

# HR ニュースレター

2025

9



## ◆最新・行政の動き

### 遺族補償年金 男女差解消を提言 厚労省労災研究会・中間報告

厚生労働省の「労災保険制度の在り方に関する研究会」は中間報告書をまとめ、遺族（補償）等年金における夫と妻の受給要件の差の解消などを提言しました。

現行の遺族（補償）等年金は、被災労働者の遺族である妻が年齢にかかわらず受給できるのに対し、夫の場合は労働者である妻の死亡時に55歳以上か、一定の障害がある状態でなければ受給できません。中間報告書では、夫と妻の支給要件に差を設ける合理的理由を見出すことは困難と指摘し、要件の差を解消することが適当としました。差を解消する方法については、夫の要件を撤廃すべきとの意見が大半を占めたとしています。

労働災害が長期的に減少傾向にあるなかで存在意義が問われていたメリット制については、一定の災害防止効果があるうえ、事業主の負担の公平性の観点からも一定の意義が認められるとし、労災かくしを助長するといった懸念はあるものの、制度の意義を損なうほどの影響は確認できなかったとして、「今後も存続させ、適切に運用することが適当」と結論付けました。

今後、提言内容について労働政策審議会労働条件分科会労災保険部会で議論を進めます。

## トピックス

- 最新・行政の動き
- ニュース
- 監督指導動向
- 送検
- 調査
- 実務に役立つQ & A
- 身近な労働法の解説—情報機器作業における労働衛生管理①—
- 職場に役立つ  
最新労働判例
- 今月の実務チェックポイント
- DC お役立ち情報

— 発行 —

社会保険労務士事務所  
上田 HR コンサルティング  
上田 智之  
〒819-0367  
福岡市西区西都 1-8-5-804  
電話：092-233-5178  
e-mail：t.ueda@ueda-hrc.com  
URL：https://ueda-hr.com

## ◆ニュース

### 男性の育休取得 40% 前年度から大幅上昇 雇用均等基本調査

厚生労働省がまとめた令和6年度雇用均等基本調査結果で、男性の育児休業取得率が初めて4割を超えたことが明らかになりました。4年10月1日～5年9月30日の1年間に子供が生まれた男性労働者の取得率を調べたもので、6年10月1日までに産後パパ育休を含め育休を開始した割合は前年度調査の30.1%から10ポイント以上増え、40.5%に達しました。

育休を取得した男性のうち、子の出生後8週間以内に最大4週間取得できる産後パパ育休を取得した者は60.6%でした。有期契約で働く男性の育休取得率は33.2%で、前年度の26.9%より6.3ポイント上昇しました。

業種別に男性の取得率をみると、鉱業・採石業・砂利採取業（67.7%）や、金融業・保険業（63.6%）、学術研究・専門・技術サービス業（60.7%）で6割を超えました。一方、生活関連サービス・娯楽業（15.8%）や不動産業・物品賃貸業（19.9%）は2割未満と、業種間の差が大きい状態です。



### 隠れた課題を顕在化 中小向け自主点検票で 東京働き方改革センター

東京働き方改革推進支援センター（河田賢一センター長）は、中小企業が抱える潜在的な課題を見える化するため、自主点検票を独自に作成し、活用を呼び掛けています。法令遵守の状況や、働き方改革の実践状況を9項目で尋ねます。河田センター長は、「課題を発見するツールとして活用してほしいという思いで作成した。課題が明確になり、対応に分からないことがあればセンターを利用してほしい」と話します。

点検項目として、たとえば「労働条件通知書の明示事項の法改正に対応できていますか?」、「正規・非正規の間に、同一労働同一賃金の課題はありませんか?」などを設けました。同センターの事業案内リーフレットの裏面に掲載しています。

リーフレットは都内全区と全市に協力を仰ぎ、配布を進めています。労働基準監督署が行う集団指導や、センターの相談員（社労士）が講師を務めるセミナーなどの場でも配布を行っています。

### 運転者の採用倍増 完全週休2日制導入へ 名正運輸

愛知県を中心に関東・東海・関西エリアに拠点を持つ名正運輸(株)は、トラック運転者の完全週休2日制を実現し、各種手当による給与増を図ったことで、昨年度の採用人数が50人に上ったと明らかにしました。例年の20～30人から大幅に伸び、運転者の総数が300人を超えています。

新制度の適用は今年4月ですが、昨年からの募集要項で予告し、採用人数の増加につながったといいます。完全週休2日制の導入により、年間休日を96日から104日まで増やしています。

