社会保険労務士法人 OCHIOFFICE 事務所便り 2025 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

2025
4

最新・行政の動き

障害児介護を明記　育介法の通達改正し　厚労省

厚生労働省はこのほど、新たな「常時介護を必要とする状態に関する判断基準」を策定し、育児・介護休業法に関する通達を改正しました。通達では、労働者の申出により取得可能な介護休業に関連し、要件となる「対象家族の介護」の範囲に、障害児・者や医療的ケア児・者を介護・支援する場合を含むことを明確化しました。ただし、乳幼児の通常の成育過程において日常生活上の必要な便宜を供与する場合は含みません。

通達には新たな判断基準を掲載しました。同基準は介護休業について、障害児・者や医療的ケア児・者も含め、常時介護を必要とする者を介護するための休業と定義。「常時介護」に関するチェック項目には「外出すると戻れないことや、危険回避ができないことがある」、「周囲の者が何らかの対応をとらなければならないほどの物忘れなど日常生活に支障を来すほどの認知・行動上の課題がある」などを盛り込みました。

項目に関する要件を満たし、その状態が継続すると認められる場合、または、介護保険制度の要介護状態区分が「要介護２」以上の場合、常時介護を必要とする状態に該当するとしました。

改正通達と新たな判断基準は、４月１日から適用されます。

＜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

OCHIOFFICE 検索

越智法務行政書士事務所 検索

ニュース

熱中症対策を義務化へ 報告体制整え重篤化防ぐ　厚労省

厚生労働省は、労働安全衛生規則を改正し、作業場所での熱中症の早期発見や重篤化を防ぐための対策を事業者に罰則付きで義務付ける考えです。熱中症による死亡災害の多くで初期症状の放置や対応の遅れがみられることから、重篤化させないための対策が必要と判断しました。公布は今年４月上旬、施行は６月１日を予定しています。

改正安衛則では、熱中症による健康障害が発生する恐れのある作業を行わせるときは、作業従事者に熱中症の自覚症状がある場合や、熱中症の恐れがある作業従事者をみつけた場合にその旨を報告させるための体制を整備し、関係者に周知しなければならないものとします。

さらに、作業中止、身体冷却、医療機関への搬送など熱中症の症状の重篤化を防ぐために必要な措置の内容およびその実施手順をあらかじめ定め、関係者に周知するよう義務付けます。

物流効率化努力義務 履行の「判断基準」を公布 ４月から全荷主対象　国交省

国土交通省は、４月から順次施行となる改正物流効率化法で全荷主に課される物流効率化に向けた取組みの努力義務について、内容を示した「判断基準」省令を公布しました。

省令では、全荷主は①積載効率の向上、②荷待ち時間の短縮、③荷役時間等の短縮の３つに取り組むべきとしました。

①の積載効率の向上では、適切なリードタイムの確保や荷主間の連携、配車システムの導入を通じた配車・運行計画の最適化、社内の関係部門の連携促進などを具体的な措置として挙げました。

②の荷待ち時間の短縮に向けては、トラック予約受付システムの導入や早期発注による貨物の受渡し日時の分散などに取り組むべきとしました。同受付システムについては、単に導入するだけでは不十分で、現場の実態を踏まえ、実際の荷待ち時間が短縮するよう効果的に活用すべきとしています。

③の荷役時間等の短縮では、縦横 1.1 メートルの標準仕様パレットの使用や検査機械の導入、フォークリフトまたは荷役人員の適切な配置などを示しました。これらの取組みの実効性を確保するため、責任者の選任や研修の実施をはじめとした体制整備、取組みの効果測定などの措置も講じるものとされています。

副業は月 35 時間まで 通算で上限規制超過防ぐ　大光銀行

㈱大光銀行（新潟県長岡市）は３月から、私傷病休職者などを除く全職員に対し、他社に雇用される形も含めて、副業を認めます。副業先での労働時間については、36 協定で時間外労働の延長時間を月 45 時間と定めていることを踏まえ、「月 35 時間」を上限としました。通算して月 80 時間以内に収まるようにすることで、上限規制を超える時間外労働の発生を防ぎます。

