

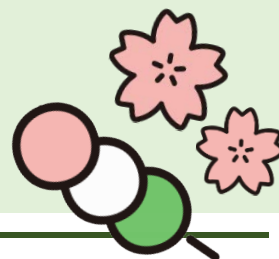
# 社会保険労務士法人 OCHI OFFICE 事務所便り 2024年4月号

## 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

2024

4



## 最新・行政の動き

### 女性活躍推進 ハラスメント対応強化へ 有識者検討会で議論 厚労省

厚生労働省は「雇用の分野における女性活躍推進に関する検討会」を設置しました。

企業に対して行動計画の策定などを求める女性活躍推進法は、10年間の時限立法として平成28年度から施行されており、令和8年3月末で失効することになっています。令和元年に成立した女性活躍推進法等改正法では、行動計画の策定義務および女性活躍に関する情報公表義務の対象を、常用労働者101人以上企業にまで拡大し、事業主におけるパワーハラスメント防止措置義務も新設。さらに4年7月には、省令改正によって、301人以上企業に対して男女の賃金の差異を公表するよう義務付けるなど、女性の活躍に向けて規定を充実させてきました。

その一方で、男女の賃金差異は依然として大きく、女性の管理職割合も国際的にみると低い状態です。都道府県労働局に寄せられるハラスメントに関する相談件数も高止まりしています。セクシュアルハラスメント・パワハラのほか、妊娠・出産に関するハラスメントなどの相談件数は令和4年度1年間で13万件に達します。厚労省の調査によると、顧客などからの著しい迷惑行為（カスハラ）を受けたことがある労働者も少なくありません。

このため、同検討会において、女性活躍推進に関する現状・課題を改めて整理し、めざすべき方向性・対応について議論します。2月29日の初会合では、生理や更年期障害など女性特有の健康問題への対応や、カスハラを含めたハラスメント対策の強化を検討課題とする声が多く挙がりました。

#### <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

### 本社一括届出を拡大 1カ月変形時間制など 厚労省

厚生労働省は、事業場ごとの届出を求めている1カ月単位の変形労働時間制に関する労使協定などについて、電子申請に限り、本社機能を持つ事業場が一括して届け出ることを認める通達を、都道府県労働局長に向けて発出しました。2月23日から適用しています。

従来、本社一括届出の対象は、就業規則のほか、時間外・休日労働協定、1年単位の変形労働時間制に関する協定に限られていました。

新たに電子申請による本社一括届出が認められるのは、①1カ月単位の変形労働時間制に関する協定、②1週間単位の非定型的変形労働時間制に関する協定、③事業場外労働のみなし労働時間制に関する協定、④専門業務型裁量労働制に関する協定、⑤企画業務型裁量労働制に関する決議、⑥企画業務型裁量労働制に関する定期報告——の6つの手続きです。

いずれの手続きも、本社の協定・決議・報告と、本社以外の事業場の協定などの「内容が同一」でなければならないとしました。

たとえば、1カ月単位の変形労働時間制の場合は、業務の種類、変形期間（起算日）、変形期間中の各日および各週の労働時間・所定休日などが、一括届出を行う事業場間で同一である必要があるとしました。

### 複数人訪問へ支援金 在宅介護のカスハラ防止 福岡県

福岡県は来年度、在宅医療・看護の現場における利用者や家族からの暴力・ハラスメント対策として、訪問同行者を派遣する際の費用支援や相談窓口の設置などを計画しています。昨年3～4月に初めて行った実態調査では、在宅医療・介護従事者の38.5%が「何らかの暴力・ハラスメントを受けたことがある」と回答していました。

従事者に対する安全確保策として、管理者・従事者双方に向けたハラスメント対策研修の実施、利用者宅にて身の危険を感じた際、外部に



SOSを発信できる機器の導入支援などを進めていきます。暴力・ハラスメントのおそれがある利用者宅を複数人で訪問できるようにするために、同行者費用の支援金制度も新設する予定です。介護・医療保険の「複数名加算」は利用者の同意を得る必要があります。実際にはハラスメント対策として利用されていない実態を解消したいとしています。

