

～一步一步着実に。事業の繁栄・発展を陰ながらバックアップさせていただきます！～

Step by step

発行所 **社 労 士 オ フ ィ ス 羽 場**

〒663-8186 兵庫県西宮市上鳴尾町5-5

TEL: 0798-46-3714 FAX: 050-3588-1552

E-mail: officehaba@gmail.com

ホームページ: <http://haba.lifestaff.net/>

発行人 社会保険労務士 **羽 場 康 高**

法令に基づいた正確かつ迅速な業務で
事業主様のお悩みを解消!

- ◆ 労働社会保険の各種書類作成届出代行
- ◆ 給与計算・帳簿記帳の代行
- ◆ 就業規則や社内規程等の作成・見直し
- ◆ 各種助成金や年金のご相談 など



TOPIC1

子の看護休暇、親族等の介護休暇の活用法

TOPIC2

職場の安全衛生管理体制 衛生管理者を選任していますか?

2020
December

令和2年12月号

写真名: イルミネーションが美しいクリスマスシーズンの博多駅: TOSHIK / PIXTA (ピクスタ)

【年末調整の電子化】「師走」の「師」は教師ではなく、僧侶、つまりお坊さんというのが語源上の定説となっています。昔はお盆の時期と並んで12月は先祖にお経を上げる時期で、お坊さんがあちこちを走り回る月という意味。それならお盆の頃が「師走」と呼ばれてもいいはずですが、寒さがいよいよ厳しくなるこの時期だからこそ、気ぜわしさもたけなわという含意があるのでしょうか。労務関連では年末調整で繁忙な思いをする方も多いのでは。今年は諸控除の変更、新控除の創設など、さまざまな制度変更が行われるほか、手続きの電子化もスタートします。国税庁は10月16日から、年末調整控除申告書作成用ソフトウェアの提供を始めました。スムーズな作業のためにも、従業員への周知とともに活用したいものです。

法律 2021年1月から、時間単位の取得可能となる！

子の看護休暇、親族等の介護休暇の活用法

日常的に子の看護や親の介護を余儀なくされている従業員に朗報です。2021年から看護・介護に関する休暇制度が改正され、時間単位での休暇取得が可能になります。社内周知して、仕事と家庭の両立に活用しましょう。

子の看護休暇及び親族等の介護休暇とは、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」により、労働者の権利として定められている休暇です。

●子の看護休暇とは

子の看護休暇（以下、看護休暇という）は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者が、その子の病気や怪我のための看護、または乳児検診、健康診断、予防接種を受診させるために、1年度間に5日まで取得することができます。なお、対象となる子が2人以上いる場合には、その人数を問わず、10日まで取得することができます。

看護休暇は原則として、パートタイマーや契約社員、派遣社員などの雇用形態にかかわらず、全ての労働者（日雇労働者を除く）が取得することができます。ただし、事業主と労働者の過半数代表者との書面による労使協定を締結することにより、①1週間の所定労働日数が2日以下の者、②継続して雇用された期間が6カ月に満たない者は、取得対象労働者から除外することができます。

看護休暇は、制定当初は1日単位での取得でしたが、法改正により2017年から半日単位での取得も可能となり、利便性が高くなりました。しかし、その対象とな

るのは、1日の所定労働時間が4時間以上の者とされ、4時間未満の労働者は、これまで通り、1日単位での取得しかできませんでした。

●介護休暇とは

介護休暇は、病気・怪我や高齢などの理由で、家族等の介護が必要になった際に取得できる休暇です。介護が必要な対象家族1人あたり、1年度間で5日まで取得することができます。なお、対象家族が2人以上いる場合は、対象家族の人数を問わず、10日まで取得することができます。

介護休暇の「対象家族」とは、配偶者（事実婚を含む）・実父母・配偶者の父母・子、同居かつ扶養している祖父母・兄弟姉妹・孫、です。介護している相手との関係が対象家族外であった場合、法律

