

+ +

ベイリーフ通信

+ +

2022年6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

★熱中症対策、安全配慮義務として *** page 3

今年も暑くなります。労災予防を！

★ 労務管理上のQ&A こんな時あんな時 ***** page 4

就業規則と労働契約書の優先順位

★ 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. 荷主 19 社に初の立入調査 (2022/6/13)

公正取引委員会は、荷主と物流事業者との取引に関する調査結果を取りまとめた。調査対象とした荷主 3 万社のうち、労務費などの上昇分の不当な転嫁拒否が疑われる 641 社に対し、注意喚起文書を送付している。19 社には、さらに立入り調査にも踏み込んだ。問題につながる恐れのある行為を広く周知するため、調査で把握した事例の概要も初めて公表した。荷主の都合で 10 時間以上待機させたにもかかわらず、待機料金を支払わなかったケースなどを挙げている。

2. 委託作業者の労働者性認定 (2022/6/13)

中央労働委員会第 1 部会(荒木尚志部会長)は、電気メーターの取替え工事業者が個人請負契約を締結した作業員ら 5 人が所属する組合から求められた団体交渉に応じなかった事案について、団交拒否を不当労働行為と認定し、同社の再審査申立てを棄却した。作業員の労働者性を認めている。同社は作業員ごとに年間の工事計画件数を割り当てていたが、施工件数が月間計画の 92%を下回った場合にリカバリープランを提出させるなど、毎月の進捗を管理していた。最終的に年間 92%を下回ると、翌年度の割当てを減らしている。

3. 受動喫煙防止 製造業・建設業で遅れ (2022/6/6)

新潟県がまとめた令和 2 年度の受動喫煙防止対策実施状況調査結果で、建設業や製造業において対策が遅れていることが浮き彫りになった。同年 4 月の改正健康増進法全面施行で原則屋内禁煙が義務付けられた事業所や飲食店などの第二種施設について、屋内禁煙などの対策を「行っていない」と答えた事業所は全業種計で 7.6%だったのに対し、製造業と建設業は順に 14.6%、13.6%と 2 倍近くに上る。同県は両業種での禁煙推奨などの好事例をまとめ、対策を呼び掛けた。

4. 通勤手当 割増基礎に含めず送検 (2022/6/6)

愛知・刈谷労働基準監督署(橋本圭一署長)は、割増賃金の基礎となる賃金に「通勤手当」と称した手当を含めなかったとして、タクシー業の安城交通(株)(愛知県安城市)と同社取締役総務部長を労働基準法第 37 条違反の疑いで名古屋地検岡崎支部に書類送検した。同社が通勤手当の名目で支給していた金額は、実際の通勤距離や費用と相関性がなく、基礎に算入する必要があったと判断している。同社は昨年 1 月、手当を基礎に含めないことで、労働者 1 人に対し、時間外・深夜労働に対する割増賃金の一部を支払わなかった疑い。

★熱中症対策、安全配慮義務として★

今年も暑くなります。労災予防を！

厚生労働省によると、熱中症予防対策について4月を「準備期間」、5～9月を「実施期間」とし、暑さの厳しい7月は「重点取組期間」に設定されています。

職場の管理

- ✓ 温度や湿度の設定を適切に行い、過度に暑さを我慢させない。
- ✓ 夏の間は朝礼で必ずアナウンスすることで、従業員に水分・塩分補給を促す。
- ✓ 室温を24～26℃に設定した涼しい休憩場所を整備する。



従業員の安全確保

- ✓ 屋外作業では、テントやひさしを利用して日陰を作り、風通しのよい涼しいところで休憩を十分に取れるよう配慮する。水蒸気ミストの噴射や、朝のうちに散水するとなおよい。
- ✓ 作業場所に暑さ指数計（WBGT 指数計）を設置し、作業時間の短縮や水分・塩分の摂取を促す。
- ✓ 屋内作業であっても、窓際の席での直射日光を防ぐような配慮をする。カーテンや遮光フィルム、ブラインドを設置して加熱を防ぐとよい。

労災認定要件

会社の安全配慮義務に違反がなくても、従業員が業務中に熱中症になれば労災認定がなされます。労働基準法の省令である労働基準法施行規則・別表第1の2第2号には、「物理的因子による疾病」に「暑熱な場所における業務による熱中症」と記されています。

「暑熱な場所」と認められるには、職場が生活環境よりも暑かった、あるいは身体負荷が高かったため、熱中症になりやすかったと推定されることが要件になります。

ただし、業務とは関係なく、従業員側の個別的な要因（寝不足など）により熱中症になった場合は労災認定されません。

会社の安全配慮義務ですので職場環境や注意喚起が必要です。

また、実際熱中症の疑いが出た場合、迅速な対応が求められますね。

労災請求等に関してのご相談は、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127回

就業規則と労働契約書の優先順位

Q、当社では、社員が入社する際、労働契約書を交わしています。ある社員に就業規則と契約書が相違しているのではと言われました。就業規則を何年も変更していません。この場合どちらが優先されるのでしょうか？

A、原則就業規則の内容が優先されますが、労働契約書の内容が就業規則の基準を上回っている場合は、労働契約書が優先となります。従業員にとって有利なルールが労働契約において優先されます。



shutterstock.com - 126898202

労働契約において、労働条件を詳細に定めていない場合や就業規則を下回る労働条件を提示された場合は、会社が合理的な労働条件を定めた就業規則を従業員へ周知していれば、就業規則の法的効力が生じます(労働契約法7条)。また、労働契約法12条では「就業規則で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分については、無効とする。この場合において、無効となった部分は、就業規則で定める基準による」と規定しています。したがって、労働契約書などの書面において、明確に労働条件を定め、会社と従業員が合意していたとしても、就業規則よりも低い基準を定める部分は、就業規則に抵触することにより、その労働契約は無効となります。

★ベイリーフの庭から★

・ ・ ・ 編 集 後 記 ・ ・ ・

年度更新業務早くもすべて完了いたしました。これもひとえに資料を迅速に提供頂きました顧問先の皆様のおかげです。厚生労働省も労働保険年度更新の電子申請に力を入れており、利用数が跳ね上がっていたせいか、何度かのシステムエラーがあったようですが無事終了となりました。さて、次は社会保険の算定基礎の時期です。引き続きご協力お願いいたします。

・ ・ ・ 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

<https://www.officebayleaf.com>