

保険の夢工房ビジネスサポート通信

発行所 **株式会社保険の夢工房**

〒677-0043 兵庫県西脇市下戸田 26-1
マルマンビル 2F
TEL. 0795-23-5650 FAX. 0795-23-5651
E-mail : wakano.k@hoken-yumekobo.com
URL <https://www.hoken-yumekobo.com>

発行人 社会保険労務士 若 野 一 樹

— 保険の夢工房 業務のご案内 —

- 自動車、火災、賠償、傷害その他各種損害保険取扱
- 経営者保障、退職金積立、医療その他各種生命保険取扱
- 経営、労務管理相談

ス ポ ッ ト

今年も「全国安全週間」（7月1日～7日）の時期となりました。この取組みは「労働災害を防止するために、産業界での自主的な活動の推進と、職場での安全に対する意識を高め、安全を維持する活動の定着」を目的としており、今年で95回目を迎えます。この時期、厚労省では労働災害防止に関するさまざまな取組みを実施しています。

労働災害は長期的には減少してき

ていますが、近年は高齢化を反映して高齢者の労働災害や、転倒・腰痛といった労働者の作業行動に起因する労働災害が顕著に増加してきており、再び災害件数が増加に転じています。

中小規模事業場で発生する労働災害の全体に占める割合は非常に高くなっています。令和2年の死亡災害（802人）のうち89.1%が1～99人規模の事業場で発生しており、また、死傷者数（13万1156人）についてみても74.3%が1～99人規模の事業場で発生しています。このように、労働災害をなくしていくためには、中小規模事業場における安全衛生活動を進めていくことが

極めて重要となっています。

しかし、大企業に比べ、中小規模事業場において労働災害防止対策を進めていくには、資金、技術、要員、教育等において不利な面があるのは事実です。これらの課題は、短期間で解決できないものも多いわけですが、物理的な防止対策もさることながら、まずは経営者が労働災害防止に向けたマインドをしっかりとつことが大切であるといえます。

重大な労働災害が一旦发生すれば、会

社は重い責任を負うこととなります。具体的に羅列してみると、不法

行為責任や安全配慮義務違反による損害賠償、労働安全衛生法違反、業務上過失致死傷罪、作業停止・使用停止等の行政処分、労働基準法・労災保険法による補償、そして企業の信用低下といった社会的責任などが考えられます。

その経営に及ぼす影響は極めて大きなものとなりますので、是非とも全国安全週間を機に自社の安全衛生対策について点検してみたいでしょうか。

7月是全国安全週間

安全対策を再確認する機会に

2022

7

ハラスメント を 考える

第2回 ハラスメント職場の特徴

ハラスメント問題は、今や人事管理上の大きなリスク要因の一つといえます。単に当事者間の個人的なトラブルとして捉えるのではなく、会社・職場の問題として捉え、その原因を究明し、会社の体質や職場の雰囲気の問題があれば改善していく必要があります。

ハラスメント行為を許容する 会社・職場の体質改善を

前回、ハラスメントの原因を単なる個人の性格等の問題にしてしまうのではなく、職場の構造的な問題であると捉える必要があると述べました。では、どのような職場でハラスメントは起こるのでしょうか。

職場のハラスメントは、古くからあった問題と言うこともできますが、会社や職場、そして従業員の意識はその時代や社会情勢などの影響を受けて変化します。そうしたことで言えば、ハラスメントの原因・要因は今日的な問題として捉える必要があります。また、ハラスメントには、セクハラ、パワハラ、マタハラなどさまざまな種類がありますので、それぞれに要因の違いを考える必要もできます。

厚労省の「職場のハラスメントに関する実態調査」（令和2年度）では、ハラスメント経験の有無別に職場の特徴を調査しています。現在の職場でパワハラを受けたという人では「上司と部下のコミュニケーションが少ない」、「ハラスメント防止規定が制定されていない」、「失敗が許されない／失敗への許容度が低い」、「従業員の年代に偏りがある」などの回答割合が高くなっています。また、同様にセクハラでは、「ハラスメント防止規定が制定されていない」、「従業員間の競争が激しい／個人業績との評価の連動が徹底している」、「従業員間に冗談、おどかし、からかいが日常的に見られる」などの回答割合が高くなって

