

# 社会保険労務士法人 OCHI OFFICE 事務所便り 2022年12月号

2022

12

## トピックス

- 最新・行政の動き
- ニュース
- 送検
- 監督指導動向
- 調査
- 実務に役立つQ & A



## 最新・行政の動き

厚生労働省は、コロナ禍で助成内容を拡充している雇用調整助成金について、今年12月から原則として通常の制度に戻す方針を明らかにしました。助成の日額上限は中小企業・大企業ともに雇用保険の基本手当と同額の8355円を維持しつつ、休業手当相当額に対する助成率を中小企業3分の2、大企業2分の1に引き下げます（11月までの助成率は中小企業が原則10分の9、大企業が同4分の3でした）。

とくに業況が厳しい事業主に対しては、来年1月末まで助成額などを上乘せする経過措置を設定します。売上高などの生産指標が最近3カ月の月平均で前年、前々年、または3年前同期比で30%以上減少しているケースが対象。助成上限額は9000円で、助成率は中小企業が10分の9、大企業が3分の2。解雇を行った事業主は順に3分の2、2分の1とします。

新型コロナの影響で小学校などが臨時休業した場合に、子どもの保護者に有給の休暇を取得させた企業に支給する小学校休業等対応助成金については、支給対象となる休暇取得期間を来年3月まで延長する方針。日額上限額は8355円を維持します。

一方、緊急事態宣言の対象区域などの事業主へ日額1万2000円まで支給する特例措置は、11月末で廃止となります。

### <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



## ニュース

### 労災認定 事業主の「不服」表明 可能に 保険料引上げ巡り

厚生労働省は、自社の労働災害の発生状況に応じて労災保険率が増減する労災保険のメリット制について、事業主が労働保険料の引上げ決定後に「労災認定は違法」として保険料決定に関する不服を申し立てられるよう、行政解釈の変更を行う考えです。近年、保険料決定処分の取消し訴訟において、保険給付支給の違法性の主張が認められるケースが現れていました。

都道府県労働局長が行った保険料引上げの決定を不服として、事業主が厚労大臣に審査請求し、厚労省での審査において労災給付が支給要件に該当しないことが認められた場合、労働保険料の引上げは行わないものとします。一方、労働者に対する支給決定自体は取り消さない方向です。支給決定を取り消せば、いったん支払った給付の回収や支給打ち切りを行う必要が生じることから、支給決定を維持し、給付を生活の糧にしている被災労働者や遺族に甚大な影響が及ぶのを防ぎます。

### 産業医勧告 不利益取扱い禁止は 努力義務 東京高裁

産業医事務所が、労働安全衛生法に基づく勧告権行使を理由に顧客企業から契約を解除されたと訴えた裁判で、東京高等裁判所は同事務所の請求を棄却しました。

同事務所の産業医は平成31年4月15日、勧告書を顧客企業の代表取締役手に手交しました。内容は、同社の総括安全衛生管理者兼人事総務部長が不適切な健康管理運営をしているため、処遇を考えて欲しいというものでした。同社は勧告書の内容を踏まえ、弁護士を選任し、産業医を含めた関係者の聞き取り調査を進めた結果、指摘事項の多くは存在が認められませんでした。

認められたものについても緊急の対応は必要なく、法令違反もないとの結論を得て、同年6月19日に産業医との契約を解除しました。

二審の同高裁は一審同様、契約解除を有効と判断しました。同社は勧告書を受け取った際、事実確認のうえ、必要に応じて改善措置を講じると約束しており、勧告権行使は契約解除の理由ではないと評価しています。産業医が同社の言い分に耳を貸さず、労基署の行政指導を示唆するなど、対決姿勢を深めていき、信頼関係破壊に至ったとしました。

勧告権行使を理由とする不利益取扱いを禁止した安衛則第14条4項の規定は「努力義務」と判示。委嘱契約は準委任に当たり、原則双方がいつでも契約解除できるが、安衛法第13条5項が労働者の健康確保のために産業医に職務権限を与えていることを考慮し、契約解除が法の趣旨を実質的に失わせている場合は権利濫用に該当するとしています。

