を補う設備・装置の導入」、「高齢者の健康・体力の把握」「高齢者の特性に配慮した安全衛生教育」等に要した経費の2分の1が補助されます（上限100万円）。

サービス業では顧客と密に接する機会が少なくありませんが、新型コロナウイルス感染を防止するための設備・作業の改善も助成対象とされています。

問合せ・申請先は、一般社団法人日本労働安全衛生コンサルタント会「エイジフリー補助金事務センター」です。

◆送検

下請業者に圧力かける 被災場所を虚偽報告 川越労基署

埼玉・川越労基署は、虚偽内容の死傷病報告を提出したとして、土木・コンクリート工事業者A社とその代表取締役、および上位請負会社B社担当者をさいたま地検に書類送検しました。

A社に雇用されている従業員Cさんは、工場を新築する工事現場で台車を引きながら作業していたところ、深さ1.4mのくぼみに墜落し、腰椎圧迫骨折等のケガを負いました。

しかし、上位の請負会社B社では、A社に対し、別の現場で災害が起きたことにしてほしいと働きかけました。

A社代表取締役は、有力発注元の圧力に屈する形で、死傷病報告書に「Cさんは、社内の事務所兼資材置場で脚立から転落した」と事実と異なる内容を記載し、提出したものです。

◆実務に役立つQ & A

いじめの労災認定は 同僚間でパワハラなし

Q

同僚からいじめを受けていると相談を受けました。上司等からのパワハラは労災認定の対象になると思いますが、同僚の場合、どうなのでしょう。会社として、対応する義務があるのでしょうか。

A

問題の言動を行ったのが、同僚や部下であっても、業務上必要な知識や豊富な経験等を有している者であれば、「優越的な関係を背景とした」言動としてパワハラになり得ます(令2・1・15厚労省告示5号)。

また、パワハラに当たらなくても、同僚等からのひどいいじめ、嫌がらせは、従前から労災認定の対象とされています。

業務上の疾病というためには、業務による「強い」心理的負荷があることが要件です。従来、「強」と認定されるには、ひどいいじめ等が執拗に行われたことなどが条件とされていました。

しかし、令和2年6月1日以降の認定基準(令2・5・29基発0529第1号)では、心理的負荷が「中」程度のいじめ・嫌がらせが「反復・継続していない」場合でも、会社が相談に適切な対応をしないときには、「強」に修正して労災認定するとしています。

会社として、相談を受けたのに、そのまま放置しておくのは賢明といえないでしょう。



◆職場でありがちなトラブル事例

退職期日をズルズル引き伸ばし 後任者みつからずと

化粧品販売会社 A 社に勤務していた B さんは、実家の父親が倒れたため、退職を決意しました。

会社側も届出を受理し、さっそく後任者の募集を開始しました。しかし、急な話でもあり、なかなか条件に合致する応募者が現れません。

このため、B さんの上司は「後任者がみつかるまでは退職を認めない」と態度を一変させました。

実家から矢の催促を受けている B さんは、進退に窮し、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

周囲に迷惑がかからないように、退職日は 1 カ月半先の日を指定しました。家業の手伝いを考えると、これがギリギリ一杯の期限です。

しかし、副社長は「引継ぎもしないで退職するなんて、社会人として考えられない」などと、私の方に非があるかのようないい方をします。何とか円満に解決できるように、会社を指導していただきたいと思います。

事業主の言い分

事情は本人から聞きましたが、退職届を受理する際に、「キチンと後任者に引き継ぎを行うことが条件」とクギを刺してあったはずです。

次の担当者の採用が済んでない以上、届出に記載してある日付での退職を認めることは、会社業務の必要性からも、認めることはできません。



指導・助言の内容

B さんは退職予定日の 1 カ月以上前に届出を提出し、受理されているので、民法上の問題はなく、家業の手伝いという理由もやむを得ないものと認められます。

会社側の「後任者が決まらない」という事情は、退職を慰留する理由にならないと説明し、希望どおりの退職日とするよう助言しました。

結果

A 社が都道府県労働局長の助言を受け入れ、「予定どおりの退職日で、ただちに雇用保険の離職票など退職手続きを済ませる」ということで、円満解決しました。