います。

このようにみえてくると、総じてコミュニケーションが不足した希薄な人間関係の職場で、個々人が自分の仕事に追われるなか、抱えたストレスがハラスメント被害者に向けられていることが想像されます。成果・業績主義が強まれば、仕事の量が増え、スピードアップが求められます。さらに失敗への許容度が低ければ、ギスギスした職場になることは必至といえるかもしれません。

上司・部下間であれば、部下に過剰な目標の達成を迫り、達成できなければ過度に叱責する、あるいは、立場の弱い非正規労働者への差別的な言動として表出するといったこともあり得るでしょう。また、世代による価値観の違いや性別役割分業意識などを背景に、一方的で無自覚な他者への配慮を欠いたセクハラなどの行為を惹起しやすくなるということもあるでしょう。

職場のハラスメントは、その行為を許容する職場の雰囲気や会社の体質といった環境要因が大きいといえます。ハラスメントが起こるモラルダウンした職場では、ハラスメントだけでなく、他のコンプライアンスに関する問題も発生しやすくなると言われており、職場の改善に取り組むことが重要になっているといえます。

巻込み事故で安全配慮義務違反に

本件は、製麺作業中に機械に手を巻き込まれて骨折等を負った従業員が、会社に対して安全配慮義務違反で負傷したとして、債務不履行または不法行為に基づく損害賠償請求等を求めた事件です。

裁判所は、製麺機の刃への物的対策や安全

教育が不足していたとして会社の責任を認めました。ただし、従業員の不注意を過失3割として賠償額を減額しました。

製 麺 会 社 A 事 件
旭 川 地 方 裁 判 所
(令2・8・31判決)

刃を覆う対策や安全教育怠った 従業員の不注意に過失3割

原告である従業員は、製麺機から切り出された麺を1玉分持ち上げ、両手で軽く握ってベルトコンベアの右側の折箱に詰める作業を担当していました。その作業工程において、生地を带状にした麺帯の入れ替えの際などに麺に縮れを付けるため、右手でのスイッチ操作と同時に、製麺機の刃の真下部分まで左手を伸ばして、麺を押さえる必要がありました。

事故の状況については、従業員と会社とで争いがありましたが、従業員が視線を製麺機ではなく正面に向けた状態で、スイッチを右手で操作しつつ、左手を製麺機の刃の方に伸ばしたことで、左手が本件製麺機の刃に触れたことにより巻き込まれる事故が発生したものと裁判所は認定しています。製麺機には上下する刃が常時露出していました。

判決のポイントの一つは、安全配慮義務に関するものです。労働契約法5条は「使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする」と定めています。安全配慮義務の内容については、個々の労働者の職種や労働態様などによって異なるわけですが、一般的には業務の遂行が

安全に行われるよう、使用者として予測可能な危険を排除するため人的・物的な条件を整える義務と解されています。

裁判所は、従業員の作業は、露出して上下する刃の真下に手を伸ばすという危険性のある作業であると認定しており、「従業員にそうした作業を行わせるに当たって、製麺機の刃にカバーなどを付けるといった物的な対策や、作業を行う従業員に対して十分に安全教育を実施するなどの安全配慮義務を会社は負っていた」にもかかわらず、これを怠ったとして「安全配慮義務違反があると認められ、その義務違反の内容に照らすと、不法行為が成立するというべきである」と判示しました。

もう一つのポイントとなる過失相殺について裁判所は、従業員はその作業の危険性を容易に認識することができたとし、事故当時、「麺に縮れを付ける作業に当たり、視線を正面に向けたまま、左手を本件製麺機の方に伸ばしたのであり、危険性を有する作業であるのに、自らの手元を注視しなかったのであるから、注意を欠いていたといわざるを得ないし、その不注意が本件事故に寄与していることは明らかといわざるを得ない」と判示し、その他の事情も考慮して、従業員の過失割合を3割と認定しています。