上の介護休暇は認められません。

介護休暇の対象となる労働者の範囲及び適用除外要件は、看護休暇と同様です。また、介護休暇の取得単位も、従前は1日単位でしたが、2017年からは半日単位で取得できることになりました（1日の所定労働時間が4時間未満の者を除く）。

●看護休暇、介護休暇の時間単位の取得

看護休暇および介護休暇の半日単位の取得が可能となったことにより、その利便性は高くなりましたが、1日の所定労働時間が4時間未満の者は結果として1日休まなければならないなど、柔軟性に欠け、改善が求められていました。

そこで、育児や介護を行う労働者が休暇をより柔軟に取得できるように法改正され、2021年1月以

12月のあいさつ～ビジネスレターのヒント

寒さのはじまり・初雪

「寒冷の候」「寒気の候」「初雪の候」「明冷の候」「季冬の候」（上旬）「寒さが身に染みる季節となりましたが」
※地域差に注意

1年の締めくくり

「師走の候」「歳晩の候」「歳末の候」「冬至の候」（2020年は12月21日）

その他

年越しの支度、羽子板市、餅つき、ポインセチア、スイセン、「年の瀬も押し詰まり何かと気ぜわしい毎日ですが」
※12月は上旬～中旬と下旬とで状況が異なる。「歳末」「歳晩」「年の瀬」など1年の節目を想像する言葉は、下旬が無難。



※ビジネスレターの書き出しのヒントになる言葉の例を毎月まとめます

降は、時間単位で取得できるようになりました。

ただし、時間単位で取得することが困難な業務がある場合は、労使協定を締結することにより、その業務に従事する労働者を時間単位取得の対象から除外することができます。厚生労働省の例示では「国際線等の客室乗務員、操縦士、副操縦士等」「長時間の移動を要する遠隔地で行う業務」「交代制勤務による業務のうち夜勤の時間帯に行われる業務」などが挙げられています。

●時間単位取得の運用法

時間単位の「時間」とは、1時間を単位とした整数倍をいいます。会社は労働者の申し出に応じ、労働者の希望する時間数で取得できるようにしなければなりません。したがって、事業主が一方的に、または労使協定を締結して「時間単位の看護休暇・介護休暇は2時間を単位とする」などのように運用することはできません。

また、時間単位で取得する場合は、休暇を取得した時間数の合計が1日の所定労働時間数に相当するごとに「1日分」の休暇を取得したものと取り扱うことになります。この場合、1日の所定労働時間数に端数がある場合、たとえば1日の所定労働時間が7時間30分であれば、30分の端数を切り上げて8時間分の看護休暇・介護休暇で1日分とみなすことになります（図参照）。

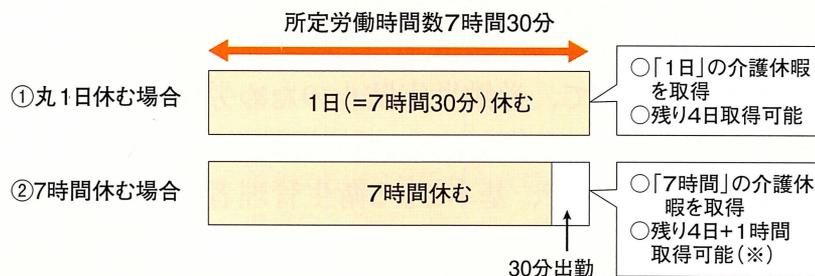
また、時間単位で取得した看護休暇・介護休暇が休憩時間にさしかかった場合の取り扱いですが、休憩時間とは労務提供義務がありません。したがって、その時間については、看護休暇・介護休暇

介護休暇の日数計算の方法

〈例〉●1日の所定労働時間が7時間30分の場合

※時間単位で介護休暇を取得する場合は、「30分」という端数を切り上げて、8時間分の休暇で「1日分」となる。

●年5日分の介護休暇が取得可能である場合



※介護休暇1日分(8時間)-実際に取得した時間(7時間)=残り時間(1時間)

