

社会保険労務士法人 OCHI OFFICE 事務所便り 2023年12月号

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

2023

12



最新・行政の動き

介護直面前に情報提供も 支援制度活用を促進 離職防止策で論点示す

厚生労働省はこのほど、仕事と介護の両立支援制度の見直しに向けた論点を整理し、労働政策審議会の分科会に示しました。

介護離職を防止する観点からは、労働者への周知に関する新たな仕組みの導入を挙げています。具体的には、①介護の必要性に直面した労働者を対象に、両立支援制度に関する情報を個別に周知し、労働者の意向を確認すること、②介護に直面するよりも早期に支援制度の情報を一律に提供すること、③研修の開催や相談窓口設置などの雇用環境の整備——の3点を検討課題としました。

使用者委員からは、②の情報提供の時期として、介護保険被保険者となる40歳到達時のほか、育児期の労働者に実施する定期的な面談の活用なども検討すべきとの発言がありました。また、③の研修開催などについて別の使用者委員は、「中小企業での対応は難しい」と訴えました。

介護期の働き方としてテレワークの導入を事業主の努力義務にすべきかどうか論点に盛り込みました。分科会では「テレワークは両立支援の手段として望ましい一方、実施が困難な業種・業態がある中では、努力義務化には慎重であるべき」、「選択的措置義務の選択肢の一つに追加すべき」などの声が挙がっています。

<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



OCHI OFFICE 検索

越智法務行政書士事務所 検索

ニュース

4段階で手順示す 配偶者手当見直しへ 厚生労働省

厚生労働省は、企業に対して配偶者手当の見直しを促すリーフレットを作成しました。9月に決定した年収の壁・支援強化パッケージの取組みの一環。配偶者の勤務先から配偶者手当をもらうために就業を調整している短時間労働者がいることから、廃止など見直しの手順を4ステップのフローチャートで示しました。

取組みの第一歩として、賃金制度・人事制度の見直しの検討に着手した後、従業員アンケートなどを通じて、ニーズを踏まえて自社に合った案に絞り込みます。

絞り込んだ案を基に、労使での話し合いや、必要な経過措置の検討などを経て、見直し案を決定します。その後は、見直しの影響を受ける従業員に対して新制度に関する丁寧な説明を行っていくとしました。

見直しの具体例として、①配偶者手当の廃止・縮小+基本給の増額、②手当廃止・縮小+子ども手当の増額、③手当廃止・縮小+資格手当の創設などを示しています。

死後の加入認めず 団交拒否は正当と判断 群馬県労働委員会

群馬県労働委員会は、鉄道車両メンテナンス業者が業務中に死亡した従業員の勤務状況に関する団体交渉に応じなかったとして、労働組合が救済を申し立てた紛争で、同社の対応は不当労働行為に該当しないと判断し、申立てを棄却しました。従業員が生前に同労組に加入した事実はなく、労組は「事後加入」と扱っていました。

従業員は昨年、業務中に心不全で死亡しました。労組は同社に対し、従業員の勤務状況などを交渉事項とする団交を申し入れました。同社は、従業員が生前に組合員だったことの確認を求めましたが、労組は応じず、団交は行われま

せんでした。労組は、団交拒否が不当労働行為に当たるとし、同労委に救済を申し立てました。

同労委の審査過程で、従業員が生前に同労組に加入したことはなく、相続人の意向で死後に「事後加入」となっていたことが判明しました。同労委は、死後、労働組合に加入することができないことは明らかであると指摘。他の従業員の中に同労組の組合員が存在しないことから、同労組が「使用者が雇用する労働者の代表者」には該当しないとしました。

託児所整備に補助金 若手ドライバー確保へ 愛媛県・24年問題対応

愛媛県は、物流の2024年問題への対応として、輸送能力の向上に取り組むトラック事業者を支援する補助金事業を開始しました。託児スペースの設置や配車計画システムの導入など、人材確保・物流効率化に関する取組みに対し、補助率2分の1で、最大200万円を補助します。

人材確保の面では、多様な人材の活躍を促進するために、事業場内の施設整備にかかった経費を補助します。託児スペースのほか、シャワー室や女性用の休憩室などを対象としています。若年層や女性運転者が働きやすい職場づくりを促す狙いです。

物流効率化の取組みに対しては、配車システムなどの輸送面だけでなく、荷役作業の効率を高めるための事業も補助対象としました。たとえば、アシストスーツやフォークリフトなど、作業時間や身体の負担を減らす機器の導入を想定しています。

同補助金は、国の補助金との併用を可能としています。併用する場合は、総事業費から国の補助金支給額を引いた自己負担分の額を、県の補助対象経費とします。



ラーケーション視野に特休付与 名古屋銀行

㈱名古屋銀行（愛知県名古屋市、藤原一朗取締役頭取）は、愛知県が今年9月から開始した「ラーケーションの日」での活用を念頭に、パートタイマーを含む全従業員 2585 人に対して有給の特別休暇を付与します。来年3月末までに1日取得できるようにしたもので、年次有給休暇とは別に各人へ取得を促します。

ラーケーションの日は、子どもが保護者とともに史跡巡りや農業体験などの自主学習活動をする場合、登校しなくても年3日まで欠席扱いにはしない制度。特別休暇の付与により、利用しやすくなるとみています。同行の年休取得率は、全産業平均を約10ポイント上回る68.8%（2022年度）となっています。



