

+++++

ベイリーフ通信

+++++

2022年3月20日号



★CONTENTS★

★ ニュース・トピックス ***** **page 2**

直近の労働・社会関連記事一覧

★労働基準監督署の監督指導より ***** **page 3**

まさに 73.2%の事業所が指導を受けました!

★ 労務管理上のQ&A **こんな時あんな時** ***** **page 4**

イレギュラーな自転車通勤時の事故は?

★ ベイリーフの庭から (編集後記) ***** **page 4**



★ニュース・ラインアップ★

直近の労働新聞の記事をポイント掲載いたしました。

1. 育児法 25 条制度の利用対象者に適用 (2022/2/14)

子育てを理由に配転時期の配慮を申し出た労働者が、その後に行われた降格処分は育児介護休業法が禁止する相談を理由とした不利益取扱いに当たると訴えた裁判で、東京高等裁判所は同法第 25 条は育児休業などの制度の利用にかかる言動の相談が対象で、制度の取得要件を満たさない労働者は対象外と判断した。労働者は配慮を求めたところ、上司から「行く気がないのだな」と面談を打ち切られ、降格処分に遭ったと主張していたが、同高裁は、面談は相談に当たらず、上司の言動も同法に違反しないと退けている。労働者の控訴はすべて棄却となった。

2. 厚生労働省一人親方も保護対象に (2022/2/21)

厚生労働省は、事業者の各種措置義務を定めた労働安全衛生法第 22 条の規定を、労働者と同じ場所で働く労働者以外の者(一人親方など)も含めて保護対象とするため、同条に基づく 11 の省令を改正する。事業者の指揮命令関係にない一人親方など請負人の安全衛生の確保を狙ったもの。省令に定めた特定の作業方法の遵守や保護具の使用の必要性などについて、新たに周知義務などを設ける方針である。昨年 5 月の最高裁判所判決に沿った見直しとした。

3. 協会けんぽ格差は 1.5 に広がる (2022/2/28)

全国健康保険協会(協会けんぽ)は令和 4 年度の都道府県別の保険料率を決めた。料率が最も高い佐賀と最も低い新潟の差は 1.49%と、今年度の 1.18%から拡大した。都道府県ごとの料率は 2 年度前の 1 人当たり医療費の実績などをもとに算定している。令和 2 年度は 4~5 月にかけて新型コロナウイルスの 1 度目の緊急事態宣言により、都市部を中心に医療機関の「受診控え」が続出し、医療給付に大きな影響を与えた。その結果、1 都 3 県などで料率がマイナスになったとみられる。

4. 年休時期指定権開始・周期は明確性必要 (2022/3/7)

建材などを扱う商社で働いていた労働者が、年次有給休暇の取得を不当に拒否された結果、休職期間が短くなり自然退職になったと訴えた裁判で、東京地方裁判所(小野瀬昭裁判官)は労働者の請求を全面棄却し、休職期間満了による退職を有効と判断した。労働者は休職前に年休消化を申し出ており、取得が認められていれば休職期間が伸びていたと主張したが、同地裁は年休の時季指定は「始期・終期が明確であることが必要」と指摘。労働者の申し出は「3 日からは年休をいただき、その後は病欠でお願いします」というもので、終期の明確性を欠くと評価した

★労働基準監督署の監督指導より★

まさに 73.2%の事業所が指導を受けました！

厚生労働省では、毎年、長時間労働が疑われる事業場に対して労働基準監督署による監督指導を実施しています。令和2年度に監督指導した結果の取りまとめが行われました。

監督指導が実施された事業場は24,042事業場であり、そのうち17,594事業場で労働基準関係法令違反がありました。違反があった事業場は73.2%にのぼります。このうち、8,904事業場(全体の37.0%)で**違法な時間外労働**が確認され、実際に1ヶ月当たり80時間を超える時間外・休日労働が認められた事業場は、2,982事業場(違法な時間外労働があったもののうち33.5%)確認されました。その他、**賃金不払残業**があったものが1,551事業場で6.5%、**過重労働による健康障害防止措置**が未実施のものが4,628事業場で19.2%でした。



厚生労働省は、今後も長時間労働の是正に向けた取組を積極的に行うとともに「過重労働解消キャンペーン」期間中に重点的な監督指導を行うとしています。自社に長時間労働がないか、長時間労働があるときには健康障害防止措置を実施しているか等、再確認をし、必要に応じ是正を進めていきましょう。

時間外労働対策等のご相談は、お気軽にお問合せ下さい。

ベイリーフ労務管理事務所

043-222-5337

★ 労務管理上のQ&A こんな時あんな時 ★

第124回

イレギュラーな自転車通勤時の事故は？

Q、当社では、ほぼ全員が公共の交通機関使用で通勤しています。社員の1人がたまたま普段はしていない自転車で通勤しようとしたところ運悪く交通事故にあってしまいました。会社に認知して無い公共交通機関外の手段での事故ですが。通勤災害として認められますか？

A、新型コロナの感染拡大によって、公共交通機関での通勤を避け、自転車通勤をする人が増加しています。普段利用していない交通手段でも通常用いられる交通手段(電車、バスなどの交通機関使用、自動車、自転車などを本来の用法を守っての使用、徒歩など)は合理的な方法として通勤災害として認められます。しかし、他の通勤災害の認定と同じように通勤途中の逸脱、中断中の事故は認められません。



また、自動車通勤と同様、交通ルール、自転車の保管、整備等個人での管理も問題になりますので一度会社内で自転車通勤のルール作りを検討してもいいでしょう。

★ベイリーフの庭から★

・ ・ ・ 編集後記 ・ ・ ・

ようやく春らしい気候になりました！春はいいですね。気持ちが前向きになり希望が持てる感じです。何かが終わって何かが始まる転換の時期でもあります。

業務上退職入社の手続きが重なり、皆さんの人生が変化して進んでいくことを感じます。終わらないコロナ禍、理不尽なウクライナの戦禍とまだまだ、不安要素は多いのですが着実に進んでいくことが大切です。

・ ・ ・ 発行・制作 ・ ・ ・



ベイリーフ労務管理事務所

〒260-0853

千葉市中央区葛城 3-7-30

TEL 043-222-5337 FAX 043-225-1317

E-mail office.bayleaf@gmail.com

<http://www.officebayleaf.com>