(出所：厚生労働省資料)

を請求する余地はないため、休憩時間を除き、実際に労働することとなる時間帯でみて、始業から連続し、または終業時刻まで連続する時間単位で看護休暇・介護休暇を取得できることとなります。たとえば、勤務時間が8時30分から17時00分（休憩12時00分から13時00分）の会社で始業から4時間の看護休暇・介護休暇を取得する場合には、8時30分から13時30分（休憩時間1時間除く）の4時間となります。

●就業時間中の中抜け取得

改正法では、看護休暇・介護休暇を時間単位で取得する場合に、就業時間の途中で取得し再び就業時間中に戻るいわゆる「中抜け」は想定しておらず、始業時刻から連続した時間、または終業時刻までの連続した時間で取得することとしています。ただし、看護や介護を必要とする家族の状況や、労働者の勤務状況等に柔軟に対応するために「中抜け」による時間単位での取得を認めるなどの弾力的な利用ができるよう配慮することが望ましいとしています。した

がって、「中抜け」を認めることは法を上回る運用となり、労働者にとっても使いやすいものとなるでしょう。

なお、いったん「中抜け」による時間単位の取得を認める制度とし、業務遂行上不都合が多いなどの理由で「中抜け」なしの制度に変更することは労働条件の不利益変更となります。労働契約法に基づき、原則として労使間の合意がなければ変更することができません。「中抜け」の導入にあたっては、時間単位の看護休暇・介護休暇の利用状況をみながら慎重に取り組むべきでしょう。

●有給・無給の取り扱い

看護休暇・介護休暇の有給・無給の扱いについては、法律では労使間の取り決めによることとされています。就業規則等に有給または無給のいずれかを明確に定めておく必要があります。ただし、無給にする場合は、法律で認められている休暇ですので、「通常の欠勤」とは区別する必要があります。賞与、昇給などで不利益な取り扱いをすることは禁止されています。

職場の安全衛生管理体制 衛生管理者を選任していますか？

2019年度の労働災害による死亡者は2年連続で過去最小、休業4日以上の死傷者数は横ばいとなっている状況下において、労働災害防止のため労働基準監督署による職場の安全衛生管理体制の監督・指導は強化されています。ここでは労働災害防止対策として、事業主の責務である職場の安全衛生管理を進めるうえで、基本となる衛生管理者の選任義務とその職務の重要性を再確認しましょう。

●衛生管理者とは

労働安全衛生法では、各事業場の業種や規模等に応じて、総括安全衛生管理者、安全管理者、衛生管理者及び産業医を選任し、労働基準監督署への報告を義務づけています。なかでも衛生管理者については、業種を問わず、常時50人以上の労働者を使用する事業場についてはその事業場単位に専属の者を選任し、衛生にかかる技術的事項を管理させなければなりません。

衛生管理者は国家資格（第1種、第2種）です。主な仕事は、作業環境の管理、労働者の健康管理、労働衛生教育の実施や健康保持増進措置などです。週1回以上の職場巡視義務により、設備、作業方法または衛生状態に有害性や危険性がないかを確認し、問題があれば直ちに健康障害を防止するための改善措置を実施する権限を有しています。

●労働災害と安全衛生

厚生労働省の「労働災害原因要素の分析」によると、労働災害発生の主な原因の多くは、労働者の不安全行動によるものです。不安全行動とは、労働者本人または関係者の安全を阻害する可能性のある行動を意図的に行う行為を指し

