

社会保険労務士法人 OCHI OFFICE 事務所便り 2024年5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

5



最新・行政の動き

過労死等発生企業 再発防止対策を強化 全社的な対応へ指導 厚労省・過労死防止大綱素案

厚生労働省は、今年7月の閣議決定をめざしている新たな過労死等防止対策大綱の素案を作成しました。素案では、国が取り組む重点対策として、時間外労働の上限規制の遵守徹底や、脳・心臓疾患または精神障害に関する労災保険支給決定が行われた企業における再発防止対策の強化、勤務間インターバル制度の周知などを掲げました。

上限規制については、4月から建設事業や自動車運転業務などでも適用が開始されたことから、労働基準監督署で遵守徹底を図ります。建設業では短い工期設定、自動車運転者では長時間の荷待ちなどが課題になっているため、施主や荷主などの取引関係者に対しても、長時間労働改善に向けた協力を呼び掛けていきます。

一方、過労死等の再発防止対策の取組みとしては、これまで行ってきた発生事業場に対する監督指導・個別指導に加えて、企業本社における全社的な再発防止対策の策定を求める指導を実施します。企業本社への指導は、事業場を通じて実施します。

さらに、一定期間内に複数事案を発生させた企業に対しては、企業の本社を管轄する都道府県労働局長から「過労死等の防止に向けた改善計画」の策定を求め、同計画に基づく取組みを企業全体に定着させるための助言・指導（過労死等防止計画指導）を実施するとしました。

<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

職安が延長適否判断 育休給付巡り雇保則改正 厚労省

厚生労働省は、子供を保育所に入所させる意思がないにもかかわらず、労働者が育児休業給付の受給期間を延長する目的で自治体へ入所を申し込む行為を防止するため、雇用保険法施行規則を改正し、期間延長手続きを厳格化します。施行は来年4月1日。入所申込みなどに関する労働者本人の申告内容をハローワークが確認し、延長の適否を判断します。

子が1歳および1歳6カ月を超えた後も労働者が育児休業給付を受給するためには従来、保育所の入所を希望したにもかかわらず入所できないことが要件になっていました。その確認は原則として、市区町村が発行する入所保留通知書や入所不承諾通知書で行ってきました。

雇保則改正により、受給を延長する要件として、「市区町村に申し込んだ内容が速やかな職場復帰のために保育所等における保育の利用を希望しているものと公共職業安定所長が認めるものであること」を追加。入所保留通知書に加え、本人が記載する申告書と、市区町村への利用申込書の写しを提出させて、申し込んだ施設が、合理的な理由なく自宅や勤務先から遠隔地の施設のみになっていないかなどを確認します。

“真の睡眠”5時間半 運転者を10日間調査 秋田産保センター

秋田産業保健総合支援センターは、トラック運転者の健康起因事故防止に向け、県内のドライバー109人に行った睡眠調査の結果を公表しました。医学的に「本当に眠っている時間」が、平日で平均5時間21分に留まり、睡眠不足に陥っている状況が明らかになりました。原因が長距離運転による生活習慣の乱れや、運転中の過

度な眠気防止策などにあるとして、改善を呼び掛けています。

調査はドライバーに睡眠測定用の機器を連続10日間装着し、睡眠状態



を測定しました。平日の「布団に入っている時間」は平均で7時間3分と7時間を超えたものの、「本当に眠っている時間」は5時間21分でした。途中で起きた回数が5回、合計で70分間に及び、良質な睡眠がとれていない実態が浮かび上がっています。

同センターは1日6～8時間が理想的な睡眠時間として、睡眠の質を向上させる10個のポイントをリーフレットにまとめました。眠気覚ましに摂るカフェインには利尿作用があり、夜中にトイレに起きる原因にもなるため、夕方以降は摂取しないよう勧めています。寝酒やタバコは眠りを浅くするため、控えるよう促しました。

