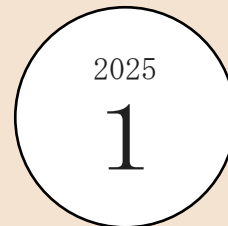


社会保険労務士法人 OCHIOFFICE 事務所便り 2025 年 1 月号

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

意見聴取は施行前に 柔軟な働き方実現措置 育介法Q & A

厚生労働省は、2025 年 4 月と 10 月の 2 段階で施行する改正育児介護休業法に関する Q & A をまとめました。3 歳～小学校就学前の子を養育する労働者に対する柔軟な働き方を実現するための措置について、導入要件となる過半数労働組合などへの意見聴取は施行日である 2025 年 10 月 1 日よりも前に行う必要があるとしました。

改正法では同措置として、始業時刻等の変更、テレワーク、短時間勤務制度などから 2 つ以上を選択して講じるよう事業主に義務付けました。選択時には、過半数組合または過半数代表者から意見を聴取しなければなりません。さらに、3 歳未満の子を養育する労働者への個別周知および利用意向の確認も義務付けています。

Q & A では、施行日の 2025 年 10 月 1 日時点で措置を講じることができるよう、過半数組合などの意見聴取はあらかじめ行っておくべきとしています。

労働者への個別周知・意向確認については、施行日前に実施する義務はないと明記しました。ただし、施行前に行っておくのが望ましいとしました。

事業主が措置を用意していても、労働者の職種などから利用できないことがあらかじめ想定される場合は、措置義務を果たしたことになる旨と指摘しています。

<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

工期設定で協力依頼 働き方改革へ 発注側に 厚労省・国交省

厚生労働省と国土交通省は、民間建設工事の発注事業者を会員に持つ主要経済団体に対し、建設業の働き方改革の実現に向けた取組みに関する協力要請を行いました。工期設定に当たり、週休2日を確保するほか、受注者からの見積りに基づき、受注者・下請が時間外労働の上限規制を遵守できる内容となるよう、会員企業の協力を求めています。

上限規制遵守の観点からは、猛暑日、降雨・降雪日、河川の出水期などの自然的要因における不稼働によって、作業が他の期間に集中する可能性があることへの配慮を要請。技能者や重機オペレーターが現場へ移動する時間が労働時間に該当し得る点についても注意を促しました。また、工事の前工程で工程遅延が発生するなどして受注者から工期について協議の申出があった場合には、適切に協議し、状況に応じて工期延長など必要な契約変更を実施するよう訴えています。

転倒災害 死傷病報告で要因分析へ 発生状況の詳述促す 福岡労働局

福岡労働局は、転倒災害防止に向け、要因の詳細な分析に乗り出します。

2025年1月1日の受付分から、労働者死傷病報告は電子申請が義務付けられます（経過措置あり）。報告事項のうち、①どのような場所で、②どのような作業をしているときに、③どのような物（起因物）または環境に、④どのような不安全なまたは有害な状態があつて、⑤どのような災害が発生したか、を記載する「災害発生状況および原因」の欄については、それぞれの項目ごとに、記述式での入力求められます。

同労働局では、転倒災害の報告に当たり、「③起因物」や「⑤どのような災害が発生したか」の詳細な記入を呼び掛けます。具体的には、転倒の発生した要因が「滑り」「つまずき」

「踏み外し」「もつれ」などのいずれに当たるか、記入を求めます。たとえば何もないところで転んだ場合は、「自分の足がもつれた」などと記載してもらうことを想定しています。

管内の第三次産業は転倒災害が増加傾向にあり、2024年10月末までに前年同期比2割増となる888件発生しました。とく



に本社や支店で事務職が被災するケースがめだっています。1月以降は、電子申請のデータを活用して転倒の要因分析を行い、効果的な対策を検討します。直近では、業種別の訪問指導に力を入れる方針です。労働基準監督署ごとに災害が多発している業種を絞り込み、重点的に指導していきます。