ます。労力、時間やコストを省くことを優先し、慣れや過信から安全衛生管理意識が低下した結果、労働災害に発展する傾向にあります。

近年では、長時間労働による過労死やメンタルヘルス不全が増加傾向にあり、脳・心臓疾患等や、心理的負荷による精神障害の認定基準が定められました。

安全衛生管理や労災防止活動を怠り、労働災害が発生した場合は、事業者としての安全配慮義務違反を問われ、民事上の損害賠償責任も発生します。事故によっては、刑事罰や行政処分が下るなど、社会的な信用を低下させることにもなりかねません。

●衛生管理者の職務の重要性

職場における安全衛生管理に対する取り組みは、労働災害防止対策そのものであり、その中でも衛生管理者は非常に重要な役割を担っています。

選任義務のある事業場が衛生管理者を選任していない場合、または選任していてもその職務が果たされていない場合は、労働安全衛生法違反として罰則規定による処分があるため、注意が必要です。

衛生管理者が休業等やむを得ない事由によって職務を行うことが

できない場合は、代理者を選任することになっています。代理者の条件は、衛生管理者となる資格を有する者に限らず、保健衛生に関する業務に従事していた者または従事した経験のある者で、労働基準監督署への報告義務はありません。また衛生管理者が育児休業などの取得で長期にわたり不在の場合は、別に衛生管理者を選任する必要があります。

衛生管理者が退職などにより欠員した場合は、都道府県労働局長の許可を受け、特定の者を衛生管理の業務に従事させることを条件として、概ね1年の期間に限り衛生管理者の選任が免除されます。労働者の健康を守る衛生管理者の職務が滞ることのないように、あらかじめ代理者となる人を選出しておくなど、職場の安全衛生管理体制を再確認し、その活動を推進させることが大切です。

なお、労働者数10人以上50人未満の事業所については、安全衛生推進者を選任し、安全管理者、衛生管理者と同じ業務を行わせる必要があります。10人未満の事業所についても安全衛生の管理者を決めるなど、実情に応じた安全衛生管理・活動のための体制づくりは必須です。

01

自然増減数13年連続減少 人口動態統計(確定数)発表

厚生労働省は9月17日、令和元年の人口動態統計(確定数)を発表しました。出生数は86万5239人と90万人を割り込み前年から5万3161人減少。合計特殊出生率は1.36で、前年の1.42から低下しました。死亡数は138万1093人で前年より約2万人の増加です。これらの結果、自然増減数は51万5854人の減少となり、昨年の44万4070人より7万人以上の減少。また自然増減率も4.2%減で、実数、自然増減率ともに13年連続で減少・低下となり、人口減が加速しています。

02

65歳以上の就業者は16年連続増 高齢者の人口推計を発表

総務省は9月20日、翌日の敬老の日に合わせて、65歳以上の高齢者の人口推計を発表しました。9月15日時点の65歳以上人口は前年比30万人増の3617万人。総人口に占める割合は28.7%と過去最高です。就業者数は892万人で過去最高。15歳以上の就業者総数に占める割合も13.3%とこれも過去最高です。業種別では卸売業・小売業が126万人で最多。次いで農業・林業108万人、サービス業103万人などとなっています。また、非正規雇用が全体の77.3%を占めました。

03

体制構築・人材確保の一助に サイバーセキュリティ対策の 手引きを取りまとめ

経済産業省は、企業がサイバーセキュリティ経営ガイドラインに基づいてサイバーセキュリティ体制を構築し、人材を確保するための「サイバーセキュリティ体制構築・人材確保の手引き」(第1版)を9月30日に公開しました。これは、上記「ガイドライン」中の指示2(サイバーセキュリティリスク管理体制の構築)と指示3(サイバーセキュリティ対策のための資源確保)についての具体的な検討に資するもので、ポイント整理や有用なコラムなどでわかりやすく説明されています。