同県高齢者地域包括ケア推進課は「令和4年1月に埼玉県ふじみ野市で訪問診療医が利用者の家族に射殺された事件を受け、対策の必要性を感じていた」（担当者）と話しています。ハラスメントは離職の一因にもなっているとして、本格的な対策に乗り出す方針です。

### 配線器具火災 5年で約2倍に 在宅勤務背景か

製品事故に関する情報収集・調査などを行っている（独）製品評価技術基盤機構（NITE）は、テーブルタップや延長コードなど配線器具の火災事故が5年で倍増しているとして、注意を呼び掛けています。新型コロナウイルスの感染拡大に伴うテレワークの普及により、配線器具の使用が増えたことが背景にあると推定しています。

昨年、NITEへ報告があった配線器具の火災事故は28件でした。コロナ流行前の2019年は15件でしたが、21年以降は毎年30件前後で推移しています。

NITEでは事故防止のため、配線の設置状況の見直しを呼び掛けています。コードが足や家具に引っ掛かることで電源プラグが変形すると、異常発熱につながる危険性があると指摘。併せて、プラグ周辺の小まめな掃除も促しました。水分が付着すると発火の恐れもあるため、掃除の際は乾拭きで汚れを取り除くよう注意しています。

## 代替員配置に 100 万円 保育士の育休後離職防ぐ 山形県

山形県は令和6年度から、保育士が育児休業を取得しやすく、長く働き続けられる職場環境を整備するため、新事業を開始します。民間の保育所において、育休の取得を予定している保育士がいる場合に、あらかじめ育休代替保育士を配置したり、復帰後も配置したりするための経費を最大100万円まで補助します。

対象となるのは、育休を取得する保育士と、代替保育士が同時に配置されている期間に生じた経費。代替保育士に支払った賃金など、人件費を想定しています。産前産後休業より前の期間や、育休復帰後の期間を対象とするのは全国初。年度当初から補助を受けられるようにすることで、代替保育士を獲得しやすくする狙い。

補助上限額は100万円としました。県と、保育所所在の市町村で2分の1ずつ負担します。事業計画策定に当たり県内の保育園にヒアリングを実施し、50人以上の利用を見込んでいます。



同県子ども成育支援課によると、育休を取得した後、そのまま離職してしまう保育士がめだつといます。「代替保育士がいることで、復帰しやすい職場環境を整えられる。キャリアを途切れさせないことで、保育士の賃金向上にもつながられる」と話しています。

### 送検

## 100 時間残業の割賃支払わず 鳥取労基署・送検

鳥取労働基準監督署は、労働者2人にそれぞれ約100時間の時間外労働をさせていたにもかかわらず、約20～30時間分の割増賃金しか支払わなかったとして、鳥取市内の小売業者と会社代表取

締役を、労働基準法第37条（時間外労働等の割増賃金）および同法第108条（賃金台帳）違反の疑いで鳥取地検に書類送検しました。

立件対象の期間は、令和5年10～11月。労働者にタイムカードを打刻させた後も働かせている実態にあったことが発覚しています。事実に基づかない時間外労働時間数や割増賃金額を賃金台帳に記入していたとみられます。

同労基署による臨検監督の際、不正に打刻されたタイムカードや虚偽記載した賃金台帳を提出したとして、同法第101条（労働基準監督官の権限）違反の疑いでも立件しています。

### 監督指導動向

## 災害時の例外周知を 地震・雪害対応増加受け 福井労基署・建設業向け要請

福井労働基準監督署は、福井県建設業協会に対し、能登半島地震の復旧工事や雪害対応に関連して、災害時に労働時間の延長が可能となる労働基準法第33条（災害等による臨時の必要がある場合の時間外労働等）の周知を要請しました。

同条では、災害復旧工事などを行う場合、労基署長の許可を得ることにより、36協定の延長時間とは別に、時間外・休日労働を行わせることができることと定めています。同労基署では今年に入ってから、同条における許可の対象となる業務の範囲や、提出物の種類に関する問合せが増加していました。「4月からの建設業の上限規制適用と、積雪・能登半島地震対応が重なったことが理由と思われる」（同労基署担当者）。