最低賃金引き上げの影響および中小企業の賃上げに関する調査

日本・東京商工会議所(ともに三村明夫会頭)が「最低賃金引き上げの影響および中小企業の賃上げに関する調査」の結果を公表しました。本調査は、最低賃金引き上げの経営

への影響や政府が推進する賃上げの状況等を把握し、要望の策定に活かすことを目的としたもので、ここでは、最低賃金の改定に関する調査結果をみていくことにします。

昨年10月の最低賃金引き上げは、全国加重平均28円の引き上げで930円となりましたが、これを受けて、賃金を上げた企業(直接的な影響を受けた企業)は40.3%となっています。引き上げ幅が1円だった前年調査(2021年)に比べ、21.4ポイント増え、2020年の41.8%に迫る結果となりました。これを業種別にみると、「介護・看護業」(65.2%)、「宿泊・飲食業」(62.5%)といった労働集約型産業を中心に、直接的な影響を受けた企業の割合が高くなっています(図1)。

2016年の政府方針では最低賃金について、年率3%程度を目途として引き上げ、全国加重平均が1,000円になることを目指すとしています。このため、コロナ感染症の影響を受けた2020年を除き、最低賃金の引き上げ額は毎年3%台(25円~28円)と大幅に引き上げられてきています。

現在の最低賃金額に対する負担感では、「負担になっている」「大いに負担になっている」「多少は負担になっている」の合計)と回答した企業の割合は65.4%。また、2016年以降、昨年までの6年間の引き上げ(合計132円)に伴う経営への影響については、「影響があった」「大いに影響があった」「多少は影響があった」の合計)と回答した企業の割合は61.0%となっています。

業種別には、とりわけコロナ禍で大きな影響を受けている「宿泊・飲食業」が90.9%と

最も高く、次いで「介護・看護業」「小売業」がともに81.4%、「運輸業」が79.4%となっており、やはり労働集約型産業で「負担になっている」と回答した企業が多くなっています(図2)。

今年の最低賃金額の改定に対する考えでは、「引下げるべき」もしくは「引き上げはせずに、現状の金額を維持すべき」と回答した企業は39.9%で、前年調査(2021年)から16.7ポイント減少しています。その一方、「引き上げるべき」(「1%(9円程度)以内の引き上げとすべき」、「1%(9円程度)超~3%(28円程度)以内の引き上げとすべき」、「3%(28円程度)超の引き上げとすべき」の合計)と回答した企業は、前年の2021年調査から13.6ポイント上昇して41.7%となり、「引下げるべき」と「引き上げはせずに、現状の金額を維持すべき」の合計を上回っています(図3)。最低賃金を引き上げて良い、またはやむを得ないと考える会社が増えた結果となっています。

なお、2022年度に「賃上げを実施予定」と回答した企業は45.8%で、このうち約7割(69.4%)が人材難を背景に「業績の改善がみられないが賃上げを実施(防衛的な賃上げ)予定」と回答しています。

