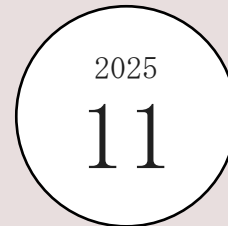


社会保険労務士法人 OCHIOFFICE 事務所便り 2025 年 11 月号

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



最新・行政の動き

個人事業者業務上災害 注文者に報告義務課す 安衛則改正案・厚労省

厚生労働省は、建設業の一人親方など個人事業者の業務上災害の報告制度の創設に向け、労働安全衛生規則などの改正案要綱を労働政策審議会に諮問し、「妥当」との答申を受けました。令和9年1月に施行する予定です。

昨年5月に公布された改正労働安全衛生法および作業環境測定法では、個人事業者などの業務上災害報告制度の創設を盛り込みました。個人事業者の業務上災害を網羅的に把握する仕組みがなかったことから、報告制度により、効果的な労働災害防止施策などの検討につなげるのが狙いです。報告主体や報告事項などの詳細については、省令などで示すこととしていました。

改正省令案要綱によると、個人事業者と同一の場所で仕事を行う直近上位の注文者（特定注文者）に対し、労働者と同一の場所で作業を行う個人事業者が業務に起因する負傷・傷病によって4日以上休業したことを把握したとき、所轄労基署に遅滞なく報告するよう義務付けます。罰則は設けません。特定注文者が存在しない場合には、災害発生場所を管理する事業者が報告義務を負います。

被災者である個人事業者が災害発生の事実を伝達できる場合には、個人事業者本人が特定注文者または管理事業者に遅滞なく報告する必要があります。報告を受けた事業者は、必要事項を補足したうえで労基署に遅滞なく報告しなければなりません。

脳・心臓疾患および精神障害事案については、本人が直接、労基署に報告できることとします。

<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



OCHI OFFICE 検索

越智法務行政書士事務所 検索

ニュース

建設など8分野は2年 育成就労の転籍制限期間 入管庁案

外国人技能実習制度に代わって令和9年4月に開始される育成就労制度を巡り、出入国在留管理庁と厚生労働省は、分野ごとの転籍制限期間に関する案を有識者会議に提示しました。外国人本人の意向で職場を移る「転籍」を制限する期間について、建設や工業製品製造、飲食品製造、介護など8分野で、就労開始から2年としました。宿泊や物流倉庫、ビルクリーニングなど9分野は1年での転籍を可能とします。

今年3月に閣議決定した基本方針では、「転籍制限期間については、1年とすることをめざしつつ、当分の間、育成就労産業分野ごとに、業務内容を踏まえて、1年から2年までの範囲内で分野別運用方針において設定する」としています。1年を超える期間を設定する分野の受入れ企業は、原則として、分野ごとの基準を満たす待遇向上策を講じなければなりません。

出入国在留管理庁などの案では、各分野の制限期間をその理由とともに示しました。たとえば、建設分野では、外国人が安全に作業を行えるようになるために、一定の時間をかけて安全衛生教育を行う必要があることなどを理由として、2年に設定しました。

政府は、分野別運用方針について、年内の閣議決定をめざしています。

店長年収 2000 万円へ 部下の満足度で評価 トリドールHD

(株)トリドールホールディングスは、運営するうどんチェーン「丸亀製麺」の店長職をアップグレードし、主な役割を従業員のハピネス（満足度）の最大化と顧客の感動づくりに設定します。新役職「ハピカンキャプテン」は4段階で処遇し、最上位では年収 2000 万円に到達可能としました。ハピネスについては、音声対話型生成 AI によるヒアリングで測定します。

従来の店長の年収は 520 万円が上限となっていました。新役職のキャプテンは 500 万円を下

限とし、3年で 300 人体制をめざします。そのうち 10 人程度は最上位の 2000 万円クラスとなることを見込んでいました。

キャプテンにはハピネス向上のため、従業員の誕生日を祝ったり、交流会を開く予算を与えます。従業員や顧客と直接触れ合う機会を増やすため、シフト作成・発注管理、帳簿管理などの管理業務は副店長に移管します。