“しない配慮”呼掛け 時間外削減へ 県民に周知 香川・公労使

香川労働局は、県内の公労使30団体とともに、2024年4月から時間外労働の上限規制が適用されたドライバー、医師、建設業の従業員の労働時間を削減するため、県民に過剰なサービスを求めない配慮を呼び掛ける取組みを始めました。

「3つのしない配慮」のキャッチコピーを掲げ、仕事を「妨げない」「増やさない」「時間外にさせない」ことを求めるチラシを共同で作成し、協力を求めています。

運送業への配慮として、再配達を繰り返さずに済むよう、宅配ボックスや置き配の利用を勧めました。建設業では、近隣住民向けの工事説明会について、夜間や土日など勤務時間外での開催を求めないよう依頼しています。

チラシは、連合香川や香川県経営者協会、県内の業界団体など、作成に協力した30団体が広報誌やホームページなどで、展開していきます。同労働局監督課は、「県内の各団体が一丸となって取り組むことで、労働時間の削減につなげていきたい」と話しています。





「交際相手の近くに」も 希望転勤制を拡充 トラスコ中山

工場用工具卸売業のトラスコ中山(株)（東京都港区）は、従業員に対して交際相手の居住地近隣への転勤を認める「ひなどり転勤制度」を新設しました。2005年から配偶者の転勤や結婚・



介護などに伴う“希望転勤”は可能でしたが、対象範囲を拡大しています。これまでも結婚を控えたケースなどには準用してきたところ、線引きが

分からないなどの声もあり、改めて制度化を図りました。転勤の申請に当たり、書類の提出などは特段求めません。

同社では全国転勤型の総合職に対し、ジョブ・ローテーションを通じて育成を行います。配置転換を繰り返すなか、従業員が自らの事情に沿って勤務地を選択可能とし、将来の人生設計を考えやすくするのが狙いです。

過去3年間に既存の希望転勤制度を利用した人数は、育児・介護など家庭の事情による「希望転勤制度」が67人、配偶者の転勤に伴う「おしどり転勤制度」が18人となっています。

送検

開口部に手すり等を設置せず 墜落 労災で解体業者を送検 福島労基署

福島労働基準監督署は、2024年3月に発生した労働災害に関連して、解体工事業者と同社代表取締役を労働安全衛生法第20条（事業者の講ずべき措置等）違反などの疑いで福島地検に書類送検しました。開口部に手すりおよび中さんを設けるなどの墜落防止措置を講じていなかった疑いです。

労災は福島市内の天井耐震工事現場で発生しました。同社は現場に2次下請として入場して

おり、建物内の高さ約5メートルの場所に1.7メートル四方の開口部を設け、労働者に解体した天井ボードを袋詰めして地上へ投下する作業を行わせていました。

被災した労働者は、同社とは別の2次下請の労働者。同社の労働者とともに作業をしていた際に、開口部から墜落し、死亡しています。

監督指導動向

フォーク用途外使用防ぐ 10種の“安全標識” 千葉労働局

千葉労働局は、2024年10月現在、死亡災害の発生件数が前年同期比70%増の29件に上っていることを受け、実際の労働災害事例を基にした「労災防止ピクトグラム」を作成しました。

フォークリフトの用途外使用が原因となった死亡災害を踏まえたピクトグラムなど、計10種類を設けています。ピクトグラムは同労働局のホームページからダウ



ンロード可能。作業場内での掲示や、安全教育資料への活用を促しています。

2024年1月、プラスチック製品製造業の労働者が、フォークリフトの用途外使用により死亡しました。労働者は高さ4メートルのタンクに備え付けられた配管の詰まりを取り除くため、フォークに4枚のパレットを載せ、タンクに乗り移る足掛かりとして使用していました。タンクからパレットに戻る際、バランスを崩して墜落しています。

ピクトグラム公開とともに、安全衛生活動の総点検を促すリーフレットも作成しました。死亡災害がめだつ製造業、建設業、陸上貨物運送業の業種ごとに、死亡災害の事例を掲載しています。類似の作業場所の安全対策の再確認を促し、リスクアセスメント実施を求めました。