最低賃金引き上げ

6割超が負担感

データバンク

図1 昨年の最低賃金引上げの影響を受けた中小企業の割合【全体集計】n=3,222

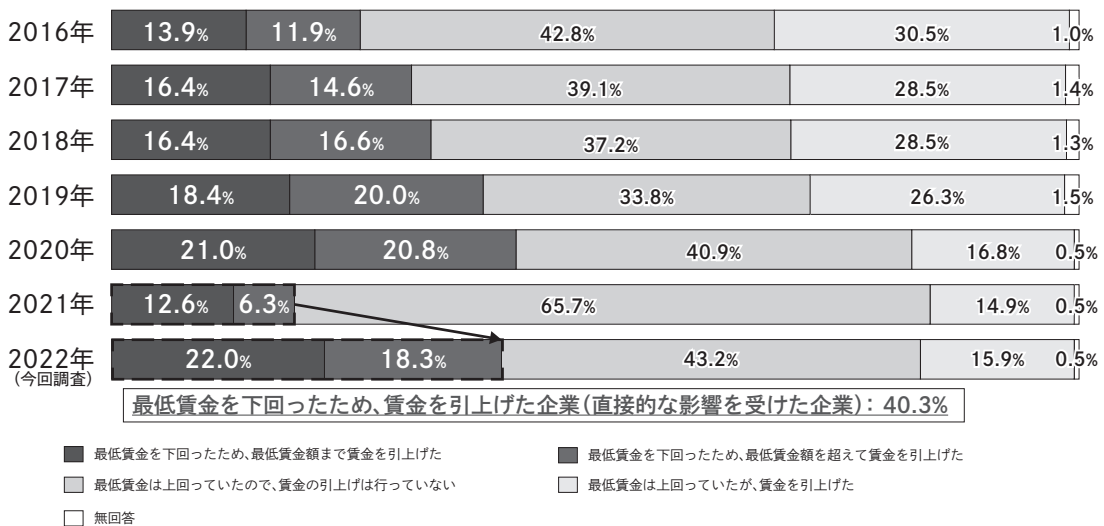
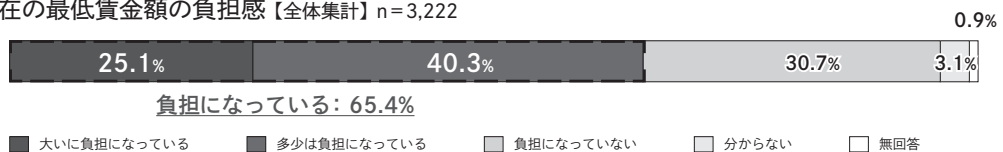


図2 現在の最低賃金額の負担感および6年間の引上げに伴う経営への影響

現在の最低賃金額の負担感【全体集計】n=3,222



2016年～昨年までの6年間の引上げ(合計132円)に伴う経営への影響【全体集計】n=3,222

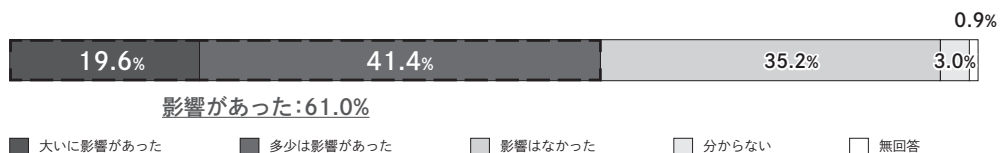
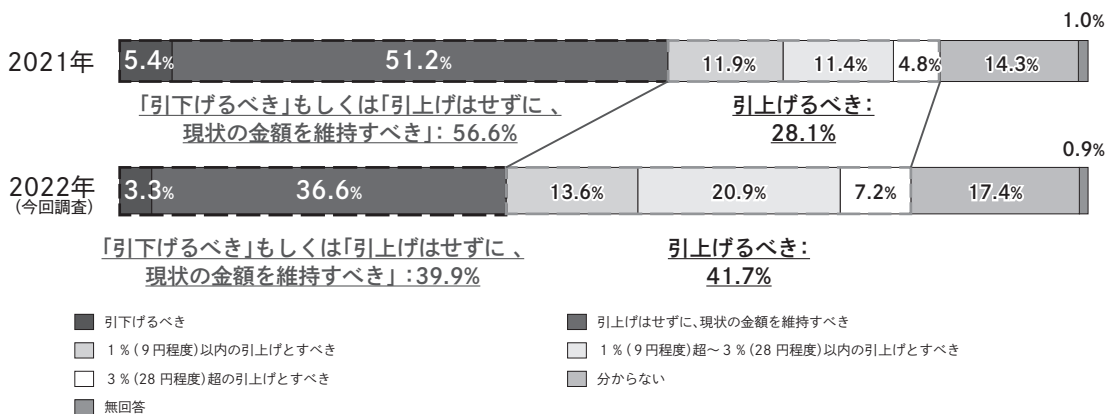


図3 今年の最低賃金額の改定に対する考え【全体集計】n=3,222



在宅勤務での労災はどのように考えればよい か、ご教示願います。

労災保険



当社では新型コロナウイルス感染拡大を機に、テレワークによる在宅勤務制度を導入しています。会社の方針として、コロナ禍後も在宅勤務制度の継続を考えていますが、社員から在宅勤務での労災についてどのような取扱いになるのか質問がありました。在宅勤務の場合、本人以外に事故を目撃した人などいないことが考えられますが、労災保険の適用とその留意点についてご教示願います。