顧客の感動度は、食後に記入してもらうアンケートの結果から分析し、スコア化します。

電子申請 1 月開始へ 適用・給付関連が可能に 協会けんぽ

全国健康保険協会（協会けんぽ）は来年 1 月から適用・給付関連の電子申請サービスを始める方針を明らかにしました。協会けんぽのホームページまたは今後リリースするスマートフォンアプリ「けんぽアプリ」で申請ができるよう現在準備を進めています。

利用対象者は被保険者、被扶養者、社会保険労務士で、被保険者と被扶養者はマイナンバーカードで本人確認をします。社労士はユーザー ID とパスワードの事前取得により利用できるようになります。受付時間は平日の 8～21 時。

対象の申請は傷病手当金、出産手当金、高額療養費などの給付と、任意継続被保険者資格の得喪などの適用にかかるもの。スマホから申請書を選択し、情報を入力すれば、オンラインで手続きが完結します。申請後は「受付」「審査中」「審査完了」「返戻」などの進捗状況が随時確認できます。返戻となった場合は返戻理由のお知らせと申請ファイルが送られてきます。申請ファイルは再申請の際に利用可能としました。

リリース後は段階的に機能を拡充し、将来的には健診・各種申請の勧奨やヘルスリテラシーの提供、健康づくりアドバイスなど、プッシュ型の支援を実現したい考えです。



採用活動の悩み共有 意見交換する場提供へ 福島県

福島県は、採用担当が他社の採用担当者につながる機会となるイベントとして、「オフサイトミーティング」を初めて開催します。他社とかかわりを持つ機会の少ない採用担当者に対し、採用活動の悩みを共有したり、解決策を模索したりする場を提供します。イベントは11月11日、県庁講堂で対面にて開催します。

イベントでは、自社の取組みを紹介し合う時間を設けます。グループワークやフリートーク形式で行い、取組みの経緯や効果を気軽に質問し合える場にする予定です。

同県はこれまで、セミナーなどで県内企業の好事例を発信してきました。イベントは、セミナー参加者からの「他社とざっくばらんに話したい」との声を受けてのもの。30社の参加をめざしています。

同県雇用労政課は、「首都圏への若手の流出など、県内企業が抱える課題は共通点多



い。今後の採用活動のヒントを得る機会になってほしい」と参加を促しています。

送検

下水道作業員 2 人が溺死 警報周知せず送検 相模原労基署

神奈川・相模原労働基準監督署は、下水道工事で下請の労働者2人が雨水に流され死亡した労働災害に関連して、建設業者と同社現場代理人を労働安全衛生法第30条（特定元方事業者の講ずべき措置）違反の疑いで横浜地検相模原支部に書類送検しました。下水道管内に大量の水が流れ込んだ際の警報を、関係請負人に周知していなかった疑いです。

同法に基づく労働安全衛生規則では特定元方事業者に、作業場所に水が流れ込むおそれがあ

る場合、警報を定め周知することを義務付けています。

災害は昨年9月19日に発生しました。現場には下請3社が入場し、下水道の耐震補強工事に従事していました。同社では日頃は赤色灯とトランシーバーを警報として使っていましたが、事故発生前にトランシーバーに不具合が発生。口頭での警報に変更したが、下請に周知していませんでした。

作業中、突如として大雨が発生。下水道管内で作業していた複数の労働者へ口頭で避難指示が行われましたが、2人が逃げ遅れました。

監督指導動向

無期転換周知を強化 高齢者の雇用機会増で 愛媛労働局

愛媛労働局は、管内企業の高齢者雇用の機会増加を受け、有期労働契約の無期転換ルールに関する周知を強めています。同ルールの第二種計画認定に基づく特例に関して、要件や必要となる手続きに関する問合せが多く寄せられていることから、同労働局のホームページ内に「無期転換ルール」に関する特設ページを作成。同ルールの特例を中心に解説しています。

定年後に引き続き雇用される有期契約労働者は、雇用主が第二種計画認定を受けていると、特例により無期転換申込み権が発生しません。同労働局管内では、人手不足を背景に、定年後の再雇用だけでなく、高齢者を新規で雇用する企業が増えています。同労働局雇用環境・均等室によると、他社で定年まで働いていた労働者を新たに雇用する場合も、特例の適用対象になるとの誤解が多いといいます。

令和6年4月に義務化された、無期転換に関する事項の条件明示についても周知を徹底していきます。同労働局が平成28年から実施している無料のコンサルタント派遣事業などを通じて、同ルールに関する情報発信を行っていくとしました。