労働時間の管理方法は、厚生労働省の「管理モデル」を採用しました。副業先での時間外労働に時間制限があること、所定労働時間内であっても、割増賃金の支払いが必要であることについては、職員から副業先に伝えてもらいます。副業開始に当たっては、人事部長の許可が必要となります。

副業として想定しているのは、中学校の部活の顧問などの地域貢献活動や家業、役員就任など。副業を認める背景には「定年を迎えるシニア社員にセカンドキャリアを探してほしい」（同行人事担当者）との狙いもあります。

女性活躍・新事業
金銭的支援を創設・拡充　福島県

福島県は 2025 年度、女性活躍推進を重点施策と位置付け、企業に対する補助金や奨励金を創設・拡充します。

子育て支援に関する「くるみん」や女性活躍推進の状況が優良な企業を認定する「えるぼし」など国の認証を受けるために、社会保険労務士に相談した場合、新たな補助金として相談１回当たり１万 5000 円を最大５回まで支給します。

ほかにも、従来設けていた奨励金に新たな４メニュー「介護短時間勤務」「男性の育児短時間勤務」「初の男性育休取得」「初の女性管理職登用」を追加し、取組み内容に応じて、10 万～30 万円を交付します。

健康経営促進の観点から、新しい奨励金も創設します。乳がんといった女性特有の健康課題に対する取組みなど、働きやすい職場づくりを進める企業を対象とする予定です。

内堀雅雄知事は記者会見で、「『うちの企業は、こうやって女性の採用に力を入れ、より働きやすい職場づくりのためにこんなことをやっていて、県の後押しももらっています』ということをＰＲできる」と話し、同県事業の活用を促しています。

送検

102 時間残業させ送検　社労士が助言も改善せず　大阪南労基署

大阪南労働基準監督署は、労働者２人に 36 協定を超える違法な時間外労働を行わせたとして、めっき業者と同社代表取締役および取締役の計１社２人を労働基準法第 36 条（時間外及び休日の労働）違反などの疑いで大阪地検に書類送検しました。時間外労働は最長の者で月 102 時間に及びます。同社の顧問社会保険労務士が労働時間削減に向けた助言をしていましたが、同社は改善しないまま長時間労働を常態化させていました。

同社は令和４年 10 月から１年間、製造作業に従事する労働者２人に対し、違法な時間外労働を行わせた疑い。36 協定は、月 45 時間、年 360 時間で締結していました。

同労基署は３年に同社へ定期監督に入り、是正勧告をしていました。勧告後、顧問社労士が変形労働時間制の導入などによる時間外労働の削減を提案しましたが、同社は生産量を重視して是正しませんでした。

同労基署は、「立件対象とした労働者以外にも、多数の労働者に違法な時間外労働を行わせていた」と話しています。

監督指導動向

墜落防止へ点検票作成
滑止めある覆いを　相模原労基署

神奈川・相模原労働基準監督署は、昨年 12 月の建設業を対象とした集中パトロールで、実際に指導した事案を踏まえた安全チェックリストを作成しました。墜落の恐れがある開口部に覆いを設けているものの、足で動かせるような不十分な状態だった現場を確認したことから、「床面の開口部には、裏面にズレ止めのある覆いを設ける」など 10 項目を設けています。

チェックリストは、重篤な災害につながりやすい墜落・転落を防止する措置を促す項目を中心に設けました。「高さ２メートル以上の開口部等には囲い、手すり、覆いを設ける」、「移動はしごは転位を防止する措置を講じる」などを求めています。

12 月に指導した現場では、他の作業のために一時的に手すりなどの墜落防止措置を外した後、そのままにしていたケースなどがみられました。同労基署の担当者は、「工事関係者が集まる場などの機会をとらえて、リスト活用を促していく」と話しています。