労働時間管理等のルールの整備を



在宅勤務中の事故であっても、業務に従事している場所が会社ではなく自宅ということに過ぎませんので、業務災害であれば当然に労災保険が適用されます。

ただし、自宅で業務を行う場合、日常生活との区別が曖昧になり、業務時間内であっても家事・育児といった業務外の私的行為に及ぶこともありますので、留意すべき点もできます。また、モバイルワークやサテライトオフィス勤務の場合には、通勤災害についても視野に入れる必要がありますが、ここでは在宅勤務における業務災害に絞って見ていくことにします。

業務災害は、業務上の事由により発生した

災害のことですが、「業務上」といえるためには、災害が業務の遂行中に、すなわち労働者が事業主の支配ないし管理下にある状態で発生したものであり（業務遂行性）、その災害が業務に起因するもの（業務起因性）であることが基本的に必要となります。在宅勤務中の事故が業務災害と認められるには、やはりこの2要件を満たすことが必要です。

例えば、自宅で所定労働時間にパソコン業務を行っていましたが、トイレに行くため作業場所を離席し、その後、作業場所に戻って椅子に座ろうとして転倒し、ケガを負ったケースを考えてみましょう。

業務行為に付随する行為に起因して災害が発生しており、トイレに行く行為は生理現象ですから私的行為とはならず、業務遂行性と業務起因性が認められることから業務災害となります。

しかし、在宅勤務の場合、災害が業務時間内に発生したものの、業務が原因で起きたものなのかを証明することが難しいため、社内では在宅勤務時の労働時間管理などについて一定のルールを決めておくことが大切になります。

まず、業務時間と私的時間とを明確に区別することです。このため、始業・終業の連絡（私用のための中抜け時間などを含む）など、客観的に分かる形で明確に業務時間と私的時間とを分けるとともに、業務の進捗状況を適時報告するようにして、勤務状況を記録しておくようにします。また、自宅のどの部屋で業務を行うかなど、業務場所を特定するようにし、移動が必要な場合には、必ず上司に報告するといったルールなどを決めておくことも大切といえます。

なお、在宅勤務の頻度が多くなると、孤独感が強くなったり、精神的ストレスが大きくなったりする場合がありますので、メンタルヘルス対策にも留意するようにしましょう。

育児休業期間中の社会保険料免除の取扱いはどう変わりますか

社会保険料免除



当社には、この秋から育児休業を取得する予定者がいます。

今年10月に施行される改正育児介護休業法では、産後パパ育休（出生時育児休業）と育児休業の分割取得がスタートすると聞いていますが、その他にも育児休業期間中の社会保険料免除の取扱いについて変更があると聞きました。具体的な変更内容についてご教示ください。

給与と賞与で異なる免除要件に



育児・介護休業法による満3歳未満の子を養育するための育児休業等期間については、被保険者・事業主共に健康保険・厚生年金保険の保険料が免除されることになっていますが、今年10月からは免除月の

要件が変わります。

社会保険料が免除される育児休業等期間は「育児休業等を開始した日の属する月からその育児休業等が終了する日の翌日が属する月の前月までの期間」とされています。たとえば、2021年10月1日から2022年3月31日（月末）まで育児休業を取得した場合、2021年10月（属する月）から2022年3月（終了日翌日である4月1日の前月）までが免除期間となり、給与、賞与ともに社会保険料が免除されます。

ですから、極端な例になりますが、10月30日から10月31日までの2日間、育児休業を取得した場合、10月の1カ月間の社会保険料が免除となりますが、仮に10月1日から10月30日まで育児休業を取得しても社会保険料は免除されません。

このため、今年10月からは、適用範囲が拡大され、月末時点で育児休業を取得している人に加え、月内に2週間以上、育児休業を取得した人も社会保険料の免除対象となります。なお、この「2週間以上」は必ずしも連続している必要はなく、同じ月内であれば通算でも認められます。