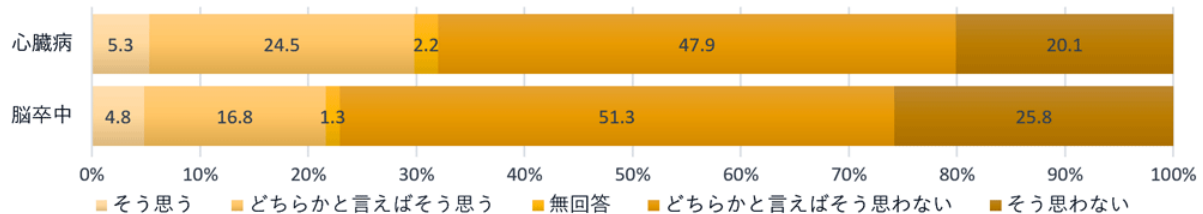


調査

脳卒中や心臓病等に関する世論調査（内閣府）

調査は全国の 18 歳以上を対象に実施し、1656 人の回答を得られました。

問 現代の日本の社会が、疾病発症後も働き続けられる環境だと思うか



現代の日本が、疾病発症後も働き続けられる環境だと思うかを尋ねています。心臓病では、「そう思わない」と「どちらかといえばそう思わない」と回答した割合の合計が 68.0%でした。

働き続けることが困難な理由を複数回答で尋ねたところ、「身体に過度な負担がかからないような業務への配置転換が難しいから」が 61.2%で最も高くなっています。「治療・検査と仕事の両立が体力的に困難だから」が 60.2%で続きます。

発症後に手足の麻痺が残る場合がある脳卒中では、働き続けられる環境だと思わないと回答した割合の合計は 77.1%でした。理由では、「後遺症のために日常生活における動作などが変化したことに対する職場の環境が整っていないから」が最も高く、75.6%に上りました。

問 働き続けることを難しくさせている理由は何だと思うか

心臓病	脳卒中
身体に過度な負担がかからないような業務への配置転換が難しいから……………61.2%	後遺症のために日常生活における動作などが変化したことに対する職場の環境が整っていないから……………75.6%
治療・検査と仕事の両立が体力的に困難だから…60.2%	治療・検査と仕事の両立が体力的に困難だから…55.1%
治療・検査と仕事の両立が精神的に困難だから…52.7%	治療・検査と仕事の両立が精神的に困難だから…50.0%
体調が悪いときに職場が休むことを許してくれるかどうか分からないから……………34.8%	体調が悪いときに職場が休むことを許してくれるかどうか分からないから……………30.9%

実務に役立つ Q & A

0.5 人どう計算？ 障害者雇用率が引上げ

Q

障害者雇用率が令和 8 年 7 月から、2.7%に引き上げられます。今後、当社も対象になる可能性があります。対象となるのは、労働者数 37.5 人以上ということですが、0.5 人とはどういう意味でしょうか。

A

事業主に対しては、雇用する労働者の数に障害者雇用率を乗じて得た数以上の障害者を雇用する義務が課されています（障害者雇用促進法 43 条）。

常用労働者数に短時間労働者数を加えた人数に対し、障害者雇用率（令和 8 年 6 月 30 日までの間は、2.5%、障雇令附則 3 条）を乗じた数字が 1 人以上（端数切捨て）になるかどうかで判断されることとなります。算式の短時間労働者数については、0.5 を乗じます。いわゆる正社員 37 人にパートら 0.5 人を加え、令和 8 年 7 月以降 2.7%を乗じると、「1」を上回るため、雇用義務が発生します。

短時間労働者とは、週の所定労働時間がいわゆる正社員と比べて短いだけでなく、20 時間以上 30 時間未満であることが条件となっています（平 6・3・8 労告 12 号、「障害者雇用促進法の逐条解説」）。