04

違反事業場数は増加傾向 外国人技能実習生の実習実施者への 監督指導や送検

厚生労働省はこのたび、平成31年・令和元年に外国人技能実習生の実習実施者(事業場)に対して行った監督指導や送検等の状況についての結果を公表しました。労働基準関係法令違反が認められた事業場は6796か所で前年の5160か所から大幅増。立ち入り検査を行った事業場の7割超に達しました。主な違反事項は労働時間が全体の21.5%、安全基準が20.9%、割増賃金の支払いが16.3%などとなっています。重大・悪質な事案で送検に至ったのは34件でした。

05

地域活性化と働き方改革促進の連動化 ワーケーション推進モデル事業で覚書

日本経団連、日本観光振興協会、ワーケーション自治体協議会の三者は10月12日、「ワーケーションの推進に向けたモデル事業の実施に関する覚書」をかわしました。with/postコロナの時代の地域活性化と働き方改革の促進等を目的に、全国的なワーケーション推進に向けたモデル事業に取り組むという内容。内容は複数地域を選定してのモニターツアーの開催、そのツアーで抽出された効果や課題をテーマにしたシンポジウムの開催と政策提言の実施、などとなっています。

06

新型コロナの影響で開催延期 第4回食品ロス削減全国大会が 12月に富山で

第4回食品ロス削減全国大会を12月16日(水)に富山県民会館で開催することが発表されました。毎年10月30日前後に行われていましたが、コロナ禍の影響で開催日程が延びた形です。主催は富山県、全国おいしい食べきり運動ネットワーク協議会で、消費者庁、農水省、環境省の共催となります。「使いきり 食べきり すっきり エコライフ」がテーマで、食品ロス問題ジャーナリストによる基調講演と、トークセッション、パネル・ブースによる展示などが行われます。

調査 若手社会人テレワーカーの就業意識調査

チーム内とチーム外でコミュニケーション量と充足感に差

コロナ禍におけるテレワークの浸透で、社内コミュニケーションの頻度も様変わりしました。若年社会人は現状どのくらいの頻度で連絡を取り合い、それに対してどのくらいの充足感を持っているのか。民間の調査結果の一例を見ていきます。

●在宅勤務実行中は5割弱

未だ2割はフルタイムで在宅

この調査は人事BPR・BPO（採用・人事・労務・システム）のレジェンダ・コーポレーションが、20代～30代前半の若手社会人を対象に、在宅勤務で働く環境について今年8月にインターネット上で調査したものです（回答数841）。

コロナ禍に伴う緊急事態宣言時には週1日以上在宅勤務が68.1%だったのに対し、現在（調査時点）では48.3%と全体の半数弱に減少。フルタイムでの在宅勤務となると、緊急事態宣言時に4割近かったのに対して、現在は約2割となりました。減少しましたがそれでもなお、2割はずっと在宅のままです。

●コミュニケーション充足度は

チーム内とチーム外で微妙な差

右のグラフは、電話・WEB通話によるコミュニケーション頻度の全体割合と、それぞれにおけるコミュニケーション充足度についての回答率をまとめたものです。

頻度については、「チーム内」では「1日に複数回」と「1日に1回」が合計で67.1%。一方で「チーム外」ではこの数字が29.0%と一気に下がります。「チーム外」では「基本的に連絡を取らない」が36.6%と4割弱に達しているのも注目されます。

一方、コミュニケーション充足

度について見てみると、チーム内では全体の26.5%が現状において「不足している」と思っているのに対して、チーム外についてはそう思っているのは21.4%となっています。

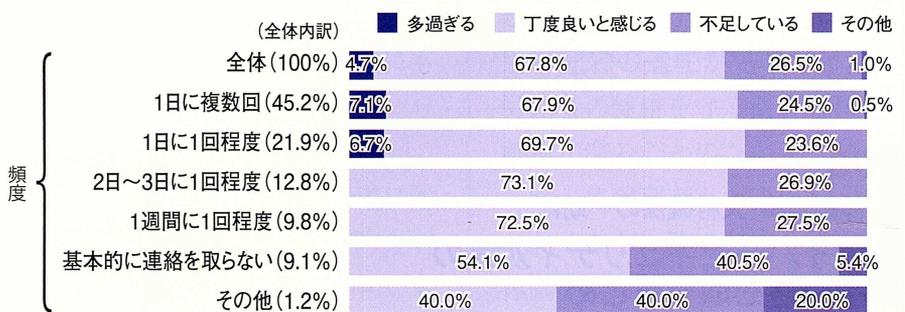
すなわちチーム外ではコミュニケーション量が少ない上に、それで不足していると感じている人の割合も少ないという、二重の意味で、コミュニケーションの希薄化が進んでいるようです。