ただし、注意が必要なのは、上記の変更が適用されるのは毎月の給料に関してのみで、賞与については扱いが異なります。賞与にかかる社会保険料免除の対象は「連続1カ月超」の育児休業取得者に限られ、今年10月からは賞与支給月の月末1日だけ育児休業を取得したとしても免除は受けられなくなります。

社労用語

じてん



▷ ウェルビーイング ◁

「幸福」と訳されるウェルビーイング (well-being) は、瞬間的な幸せを表す Happiness ではな

く、人の持続的な身体的・精神的・社会的に良好な状態にあることを意味するとされています。

近年、このウェルビーイングの考え方を経営に取り入れる企業が増えてきています。法令遵守はもとより、従業員の健康チェック制度の導入や、福利厚生の見直しなど、その具体的な

施策は健康経営の推進とオーバーラップする点も多いといえますが、これはウェルビーイングの考え方を取り入れた施策ともいえるでしょう。

その効果は、従業員の働く満足度を向上させることで、優秀な人材の確保・定着等が図られるとされています。

令和4年度「地方労働行政運営方針」

—男性の育休取得促進で周知・履行確保

厚労省から令和4年度の「地方労働行政運営方針」が公表されました。都道府県労働局は、この運営方針を踏まえ、各局内の管内事情に即した課題や対応等を盛り込んだ独自の方針を策定し、行政運営を図ることになります。

今年度の運営方針は、長期化する新型コロナウイルス感染症への対応を最大の課題としつつ、成長と分配の好循環による持続可能な経済社会を実現していくために、労働生産性と労働分配率の一層の向上に向けて、「人への投資」や賃上げしやすい環境整備などに取り組むことが重要であるとしています。

まず、長期化するコロナ禍への対応として、引き続き雇用維持・労働移動に向けた支援を進めるとともに、多様な人材の活躍を促進するとしています。具体的には、4月から段階的に施行されている改正育児介護休業法について、男性の育休取得等の促進を図るため、改正内容の周知および履行確保に努めます。男性に育休取得をさせないなどの権利侵害行

為や育休取得等を理由とする不利益取扱いが疑われる事案を把握した場合には、事業主に対して積極的な報告徴収・是正指導等を実施するとしています。

また、改正女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定等の義務が、今年4月から常用労働者101人以上の事業主に拡大されたことから、行動計画の策定・届出・情報公開等が確実に行われるよう、法の履行確保を図るとしています。

非正規労働者等に対する支援では、同一労働同一賃金など雇用形態に関わらない公正な待遇の確保に向けた対策を強化。関連法令に基づく報告徴収、指導監督等の実施により履行確保を図るとともに、先行企業の事例の収集・周知等を通じて、非正規労働者の待遇改善に向けた事業主の取組み機運の醸成を図るとしています。また、労働契約法に定める無期転換ルールの円滑な運用のため、一層の周知徹底等に取り組むこともあげています。

障害者雇用率制度改正へ

—週10時間以上働く障害者も算定対象に

厚労省は、企業などに障害者雇用を義務付ける法定雇用率制度について、算定対象となる障害者の拡大を決めました。現行制度では、週所定労働時間20時間以上30時間未満の障害者1人につき原則として「雇用者0.5人分」として算定していますが、新たに週所定労働時間10時間以上20時間未満の障害者も算定対象に加えるというものです。新たな対象となる短時間勤務の障害者を何人分とするかについては、今後、検討する予定です。

今回の改正では、週20時間未満の障害者の就労時間が本人の意向に沿わない形で短くならないよう配慮するとともに、企業に対して

は、労働時間の延長希望があった場合には、できる限り対応する努力義務を課す意向で、今秋以降、障害者雇用促進法の改正案を国会に提出する考えです。

また、障害者の雇用が一般的に難しいとされる業種に対し、一定の雇用義務の軽減を図る「除外率制度」について、一律10%引き下げる見直し案も示されました。除外率制度は、雇用する労働者数を計算する際に、業種ごとに除外率に相当する労働者数を控除できる制度ですが、除外率が引き下げられた場合、新たに障害者を雇用する必要が生じる企業も出てくることになります。