



★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. 安全衛生対策 中小企業の意識啓発に重点 (2022/10/17)

令和5年度を初年度とする第14次労働災害防止計画策定に向けた検討が、労働政策審議会の分科会で始まった。中小企業での安衛対策の遅れを背景に、厚生労働省が企業の意識啓発を同計画の柱として提案。自発的な取組みを促すため、安衛対策が経営に及ぼす好影響などの周知を図るとした。増加する転倒などの行動災害防止も課題に挙げた。14次防では新たに、「転倒災害対策実施率」、「非正規労働者の雇入時教育の実施率」など、重点課題に関する企業の取組み状況を確認するための指標も設定する。

2. 月253時間残業させ送検——岡山労基署 (2022/10/24)

岡山労働基準監督署(小松原邦正署長)は、36協定の締結・届出なく労働者6人に違法な時間外労働をさせたとして、食料品製造業の(株)山陽フードサービス(岡山県倉敷市)と同社代表取締役を労働基準法第32条(労働時間)違反の疑いで岡山地検に書類送検した。同社は今年4月に、最も長い者で月253時間の時間外労働をさせた疑い。5月に同労基署が臨検した際、労働時間数を過少に記載した虚偽の勤務報告書を提出した疑いも持たれている。

3. 労災認定 事業主の「不服」表明可能に (2022/11/07)

厚生労働省は、自社の労働災害の発生状況に応じて労災保険率が増減する労災保険のメリット制について、事業主が労働保険料の引上げ決定後に「労災認定は違法」として保険料決定に関する不服を申し立てられるよう、行政解釈の変更を行う考えだ。不服が認められ、労災給付の支給要件に該当しないと改めて判断された場合、保険料の増額は行わない。一方で、労働者に対する労災給付の支給決定自体は取り消さない扱いとする。近年、保険料決定処分取消し訴訟において、保険給付支給の違法性の主張が認められるケースが現れていた。

4. 技能実習監督結果 送検15件すべて縫製業——岐阜労働局

岐阜労働局(大地直美局長)は、技能実習実施者に対する令和3年の監督結果を明らかにした。書類送検事案は2件で、平成29年以降の15件すべてが縫製業。監理団体と共謀した賃金不払いや虚偽陳述など、悪質性の高い事案が続く。一方で縫製業の違反率は52.8%と、前年の72.3%から19.5ポイント低下した。同労働局は「低下をもって一概に改善しているとはいえない」としている。

★マイナンバー、失業認定にも利用★

着々と進むマイナンバー活用

マイナンバーカードの交付が徐々に進み、マイナンバーカードの活用も進められています。

2022年10月1日より、会社を退職した後の雇用保険の手続きにおける利用も始まりました。

これまで、失業の認定等の際には、写真を貼付した雇用保険受給資格者証で本人確認や処理結果の通知が行われていましたが、10月1日以降に受給資格決定をした場合、本人の希望により、マイナンバーカードによる本人認証を活用することが出来るようになりました。



離職時の賃金日額や所定給付日数が記載された受給資格通知は雇用保険説明会で交付され、当然提出不要(マイナンバーカードによる本人認証をハローワークの備え付けタブレット端末で実施)することになります。

このマイナンバーカードを活用した失業認定等の手続きを希望した場合それ以降、原則として受給資格者証等による失業認定等の手続きに変更することはできず、また3回連続でパスワードを誤って入力するとロックがかかり、住民票がある市区町村の窓口にてパスワードの再設定の手続きが必要となるといった注意点もあります。

慣れるまで大変な思いをするかもしれませんね。

雇用保険手続きに関して相談したい方は、お気軽にお問い合わせ下さい。

・・・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132回

従業員が起こした飲酒事故の処分は？

Q、従業員が休日に飲酒運転をして事故を起こしました。この場合、会社として業務外でも厳重な対応をしたいと思います。解雇の処分をくださすことは可能でしょうか？

A、業務外の飲酒運転については、就業規則に「飲酒運転をした場合」が懲戒解雇事由の一つとして記載されていたとしても、すべての場合に解雇できるわけではありません。



労働基準法は「客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合、解雇は無効である。」と定めています。

社員が休日に起こした飲酒運転であっても「その事故がマスコミ等に取り上げられて会社の信用が損なわれた」といったように、個人的な問題を超えて会社に何らかの影響を与えるような事態になれば解雇等の処分を行うことは許されるでしょう。

しかし、単に「飲酒運転で検挙された」という事柄を持って一律的な解雇を行えば「解雇権の濫用」とみなされることにもなりかねません。

つまり、社員に対する処分は、その行為が会社にどの程度の影響を与えたのかそれを踏まえた上で行わなければなりません。

★ベイリーフの庭から★

・ ・ ・ 編 集 後 記 ・ ・ ・

11月も後半戦になりました。最近はやかい日も多く過ごしやすいですね。巷ではコロナの第8波が来たとのこと。町の様子がようやく活気づいて来てはいますが、今後の影響が心配です。感染者数は増えていますが以前のように大騒ぎにはならず、ウィズコロナで続いていくのでしょうか？インフルエンザの季節でもあります。ひたすら、消毒・マスク・手洗い！務めましょう！

・ ・ ・ 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>