あらゆる危険に対応 中小へBCP策定ガイド 東商

東京商工会議所は中小企業向けに、自然災害や感染症、サイバー攻撃などさまざまなハザード（危険）に対応できる「オールハザード型BCP」の策定ガイドを発行しました。ハザードごとにBCPを策定するのではなく、ハザードにより生じる人員や設備などの資源への影響に着目して、経営資源ごとに復旧戦略を検討するよう勧めています。

まずは重要な事業を選定し、事業を遂行するために必要な経営資源として、決裁者やスキルを持った人員を決めておくべきとしました。何らかのハザードによってその人員を活用できなくなった場合の対策を立てておけば、想定外の災害も含めてどんなハザードが起きても対処できます。具体的には、決裁者の代行順位の設定、スキル保有者の在宅勤務などを検討しておくよう促しています。

熟練技術者の「勘」を言語化 人手不足解消へ手引 近畿経産局

近畿経済産業局は、人手不足に悩むものづくり現場に効果的なデジタル化・省力化を促すため、業務を可視化する手法についてのマニュアルを作成しました。

マニュアルは、社内の現場担当者が集まり、グループワーク形式で業務の手順や勘所、改善点を明らかにする際のツールとしてまとめたもの。ツールに沿って手順や勘所を整理することで、正確な現場の実態が明らかになります。簡単な単純作業のみを切り出して、パートタイム労働者などをスポット的に募集するほか、自動化・省力化に向けて新たな機器を導入するなど、効果的な人手不足対策につなげてもらう狙い。作成した手順書は、新人向けの教育ツールとしても活用できます。



手順の書出しに当たっては、担当者自身が「何を」「どのように」やっているかを付箋に記入し、工程ごとに分類します。分類後は、技術者が自身の経験や勘に基づいて行っているノウハウである勘所について、手順ごとに付箋に書き起こします。記入すべき具体的なポイントとして、「その作業を行う意味・判断基準」、「参考にしている資料やデータ」、「作業の留意点」、「不良・クレーム対応におけるポイント」、「オリジナルの工夫」の5点を例示しました。

300 講座を無料で提供へ 学び直し 京都府

京都府は、学び直し促進のため、ビジネスやデジタル分野など約 300 講座をオンラインで受講できるサイト「KYO育tv.」を開設しました。登録料・受講料は不要で、オンデマンド配信のためいつでも受講可能です。

企業の活用を促すため、相談対応も実施。キャリアカウンセラーなどの専門家が、社員教育におけるサイト活用方法などを助言します。

送検

不利益取扱い 県内初の送検 真岡労基署

栃木・真岡労働基準監督署は、労基署への申告を理由に、労働者との雇用契約を解除し、不利益な取扱いをしたとして、栃木県真岡市内の社会福祉法人と同法人理事長を労働基準法第104条（監督機関に対する申告）違反の疑いで宇津宮地検に書類送検しました。

同法第104条での送検は極めて珍しく、栃木労働局管内では初めてとなります。同労基署は、立件に至った証拠について明らかにしていませんが、「一般的には解雇理由証明書や、関係者の供述などを根拠としている」と話しています。

36 協定を届け出ずに違法な時間外労働をさせたとして、同法第32条（労働時間）でも送検しました。立件対象期間は昨年3月1日～6月30日。労働者11人に対して1日当たりの法定労働時間を超えて労働させ、うち2人には週40時間を超えて時間外労働をさせた疑いです。

監督指導動向

作業前に型枠点検を 6人死傷受け緊急要請 岡山労働局

岡山労働局は、3月18日に岡山駅付近のマンション新築工事現場で作業員6人が死傷した事故を受け、翌19日に県内の建設業関係団体へ型枠の崩壊・倒壊防止対策を緊急要請しました。岸本英明健康安全課長が、同県建設業協会の猪木雅夫事務局長に要請書を手交しました。事故は地下のコンクリート壁建造のため、型枠に生コンを流し込む打設作業を行っていたところ、設置していた足場とともに型枠が崩壊したもので、5人がケガを負い、1人が死亡しました。