要請に当たっては、福井労働局のホームページ内に同条の要点をまとめた専用サイトを作成し、案内しています。たとえば許可基準について、降雪で交通への重大な影響が予測される状況では、凍結防止剤の散布など、予防的に対応するための業務も含まれるとしました。

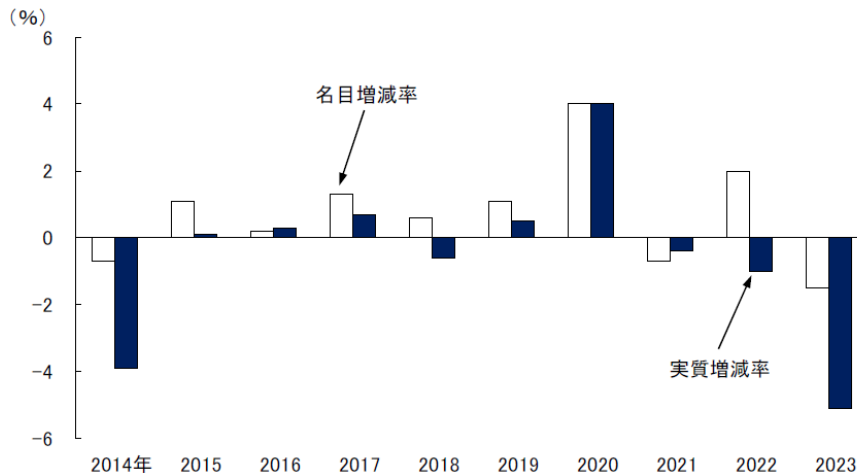
上限規制適用に伴い、新様式による36協定の届出が必要となる事業者も多いことから、新様式の周知も要請しています。

## 調査

## 配偶者収入も実質減に 家計調査報告（2023年平均）

総務省は家計調査の2023年平均結果を公表しました。世帯主が会社などに勤めている「勤労者世帯」について、2人以上の世帯をみると、2023年の実収入（現金収入）平均は1世帯当たり60万8182円でした。前年比に関しては、名目では1.5%減少、実質では5.1%減少となりました。3年連続で実質減少が続いています。

## 実収入の対前年増減率の推移（二人以上の世帯のうち勤労者世帯）



実収入のうち、配偶者収入の平均は9万7670円でした。名目では0.3%増加していますが、実質では3.4%の減少となっています。実質減少したのは、6年ぶりとなりました。世帯主の収入は44万1862円で、名目では2.0%減少、実質では5.6%減少しました。実質減少となるのは2年連続。勤労者世帯のうち総世帯の実収入平均は、1世帯当たり52万2334円でした。名目2.4%の減少、実質6.0%の減少となりました。

## 実務に役立つQ&amp;A

## ドナー休暇に給付？ 労務不能で傷病手当金

Q

当社でドナー休暇の導入を検討していて、有給とする案が出ています。検査後の入院期間中等について、業務外で労務不能であれば、傷病手当金の受給も選択肢としてあり得るのでしょうか。

A

健康保険は、業務災害以外の傷病等に関して保険給付を行います（法1条）。傷病手当金（法99条）は、療養のため労務に服することができないときは、その4日目以降、支給され得るものです。

保険給付が制限される場合もあります。被保険者が故意に給付事由を生じさせたとき等です（法116条）。自ら身体を傷付けたとき等は、自己の行為に対して認識能力がない場合を除き、給付は受けられないとした解釈がありますが（健康保険法の解釈と運用）、ドナー登録をして骨髄等を提供した場合は給付制限の対象にはならないと解されています（協会けんぽ東京支部）。なお、入院自体は4日程度で済むこともあるようです。その他、入院に要した日数等に地方自治体等から助成があることもあります。

「骨髄ドナー休暇」の企業事例は、厚生労働省「特別休暇制度導入事例集2022」を参考にしてみてください。