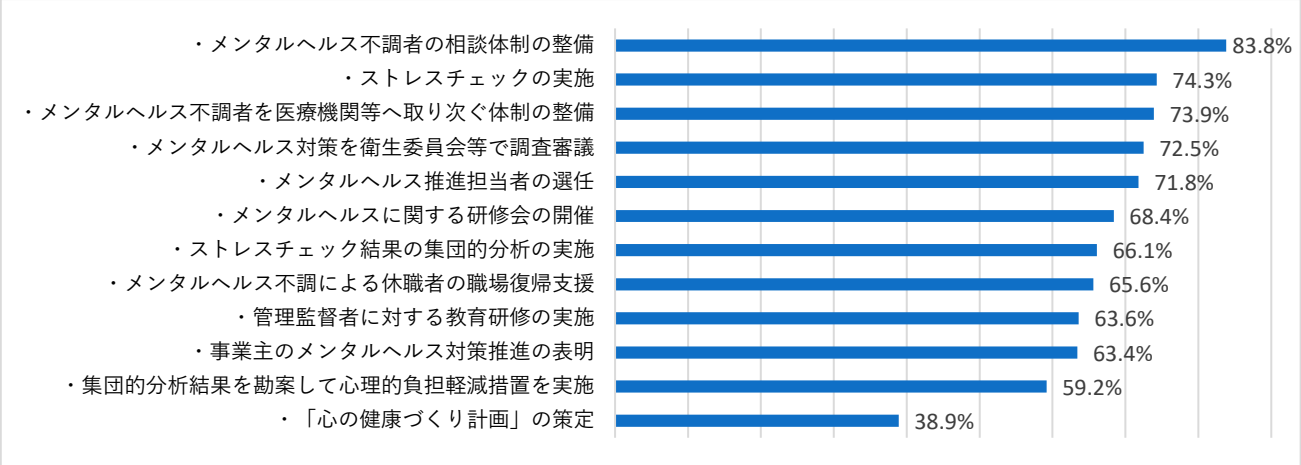
調査

「計画策定」は低調　東京労働局・メンタルヘルス自主点検

東京労働局は、昨年９～10月に行ったメンタルヘルス対策の自主点検の結果をまとめました。何らかの対策に取り組んでいる事業場の割合は91.7%に上りました。同労働局が第14次労働災害防止計画で掲げる指標（８割）を上回っています。一方、取組み内容のうち、最も低かったのは「『心の健康づくり計画』の策定」で、４割弱に留まりました。

最も多かった取組み内容は「メンタルヘルス不調者の相談体制の整備」で、83.8%でした。「ストレスチェックの実施」が74.3%、「医療機関等へ取り次ぐ体制の整備」が73.9%で続いています。

メンタルヘルス対策に関する取組み内容



心の健康づくり計画は、メンタルヘルスケアが継続的かつ計画的に行われるようにするため、厚生労働省が「労働者の心の健康の保持増進のための指針（メンタルヘルス指針）」で策定を勧めているもの。同労働局健康課は、「対策を行き当たりばったりにやるだけでなく、計画的にかつ継続的にやってほしい。計画の策定促進は検討課題」と話しています。

実務に役立つQ＆A

「教習所経由」は通勤？　逸脱中断に該当するか

Q　当社の従業員が、これから自動車免許を取得しようか検討しています。終業後に自動車教習所へ行って、そこから帰宅する途中にケガをしたら通勤災害になるのでしょうか。

A　就業の場所と住居との間の移動を、合理的な経路および方法で行った際に負傷等した場合、通勤災害と認められます（労災法７条）。通勤途中に経路を逸脱・中断すると、その後の移動は通勤とは認められません。ただし、逸脱・中断が、日常生活上必要な行為でやむを得ない事由により行うための最小限度である場合、逸脱・中断の間を除いて、通勤となります。

日常生活上必要な行為（労災則８条）の中に、各種学校における教育が含まれています。就業期間が１年以上で、課程の内容が一般的に職業に必要な技術であれば該当すると解されていますが（平18・３・31基発0331042号）、この対象から自動車教習所やいわゆる予備校の課程は除かれています。なお、免許取得を業務として命じた場合はこの限りではありません。本来業務を行う場所以外も就業場所に当たる可能性があります（前掲通達）。