### ハラスメントで新事業 研修用に動画提供 東京都



東京都は、企業のハラスメント防止対策を推進するため、新たな支援事業を立ち上げました。社内研修などに活用してもらうため、特設サイトでハラスメントに関する解説動画を公開します。リモートワーク特有のリモートハラスメントやカスタマーハラスメントを含む8種類のハラスメントについて注意を喚起するため、計12本を制作する予定。管理職や従業員向けの内容とし、それぞれのハラスメントの概要や対応方法などを解説します。

すでに開設した特設サイトでは、ハラスメントに該当する行為か否かを確認できるチェックシートも提供しています。8種類のハラスメントごとにシートを用意しており、たとえばリモートのチェックシートでは、「リモートワーク中に常時接続することを強要して監視する」などをチェック項目としています。今後は、先進的な取り組みを行う企業の事例も特設サイト内で紹介していく予定です。



## 企業登録制度を創設 SDGsの取組み公表へ 福岡県

福岡県は県内企業のSDGsへの貢献を「見える化」するため、登録制度を新設しました。「事業継続計画の策定」、「長時間労働の抑制」など必須17項目と、選択項目のうち5項目以上を選び、1年以内に取り組み内容を記載して同県のホームページで公表することが登録の要件となっています。選択できる項目に上限はなく、「各企業で力を入れている取組みを公表することで、PRにつなげてほしい」としました。

登録企業は商工会や金融機関などの会員・顧客向けの支援メニューを利用できます。経営相談やSDGs関連の各種セミナーなど無料で受けられるものもあり、同県から低金利の融資を受けることもできます。登録申請期間は第1期が10月31日～12月28日、第2期は来年1月4日～2月28日で、来年度以降も募集を行う予定。登録企業の交流会なども検討しています。



### 送検

## 機械式駐車場の死亡労災で送検 東京・中央労基署

東京・中央労働基準監督署は、機械式駐車装置の調整を行わせるに当たり、労働者に危険が及ぶおそれがあったにもかかわらず機械の運転を停止しなかったとして、装置の製造・管理を行う業者と同社サービスセンター所長代理を労働安全衛生法第20条（事業者の講ずべき措置等）違反の疑いで東京地検に書類送検しました。昨年9月、地下駐車場の装置内部で労働者が構成部材に挟まれて死亡する労働災害が発生しています。

装置内部では自動車を乗せたパレットとおもりがチェーンでつるべ状に吊られていました。別の

労働者がパレットを上昇させたことでおもりが降下し、下にいた労働者が床面との間に挟まれました。

同労基署によると、被災者らは複数人で現場を回り、装置の定期メンテナンスを行っていました。ビルごとに構造が違うこともあり、労働者間の連絡調整が上手くいっていなかったとみています。同種の駐車装置での事故を防ぐため、業界団体と連携を図っていくとしました。

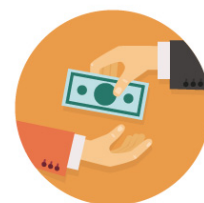
### 監督指導動向

## 正規雇用者の違反増 最賃確保へ監督指導 愛知労働局

愛知労働局は、今年1～3月に実施した最低賃金の履行確保に向けた監督指導の結果を公表しました。当時の地域別最賃955円または特定最賃未滿だった労働者331人のうち、正規雇用者は11.8%の39人に上り、前年から9.1ポイント増加しています。

最賃に近い賃金額の労働者が多いと思われる業種を中心に622事業場へ監督を実施したところ、71事業場（11.4%）で最賃法違反がありました。最賃額以上を支払っていなかった理由は「適用される最賃額を知らなかった」が最多で、26事業場（36.6%）。次いで「最賃の改正を知っていたが賃金の改定をしていなかった」が13事業場（18.3%）と続きます。そのほか、「労働者から最賃未滿でも働かせてほしいと申出があり、合意があれば最賃未滿でも良いと思っていた」、「賃金を時間額に換算して比較していなかった」などがみられました。