しかし、全体的に見れば「不足感」があるとする回答は少数派で、テレワークの定着の可能性を示唆する結果となりました。

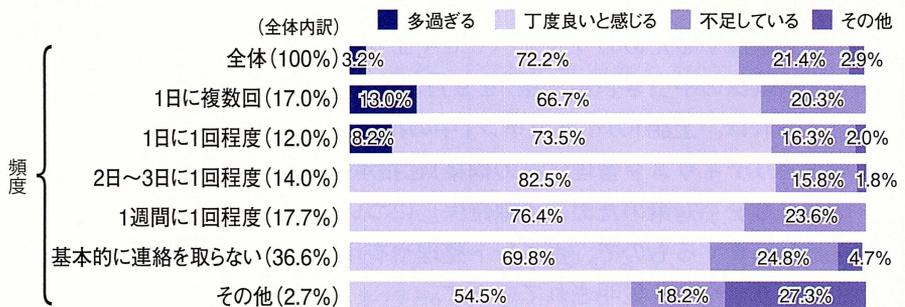
●「転職を検討」&「転職した」で全体の34%

この調査では、緊急事態宣言後に転職を検討したことがあるかも尋ねています。結果は「検討したことがある」が31.7%。「実際に転職した」が2.3%で、合計34%となりました。緊急事態宣言と在宅勤務の増加がどの程度影響しているかは、微妙なところですが、理由の1位は「働きがいの低下」(44.8%)となっています。このあたりを日常的にケアするために、ちょっとした相談に乗るなどして社員の帰属意識を保つことも課題と言えそうです。

チーム内コミュニケーション頻度と充足度

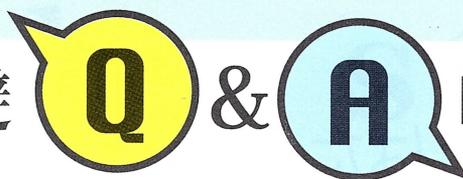


チーム外コミュニケーション充足度



「若手社会人の就業実態調査結果」(レジェンダ・コーポレーション株式会社)より

労務トラブル回避



こんなときどうする。

今月の
相談

採用時における精神疾患等への対応

Q

先日採用した従業員がうつ病の診断を受け欠勤が続き解雇することもできず困っています。応募時面接や採用時に精神疾患等の病歴を質問することは問題ないでしょうか。(S社・総務部Y氏)

A

精神疾患で医療機関にかかっている患者数は、近年大幅に増加しており、平成29年では400万人を超えています(厚生労働省)。内訳としては多いものから、うつ病、不安障害、統合失調症、認知症などとなっており、近年においては、若年層にうつ病などの著しい増加がみられます。また、最近では「コロナ鬱」という言葉も耳にするようになってきています。

こうした中で、どのような人物を採用するかは会社の裁量ですが、いったん採用してしまうとそう簡単には解雇することはできません。人手不足とはいえ、採用にあたっては慎重に取り組まなければなりません。ご相談のように既往歴によっては、入社後に再発し就労に重大な影響を及ぼすこともありえます。

