

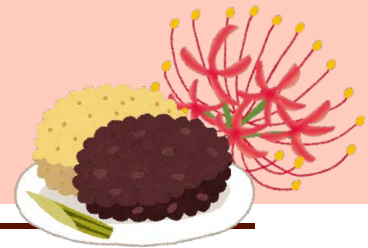
社会保険労務士法人 OCHI OFFICE 事務所便り 2023年9月号

2023

9

トピックス

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



最新・行政の動き

パワハラ防止法関連 2000 社超を是正指導 相談は5万件に倍増 厚労省

厚生労働省は、事業主にパワーハラスメント防止措置の実施を義務付けた労働施策総合推進法（いわゆるパワハラ防止法）の施行状況を明らかにしました。

義務化の対象を中小企業まで広げた令和4年度において、全国に設置されている総合労働相談コーナーなどに寄せられた同法関連の相談件数は5万840件となり、2万3000件程度だった前年度から117.6%増加しました。相談内容は、パワハラ防止措置関連が4万458件（87.7%）を占めました。パワハラに関する相談を行ったことを理由とする不利益取扱い関連も1581件（3.1%）ありました。

相談などを受けて雇用管理の実態把握を行ったのは4899事業所。このうち2258事業所で同法違反がみつきり、是正指導しました。是正指導件数は計2546件で、589件だった前年度の4.3倍に達しています。

指導内容は、「パワハラ防止措置」が1655件で最も多く、以下、「事業主の責務（労働者への研修実施など）」が475件、事業主に対して自らの言動に注意を払うよう努めることを求める「事業主の責務（自らの言動）」404件、「パワハラ相談を理由とした不利益取扱い」12件と続きました。

<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

勤続期間の要件削除 退職金規定例を見直し 厚労省

厚生労働省は、企業の参考となる「モデル就業規則」（令和5年7月版）を公表しました。

従来のモデル就業規則では、「勤続〇年以上の労働者が退職したまたは解雇されたときに、この章に定めるところにより退職金を支給する。ただし、自己都合による退職者で、勤続〇年未満の者には退職金を支給しない」と記載。勤続年数による制限や、自己都合退職者に対する会社都合退職者と異なる取扱いを例示していました。7月版においては、これらの取扱いを改め、「労働者が退職したまたは解雇されたときは、この章に定めるところにより退職金を支給する」としました。

モデル就業規則では退職金の支給に関する留意事項として、「退職金制度は必ず設けなければならないものではないが、設けたときは、適用される労働者の範囲、退職金の支給要件、額の計算および支払いの方法、支払いの時期などを就業規則に記載しなければならない」と指摘しています。



性同一性障害 女性用トイレ使用制限は違法 トラブル想定し難い 最高裁

経済産業省で働く性同一性障害の職員が、女性用トイレの使用を制限されているのを不服とした裁判で、最高裁判所第三小法廷は国による使用制限を違法と判断しました。

職員は、生物学的な性別は男性ですが、平成11年に性同一性障害の診断を受け、20年からは私生活を女性として過ごすようになりました。21年7月には職場の上司に性同一性障害につい

て伝え、女性の服装での勤務や女性用トイレの使用などを申し出ました。性別適合手術は健康上の問題から受けていません。

経産省は職員の下承のもと、同僚らを対象とした説明会を開き、終了後、職員による女性用トイレ使用について意見を求めたところ、数人の女性職員が違和感を抱いているように見受けられました。経産省は説明会を踏まえ、職員の勤務する階とその上下階の女性用トイレの使用を認めず、その他の階の使用を認める決定をしました。

職員は25年12月27日付で、女性用トイレの使用を含め、女性職員と同等の処遇をするよう人事院に求めました。人事院はいずれの要求も認めない判定を下しました。判定を不服とした職員が取消しを求める裁判を提起し、一番の東京地裁は人事院の判定を違法、二審の東京高裁は適法と判断しました。