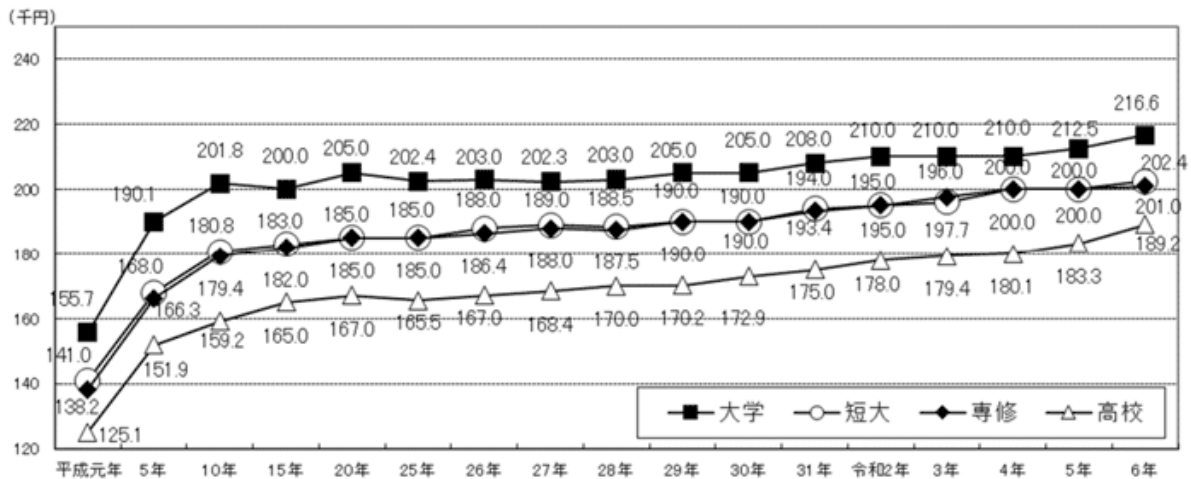
要請では、生コンの量や打設時の衝撃などに対し十分な強度を有する型枠を設置するよう求めました。型枠が計画どおりに設置されているかの確認や、打設前の点検も呼び掛けました。

調査

大卒者で 21.7 万円 高卒は前年比 4.1%増加 東京労働局・初任給調査

東京労働局は、令和6年3月新規学卒者の求人初任給調査結果をまとめました。大学卒は 21.7 万円で、前年結果と比べて 2.4%増加しています。高校卒は 4.1%増の 18.9 万円でした。

年別・学歴別求人初任給の推移



調査は都内ハローワークで受理した求人票記載の初任給を集計したものです。「定期的に支払われる賃金」について、中位数を算出しました。大学卒の産業別の水準は、建設業 22.8 万円が最も高くなっています。このほか求人申込み件数の多い産業では、製造業と情報通信業が 22.0 万円、卸売業・小売業が 21.6 万円、医療・福祉が 20.6 万円となっています。高校卒は、卸売業・小売業 18.7 万円、宿泊業・飲食サービス業 18.6 万円、製造業 18.4 万円でした。

実務に役立つQ&A

早退した日の扱いは 待期必要な傷病手当金

Q

社内で具合が悪くなって早退して、翌日以降も欠勤が続いたときですが、傷病手当金はいつから支給されるのでしょうか。待期期間が3日必要ですが、早退した初日は働いていますから、翌日以降、丸1日欠勤した日をカウントしていくのでしょうか。

A

傷病手当金が支給されるのは、労務に服することができなくなった日から起算して、4日目以降です（健保法99条）。待期期間として、労務不能状態が3日間連続することが必要です（昭32・1・31保発2号の2）。

「就業時間中」に労務不能となったとき、その日は待期3日に含まれ、賃金の全部または一部を受けていたか否かは問わない（昭28・1・9保文発69号など）と解されています。その日に早退しても待期1日とカウントします。申請書の記載例をみると、1日目の早退のみ「早」と書くよう求めています。

翌日以降、病院に通院するからといって遅刻や早退したとします。支給期間に関する解釈ですが、午前中のみ出勤し従前の業務に服する場合は通常支給されない（昭31・1・19保文発340号）など、出勤した日として案内するとしています（協会けんぽ）。