同労働局では「最賃の上昇により、今までは非正規雇用者のみを確認していた事業場で、正規雇用者の賃金がいつの間にか最賃を下回っていることもあるので、注意してほしい」と話しています。

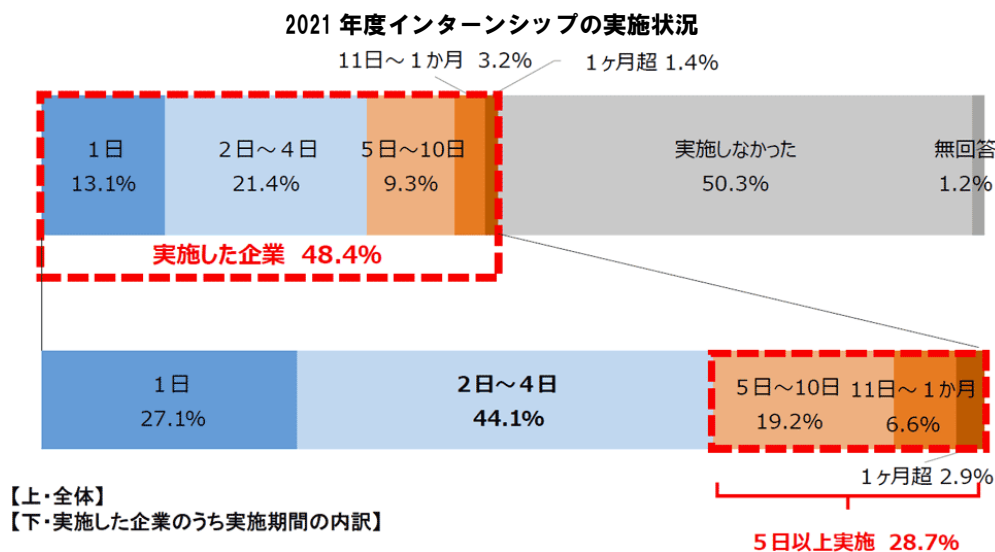


## 調査

## 採用活動型インターン 中小は実施希望 35% 日商調査

日本商工会議所が中小企業を中心に会員 2880 社から回答を得た新卒採用などに関する調査によると、一定の条件を満たせばインターンで得た学生の働きぶりや連絡先などの情報を採用活動に活用できるようになったことを受け、「条件を満たすインターンの実施を検討している」企業は 35.1%に留まることが判明しました。「実施に課題がある」が 24.1%、「課題はない」が 11.0%となっています。

調査では、昨年度のインターンシップの実施状況も聞いていますが、実施した企業のうち、44.1%が「2～4日」、27.1%が「1日」と回答しました。「5日以上」は 28.7%に留まっています。日商は、「会員企業では、人材不足により長期間インターンに人員を割くことが難しいようだ」と話しています。



## 実務に役立つQ &amp; A

## 3回目は給付出るか 出生時育休分割認める

Q

当社では、男性従業員にとにかく育休を取得してもらおうと考えています。法は2回ですが、3回、4回…と回数を増やしていったときに、出生時育児休業給付金は一体どうなるのでしょうか。

A

子の誕生日から起算して8週間を経過する日の翌日までに2回の出生時育児休業をした場合、出生時育休の申出は原則できません（育介法9条の2第2項1号）。日数が28日に達している場合も同じく原則不可です（同項2号）。育休の分割取得により、休業回数、期間等の管理が煩雑化します。

条文上原則として3回目の出生時育休は取得できず、出生時育児休業給付金も支給対象外です。男性がさらに休もうとすれば、通常の育休を取得する方法はあり得ます。厚生労働省は、3回目や28日を超えて取得した出生時育休について、被保険者と事業主との間で育休に振り替える旨を合意すれば、育児休業給付金として支給申請することができるとしています。雇用保険業務取扱要領では、ここでいう育休は、被保険者からの申出に基づき事業主が取得を認めた最長2歳までの育休をいうとしています。