最高裁は人事院の判定は裁量権の逸脱・濫用に当たるとして、違法と評価しました。2階以上離れた階の女性用トイレを使用するようになったことを理由とするトラブルは生じておらず、説明会でも明確な異論は出なかったと指摘。職員の置かれた具体的な事情を踏まえ、他の職員に対する配慮を過度に重視し、職員の不利益を不当に軽視した対応と強調しています。

トラックGメン創設 書面調査基に荷主聴取 国交省

国土交通省は、荷主に起因する長時間の荷待ちや運賃の不当な据え置きを是正するため、「トラックGメン」制度を創設しました。全トラック事業者に対して毎年書面調査を実施し、長時間の荷待ちをさせた疑いのある荷主や元請にGメンが聴取を行います。問題のある事業者には、改善に向けた要請や勧告、企業名公表を行い、是正を促します。創設に当たり国交省の運輸部門の人員体制を従来の82人から162人に拡充し、全国の地方運輸局にも配置しました。

国交省では、すでにホームページ上で適正取引に関する情報を受け付ける窓口を設置しています。今後は全トラック事業者を能動的に調査することで、荷主・元請への監視を強化します。

テクノロジー活用 介護 46 法人が集団協定結ぶ NCCU

UAゼンセン日本介護クラフトユニオン（NCCU）と約60法人でつくる「介護業界の労働環境向上を進める労使の会」は、介護現場におけるテクノロジーの導入・活用に関する集団協定を結びました。介護ロボットやAIなどのテクノロジーを導入する際、介護従事者の負担軽減やサービスの質向上を目的の第一義とすること、導入研修、習熟訓練を実施することなどを盛り込んでいます。



協定を結んだのは、SOMP Oケア(株)や(株)ケア21など46法人。6月末現在で対象法人（保育、福祉用具関連除く）の締結率は約8割となっています。

介護業界では、国によるテクノロジー導入支援、人員配置基準変更などの議論が進んでいます。一方でNCCUが昨年実施した調査では、懸念される課題として安全性確保（42.4%）、サービスの質の低下（41.3%）などが挙がっていました。NCCU側から労使の会で働き掛け、集団協定締結に至っています。

労災認定

石綿疾病 医師所見で死因判断 札幌中央労基署

札幌中央労働基準監督署が、トンネル工事に従事していた建設会社の従業員が死亡したのは、石綿ばく露によって悪性中皮腫を発症したためとして、労災認定しました。死亡診断書など、死因を客観的に証明する書類が残存しない状態で認定しています。

同労基署が被災者側に開示した調査復命書によると、被災者は昭和42年5月～44年12月の期間、トンネル工事現場で電気設備関係の保守

管理に従事し、石綿にばく露したとみえています。平成元年8月に死亡しましたが、死亡診断書のほか、レントゲン、CTなどの画像データ、診療録が残っておらず、死因が客観的に特定できていませんでした。

病院に残っていた、治療に関する病理診断報告書の診断コメントに、「悪性中皮腫」の所見があるほか、請求人から提出された入院証明書により、病院での死亡を確認しています。また医療機関や請求人から入手した資料を、医学的見地から助言を行う労災医員に提示したところ、死因は悪性中皮腫であるとの所見が得られたため、業務上の死亡と判断しました。

監督指導動向

本足場の使用を要請 墜落災害防止へ 長岡労基署

新潟・長岡労働基準監督署は、足場関連の規制を強化する改正労働安全衛生規則が今年10月から順次施行されることを受け、管内の足場組立業者や大手ハウスメーカーの営業所などに対し、墜落防止措置の徹底を要請しました。

同労基署の管轄地域は豪雪地帯であり、1階部分に車庫を設置する高床式の建物が多く、建物の高さに応じて工事現場の足場も高くなるため、墜落・転落災害防止を最重要課題としています。

要請では、垂直方向の支柱を片側だけに設ける「一側足場」の使用範囲制限を周知しました。一側足場は、安衛則に定める墜落防止措置が求められません。そのため来年4月から、幅が1メートル以上の箇所では原則として支柱を2列に並べる「本足場」の使用が義務付けられます。