労働安全衛生法では、常時使用する労働者を雇入れた際の「雇入時健康診断」を事業主に義務付けています(労働安全衛生規則第43条)。なお、行政解釈において「雇入時の健康診断は、常時使用する労働者を雇入れた際における適正配置、入職後の健康管理に資するための健康診断であり、必ずしも採用選考時に実施することを義務付けたものではなく、また応募者の採否を決定するためのものではない」としています(平成5年5月10日付け事務連絡)。したがって、法律で義務付けられていない項目の診断を受けさせて応募者の健康情報を収集するなど、就職差別となるような目的での雇入時健康診断を実施することはできません。

また、職業安定法では、就職差別を未然に防止し、公正な採用選考を実施する観点から、求職者・応募者の個人情報については、本人の同意がある場合やその他正当な事由がある場合を除き、業務の目的の達成に

必要な範囲内で収集・保管・使用しなければならないと定めています(第5条の4)。

しかし、採用する側としては、応募者の健康情報を知らないで募集した仕事に就かせることができるのか、または適正配置の判断ができないなどの場合もあります。また、精神疾患があれば、再発の危険性もあるので、心理的な負荷が多い業務やあまり残業をさせられないなどの配慮も必要となり、残業の多い部署への配置は避けなければなりません。既往歴や持病を知らずに採用して就労させた結果、症状が悪化するなどの事態に至った場合には、会社の安全配慮義務違反を問われることにもなりかねません。

そこで、会社の対応としては、応募者に対して採用した場合の業務内容、または配置後の就労実態などを十分に説明したうえで、本人の同意を得て、既往歴や持病、服用中の薬などの有無について訊ねるのが良いでしょう。

なお、正当な理由があって収集した応募者の健康情報は、個人情報としてその取り扱いには十分な注意が必要です。

他方、応募者の立場にたてば、面接時に自ら既往歴や持病等について告知する義務はありません。しかし、採用後の業務に関連して、既往歴や持病等に対して採用担当者から訊かれた場合に嘘をつくことは虚偽申告となり、後々トラブルに発展する可能性があります。

なお、既往歴や持病を隠蔽または虚偽申告をして採用され、その後発覚した場合に解雇できるかについては、就業規則の規定内容とその病歴詐称が業務遂行にどの程度重大な影響を与えるか、また会社にどれだけ損害を与えたかなどによって判断されることになります。

今月の
ポイント

採用した以上は簡単に解雇することは不可。

入社前に健康診断を受けさせる必要があるが、採否の判断の材料にはできない。

採用時に、業務内容、就労実態などを十分に説明。既往歴や持病の有無を訊いておく。

ジョブ型雇用とフリーランスの境目

採用前に職務内容を具体的に明示する「ジョブ型雇用」が浸透しつつあります。入社するまで具体的な業務がわからず、入社後に教育を受け適性などを見て仕事が割り振られる「メンバーシップ型雇用」は、新卒一括採用・終身雇用との親和性が高く、これらを総括して「日本型雇用」と称されています。欧米型の「ジョブ型雇用」への変革が必要、とさまざまなところで言われるようになりました。

企業が成り立っている全ての業務を細分化して、各職能ごとに適材を配置するという発想は確かに合理的な一面がありますが、特定の事業からの撤退や縮小により解雇されるリスクもあり、労働団体関係者からはその点を危惧する声も聞かれます。

ところでこれを労働者側の立場から見ると、一定の職能があれば様々な企業を「渡り歩く」ことが可能となり、今後副業の解禁が広がれば、二社、三社に同時に雇用されるケースも増えてくるでしょう。時短、フレックス、裁量制などの雇用形態が絡めば、その傾向はますます強まると言えます。



その結果、この労働者は企業との請負契約で業務発注を受ける個人事業主との境目が、極めてあいまいになってくるように思われます。仮に日本人の大半の労働者がそのような働き方をした場合、例えば企業文化の継承や、生き残りのための戦略立案などは、誰が担っていけばいいのでしょうか。ジョブ型雇用の浸透は、このような企業のコア部分を担う人材の確保の重要性を、各企業が再認識することにもつながるように思われます。