送検

45人が上限規制超え 実習生の違法残業で送検 大淀労基署

奈良・大淀労働基準監督署は、ベトナム人技能実習生および特定技能労働者38人と、日本人7人の計45人の労働者に対して、時間外労働の上限規制を超えて働かせたとして、奈良県五條市内の冷凍食品製造業者と会社代表取締役および生産・開発本部長の計1社2人を労働基準法第36条（時間外及び休日の労働）違反の疑いで奈良地検に書類送検しました。

同社は今年3～7月、労働者45人に対し、2～4カ月の平均が80時間を超える違法残業（時間外・休日労働）を行わせた疑い。

このうち38人については、単月で100時間以上の残業が発生していました。3月は24人、4月は27人、5月は23人、6月は23人、7月は28人が超過しています。5カ月連続で、月100時間以上残業していた者もいました。残業時間は最も長い者で月154時間でした。

同労基署の定期監督により違反が発覚しています。是正勧告を行いましたが、改善状況がみられなかったため、送検に踏み切りました。

同社は冷凍炒飯やおにぎりの製造・販売事業を営んでいます。違法残業をさせられていた45人は、工場内の冷凍食品製造部門の作業員でした。

監督指導動向

運送業で違反率53% 長時間労働の監督結果 東京労働局・令和4年度

東京労働局は、令和4年度に長時間労働が疑われる事業場に実施した監督指導結果を取りまとめました。違法な時間外労働を確認したのは1827事業場で、なかでも運輸交通業の違反率が最も高く、53.0%でした。全業種平均の39.1%を13.9ポイント上回っています。同労働局では、来年度の時間外労働の上限規制適用に向け、運輸交通業への説明会を進めています。

監督指導を実施したのは4673事業場で、時間外・休日労働が月80時間を超えているとの情報が寄せられた事業場と、過労死等の労災請求があった事業場を対象としています。違法な時間外労働が認められた1827事業場のうち、月80時間超えは648事業場でした。100時間超えは435事業場、150時間超えは128事業場、200時間超えは42事業場となっています。

運輸交通業の違反率は、昨年から6.3ポイント増と最も伸びました。同労働局は対策として、全18労働基準監督署で同業種向けの説明会を展開しています。荷主などの取引先企業を訪問し、荷待ち時間削減などの協力も求めています。

調査

8割が103万円を意識 就業調整の“目安”調査

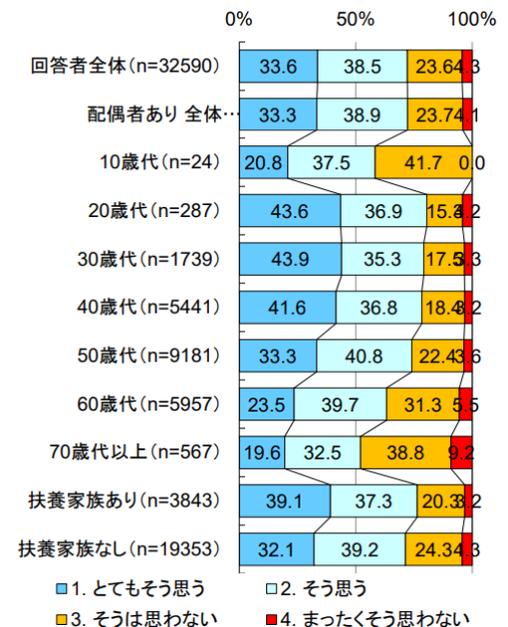
日本スーパーマーケット協会は、会員企業12社で働くパート10万人弱に実施した「年収の壁」調査を公開しました。回答者約3.3万人のうち、所属企業で働いている時間が週20時間未満の者は、53.6%を占めています。

「年収額を抑えるために就業時間・日数を調整している」と答えた割合は、全体の50.0%でした。さらに、年収額をいくらに抑えようとしているかを尋ねたところ、「103万円以下」が52.7%を占め、「100万円以下」と合わせて8割超に上っています。

一方、年収額を抑えたい最大の理由を尋ねたところ、最も多かったのは「社会保険（健康保険・厚生年金）の扶養から外れたくない」41.6%でした。103万円にかかる「所得税を払いたくない」は9.1%で、税金に関する選択肢（住民税、所得税、配偶者控除、配偶者特別控除）のいずれかを選んだ者の合計は40.5%となっています。

新たな仕組みにより一定の年収額まで手取りが減らなくなった場合、「現在よりも年収が多くなるように働きたいか」との設問には、7割強が肯定的に回答しました（うち「とてもそう思う」33.6%）。

問 一定の年収まで手取りが減らなくなった場合に年収が多くなるように働きたいか（配偶者あり 年代別、扶養家族の有無）



実務に役立つQ&A

定年後も継続可能？ 労災保険給付への影響

Q

業務上ケガをして休職している従業員がまもなく定年年齢に達します。退職後も保険給付を継続して受給できるはずですが、定年を機に退職するときでも、引き続き保険給付の対象なのでしょうか。

A

労災保険給付の受給権は、労働者の退職で変更されることはないと規定しています（労災法12条の5）。

病院等に行ったときの療養補償給付が退職後に支給されないとなると、業務上の事由により負傷し療養しているのにもかかわらず、その治療を受けられないという不合理なことになります（東京労働局）。

休業補償給付は、定年で退職してしまうと休業状態といえず、補償を受けられないのではないかとこの疑問が生じるかもしれません。しかし、業務上のケガに対する補償は雇用関係の存続とは別に考えられています。

労災法12条の5の退職について、労災法コンメンタールでは、使用者による解雇や労働者の意思による任意退職、労働契約の期間満了による自動退職に加え、「定年退職等理由のいかなを問わず労働関係の終了することをいう」としています。