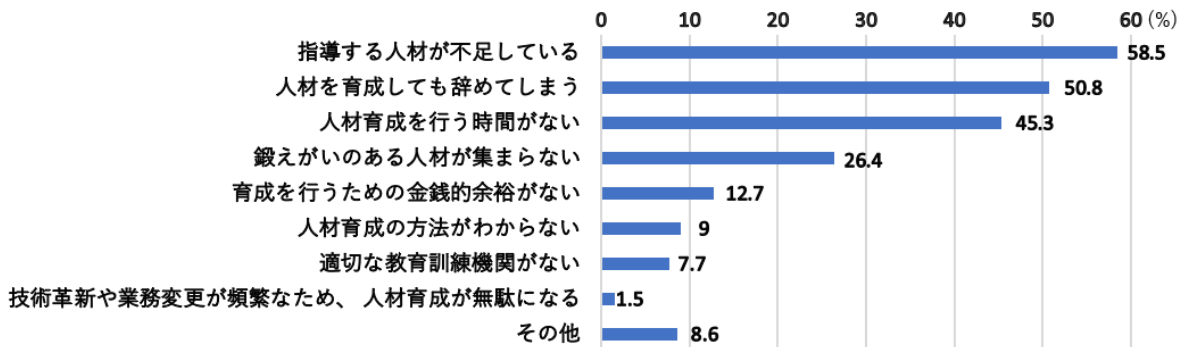
要請に当たっては、足場の使用に関するリーフレットも作成。足場上の作業で労働災害が起きた場合、被災労働者を雇用する事業者や元請が責任を問われるため、足場業者に管理を一任せず、墜落防止措置を徹底するよう呼び掛けています。

調査

事業所8割が課題あり 能力開発基本調査

厚生労働省は令和4年度の能力開発基本調査の結果を明らかにしました。企業による教育訓練への費用の支出状況を見ると、O f f - J Tまたは自己啓発支援に支出した企業は50.3%（前年度比0.2ポイント減）でした。両方に支出した企業は19.8%、O f f - J Tにのみ支出した企業は26.5%、自己啓発支援にのみ支出した企業は4.0%となりました。

能力開発や人材育成に関する問題点の内訳（複数回答）



能力開発や人材育成に関して、何らかの問題があるとする事業所は、前年度から3.8ポイント増加した80.2%でした。問題点の内訳（複数回答）を見ると、「指導する人材が不足している」が58.5%で最も高くなっています。「人材を育成しても辞めてしまう」と答えた割合は50.8%で、前年度から6.8ポイント増加しています。次いで「人材育成を行う時間がない」が45.3%、「鍛えがいのある人材が集まらない」が26.4%で続いています。

実務に役立つQ&A

2回目変更できるか 介護の労働時間短縮措置

Q

当社では、就業しつつ介護を行うことを容易にする措置として、短時間勤務制度と時差出勤の2つを採用しています。このたび労働者から時差出勤を使用したいと申出がありました。今回の申出は2回目、前回は短時間勤務を選択していました。育介則74条3項に2回以上利用できる制度とありますが、1・2回目で違う内容を選択できるのでしょうか。

A

事業主は、要介護状態にある家族を介護する労働者に対し、所定労働時間の短縮等の措置を講じなければなりません（育介法23条3項）。具体的には、①短時間勤務制度、②フレックスタイム制度、③始・終業時刻の繰上げ、繰下げ（時差出勤）の制度、④労働者が利用する介護サービスの費用の助成その他これに準ずる制度——のいずれかです。①は、1日・週または月の所定労働時間の短縮や、隔日勤務など週または月の所定労働日数を短縮する制度などが該当します。

同措置を講じる期間は、利用開始日として申し出た日からの連続する3年間以上で、これらの措置は2回以上利用できる制度とする必要があります（④を除く）。

同措置は、3年のなかで切り替えることが可能としています（厚労省「平成28年改正法に関するQ&A」）。ご質問のように、1回目は短時間勤務、2回目は時差出勤という選択もできるといえます。