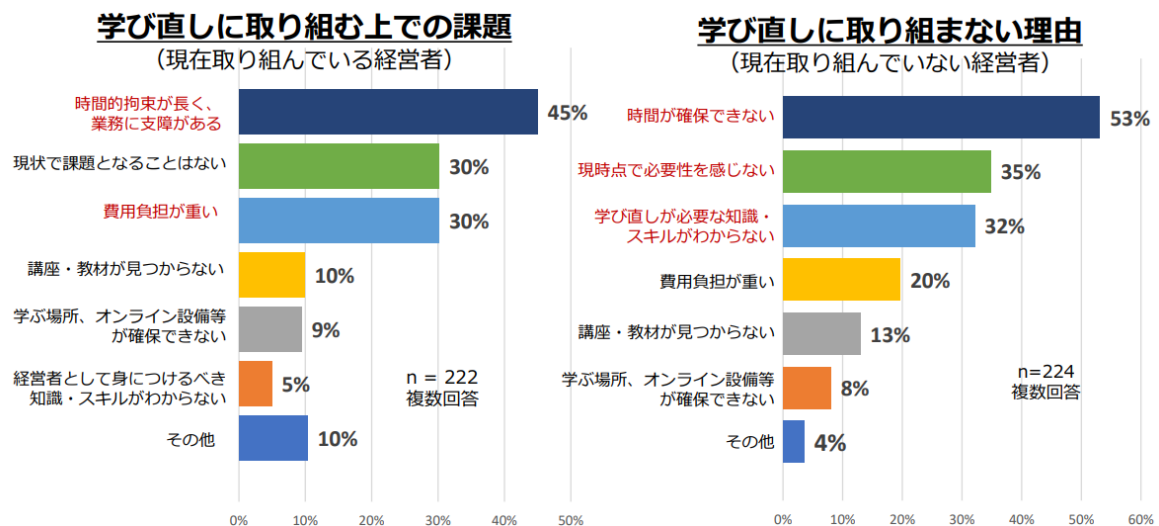
調査

時間的制約が実施課題に 経営者の学び直しに関するアンケート調査結果

東京商工会議所は中小企業の経営者における学び直しの状況を調査しました。

学び直しに現在取り組んでいる割合は 50%でした。2～3 年以内に取り組みたいと回答した割合は 20%となっています。回答率 1.8%（回答数 446 件）を踏まえ、「実際の取組み状況は、この結果よりも低い水準にあることが推測される」と分析しています。

学び直しに取り組むうえでの課題を複数回答で尋ねています。現在取り組んでいない経営者では、「時間が確保できない」が最も高く、53%に上りました。「現時点で必要性を感じない」が 35%、「学び直しが必要な知識・スキルがわからない」が 32%で続きます。現在取り組んでいる経営者でも、時間的制約を課題に挙げる者が多くなりました。「時間的拘束が長く、業務に支障がある」が 45%、「現状で課題となることはない」が 30%、「費用負担が重い」が 30%となっています。



実務に役立つ Q & A

共働きでも受給可能か 業務上災害の遺族年金

Q

従業員が業務上災害で亡くなり、労災保険給付を請求することになったため、会社も協力します。この従業員は夫婦共働きですが、遺族補償年金の受給に必要な生計維持関係は認められるのでしょうか。

A

遺族補償年金を受けることができるのは、死亡した労働者が生計を維持していた遺族に限られます（労災法 16 条の 2 第 1 項、則 14 条の 4）。配偶者も対象です。

生計維持関係は、労働者の死亡当時、その収入によって日常の消費生活の全部または一部を営んでおり、死亡労働者の収入がなければ通常の生活水準を維持することが困難となるような関係が常態であったかどうかにより判断します（労災保険給付事務取扱手引）。

労災保険の生計維持関係は、もっぱらまたは主として労働者の収入によって生計を維持されていることを要しないため、労働者の収入により生計の一部を維持されていれば足り、いわゆる共稼ぎも含まれます（昭 41・1・31 基発 73 号）。相互に生計依存関係がないことが明らかに認められる場合を除き、生計依存関係を認めて差し支えないとされています（平 2・7・31 基発 486 号）。