

# 社会保険労務士法人 OCHI OFFICE 事務所便り 2022年4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、小売業・介護施設などの労災防止対策として、令和4年度から「+ S a f e」（プラスセーフ）コンソーシアム事業をスタートさせます。

令和4年1月時点の死傷者数は第13次労災防止計画の基準を超えるペースで発生し、特に小売業・介護施設を中心に、転倒・腰痛などの行動災害（労働者の作業行動に起因する労災）が増えています。

このため、企業・関係行政機関・業界団体などを加盟団体とする「コンソーシアム」（共同事業体）を設置し、人材確保も含めた総合的な経営対策として事業者の行動変容を促します。

併せて、都道府県労働局内でも「+ S a f e協議会」（仮称）を組織し、取組み目標の設定、啓発資料の作成、好事例収集等を通じて、自主的な安全管理をバックアップします。

### <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

### 安衛関係 11 省令を一斉改正 一人親方も保護対象に

安衛則・有機則・粉じん則・石綿則など安衛法関係の 11 省令が一斉に改正されます。施行は、令和 5 年 4 月 1 日を予定しています。

キッカケは、令和 3 年 5 月に出された最高裁判決です。石綿ばく露の労働者が健康被害を被ったのは、労働大臣（当時）が規制権限を行使しなかったためと認定しました。

たとえば、安衛法 22 条では「事業者に対し健康障害防止措置」を義務付けています。労働大臣は、「安衛法で定義する労働者（労基法と同じ）」以外の者に対しても措置を講ずべきところ、安衛関連則のなかでは、規制対象を労働者に限定しているものもみられます。

この判決を受け、厚労省では、安衛法令全体について見直し作業を進め、「労働者と同じ場所で働く労働者以外の者」（一人親方など）も含める形で、条文の修正を図ります。

たとえば、立入禁止に関し、「作業に従事する労働者」とあるのを、「作業に従事する者」に変更するなどのパターンが考えられます。ただし、一人親方等は事業者と指揮命令関係にないことから、「配慮規定」や「周知義務」という形で追加される部分もあります。

### 求人・求職メディアへの規制を強化 事業開始届出等も義務化へ

国会提出の「雇用保険法等の一部を改正する法律案」は、徴収法・職安法等の改正内容も含む一括法案です。

IT 技術の進展に伴い、インターネット上には求人・求職情報があふれ、その情報の種類も多岐化しています。職安法の改正に関しては、そうした状況も踏まえ、雇用仲介業者の「マッチング機能の質的向上」を目指します。

まず、募集情報等提供事業者（ネット上の公表情報を収集する求人メディア等も範囲に含める形で定義を拡大）を、ハローワーク等と協力する雇用仲介事業者として位置付けると同時に、厚労大臣の改善命令の対象に加えるなど規制の強化を図ります。

特に「求職者情報」提供に従事する業者を「特定募集情報等提供事業者」と呼称し、事業開始の届出・事業報告書の提出等の行政手続きの対象とします。

さらに、派遣・職業紹介など募集情報等提供に関わる事業者全体に対しては、情報表示の的確性（虚偽表示の禁止等）等に関する義務内容を強化する方針です。施行は、一部を除き、令和 4 年 10 月 1 日を予定しています。

### 感情的な対応はタブー 日商がパワハラ防止冊子

令和 4 年 4 月から、中小企業に対してもパワハラ防止措置が義務付けられます。日本商工会議所は、中小企業向けに、管理監督者の留意事項などを盛り込んだガイドブック（ハラスメント対策 BOOK）を HP 上で公開しました。

同会議所が実施した調査では、「パワハラ対策と適正な指導との困難」等の悩みを抱えている実態が明らかになっています。このため、ハラスメントの定義や実例、防止措置・事後対応等に至る一連の流れ等を詳しく説明しています。

管理監督者自身が感情的になってしまった場合、「日を改めて指導」するのが望ましく、「部下が泣いている間は、何をいっても論理的に理解されず、叱られたという記憶のみが残る」と指摘しています。

## ◆送検

### 虚偽の台帳提出で逮捕 割増不払で証拠隠滅図る 十和田労基署

青森・十和田労基署は、従業員9人の割増賃金500万円を支払わなかった疑いで、食品製造業2社の代表取締役（兼務）を青森地検八戸支部に身柄送検しました。同管内での逮捕事案は約30年ぶりということです。

2社では最大1カ月73時間の時間外労働があり、1人当たりの不払額は最高で117万円に達していました。

労基署が労基法101条に基づき書類提出を求めた際、代表取締役は事務担当従業員に「虚偽事項を記載した賃金台帳」を提出させていました。

捜査の段階でほかにも「証拠隠滅をうかがわせる挙動もあった」ため、逮捕に踏み切ったものです。代表取締役については、「割増賃金の不払い」のほか、「虚偽記載の帳簿書類提出」も送検理由となっています。

## ◆実務に役立つQ & A

### 就業場所間の通災か 家業を終業後手伝う



当社では兼業を許可制にしています。家業（自宅と別の店舗）を手伝いたいという申出がありました。終業後として、移動中の事故は通勤災害といえるのでしょうか。



就業の場所から他の就業の場所への移動も、通勤の範囲に含まれています（労災法7条2項2号）。

当該移動の間に起こった災害に関する保険給付は、「終点たる事業場」の保険関係で行う（労災則18条の5第2項、平18・3・31基発0331042号）としています。

終業後にアルバイト先へ向かうようなケースであれば、アルバイト先の保険関係で処理することになります。

家業が同居の親族のみを使用する場合、「労働者」には当たらない可能性があります（労基法116条）。労災保険でも、同様に解されます（労災法コンメンタール）。





## ◆職場でありがちなトラブル事例

### 雇保の加入手続き遅れる 教育給付でも不利益と主張

会社を退職したAさんは、ハローワークに求職の申込みに行きました。ところが、基本手当の所定給付日数が思ったより少なく、期待した日数（180日）の半分（90日）しかありません。

窓口で説明を聞くと、会社が雇用保険の資格取得届を出した年月日が、Aさんの入社日よりかなり遅いことが判明しました。

失業給付の日数が少ないだけではありません。求職期間を利用して、雇用保険の教育訓練給付を受けようとして計画していたのですが、こちらの受給要件も満たしません。

踏んだり蹴つたりの状態のAさんは、自分が被った損失を会社が補填するように求めて、あっせん申請を行いました。



#### 従業員の言い分

「会社のミスなので何とかならないか」とハローワーク窓口で相談したのですが、「行政処分の時効である2年を経過していて、加入年月日の遡及はできない」という回答でした。

会社に対し、本来、受けられるはずだった基本手当との差額（90日分）と教育訓練給付未受講分の損失を合わせ、70万円の支払を要求しました。

#### 事業主の言い分

手続きが遅れたのは、何度も催促したのに、本人が必要書類の提出を怠っていたからです。その後、ハローワークの助言を受け、ようやく書類なしで資格取得を認めてもらった経緯があります。

Aさんが速やかに協力してくれれば、今回のトラブルは回避できたわけで、すべてこちらの落ち度という主張は、当方として承服しがたいところです。



#### 指導・助言の内容

事業主に対しては、「事情はどうかあれ、雇保加入の手続きは事業主として果たすべき責任であり、何らかの補償を行う必要がある」と説得しました。

Aさんには、「教育訓練給付は、本人が講座を受講し、費用を支払って、初めて受給資格を得られる」という点を指摘し、未受講分の請求は撤回してもらいました。

#### 結果

会社がAさんに対して和解金35万円を支払うことで合意が成立し、和解文書を作成しました。