給与に関しては、全従業員の平均で10～15%アップしました。子育て世代への生活支援として、「家族手当」を新設。20歳以下の子どもを扶養する社員に対して、1人当たり月1万円を支給します。中堅・ベテラン層向けには「プロドライバー手当」を導入しました。勤続2年目から月1000円を支給。勤続年数に応じて上がっていき、10年目に上限の1万円まで高める仕組みとしています。

無事故だった場合に支給する「安全手当」や、非喫煙者と禁煙中の者に支給する「健康手当」なども増額しています。

同社は日給月給制で一部に歩合給を導入していますが、その割合を下げ、基本給を3000円から6000円に増額しました。同社の広報担当者によると、トラック運転者に完全週休2日制を導入する企業はまだ少なく、「しっかり休めて、安定した給与がもらえる」ことを魅力にしていこうと考えています。

## 企業へ講師を派遣 業種に応じた 日本語指南 宮城県・外国人活用

宮城県は、県内企業が受け入れている外国人材の長期的な活躍を促すため、日本語教育の事業を開始します。「企業ごとの特性や状況に応じた日本語能力を強化していくことが求められる」（同県国際政策課）として、企業に日本語講師を派遣するコースを設けます。

同コースは、職場で必要なやり取りに関する日本語能力向上を目標とします。業種や仕事内容など、企業に応じた専門的な日本語を指南します。

たとえば、製造業をはじめとした機械を扱う業種では、操作に必要な確認や上司への報告などを、日本語でできるようになることをめざします。支援対象の在留資格は、技能実習または特定技能1号。講座は11月以降の開講を予定しています。

長期就労が可能となる特定技能2号の取得を促すため、「特定技能2号評価試験」の対策に特化したオンライン講座のコースも設置する予定です。特定技能1号の外国人が、試験の問題文を理解し、解答するための知識を習得することを目的とするものです。

宮城労働局の外国人雇用状況届出の集計によると、昨年10月末現在における同県の特定技能外国人の数は1786人でした。前年比で62.4%増えており、全国の増加率（49.4%）を大きく上回っています。

### ◆ 監督指導動向

#### 10 現場が体制不備 熱中症対策で是正勧告 富山労働局

熱中症対策の体制不備で10現場に是正勧告——富山労働局は、7月の全国安全週間の取組みの一環として実施した建設現場への集中監督指導の結果を取りまとめました。立入り調査を行った160現場（279事業場）のうち、今年6月に施行された改正労働安全衛生規則に基づく熱中症対策についての違反が10現場（18事業場）でみられ、是正勧告を行っています。



改正安衛則では、事業者に対し、熱中症のおそれがある作業者を把握した場合の連絡体制を整備するよう義務付けています。熱中症のおそれがある作業を行う際は、あらかじめ医療機関への搬送などの対応手順も定める必要があります。これらの内容は、関係者へ周知しなければなりません。

同労働局は、「連絡体制などを整えていた事業場は、改正安衛則の施行前から実施していたようだ。一方で、公布日から施行までの期間が短かったため、もともと対策していなかった事業場では対応が間に合っていない」と話しました。

### ◆ 送検

#### 作業計画逸脱し足場倒壊で送検 会津労基署

福島・会津労働基準監督署は、コンクリート造の建物を解体する際、あらかじめ定めた作業計画どおりに作業しなかったとして、解体工事業者と会社代表取締役を労働安全衛生法第21条（事業者の講ずべき措置等）違反の疑いで福島地検会津若松支部に書類送検しました。

同社は令和6年8月、重機2台を使用して建物の3階部分の柱を解体していたところ、解体部が建物外側へ落下し、外縁に設置していた高さ10メートル超の足場を倒壊させました。

同社が事前に定めていた作業計画では、柱も含め、建物を細かく砕いて解体するとしていました。実際は2台の重機のうち一方が柱を抑え、もう一方がハサミ状のアタッチメントで柱に切込みを入れた後、敷地側に引き倒す方法で解体していました。

## ◆調査

### 定着の効果実感 「賃上げ」は3割 介護労働実態調査

介護労働安定センターは「令和6年版介護労働実態調査」を行いました。職員の賃金水準を向上させた事業所の30.9%が、職場への定着に効果があったと回答しています。

調査では、合計20項目の定着対策を示したうえで、実際に効果のあったものを最大3項目選択してもらいました。「効果あり」の回答割合が最も高かったのは、「有給休暇等の各種休暇の取得や勤務日時の変更をしやすい職場づくり」（34.4%）でした。「人間関係が良好な職場づくり」（29.5%）なども高くなっています。調査は昨年10月に実施し、全国9044事業所から回答を得ました。

採用や職場定着・離職防止の方策の実施状況、効果があったもの（複数回答・効果があった割合上位10項目）

項目	「行っている」事業所	「行っている」事業所に占める「職場定着に効果があった」割合
有給休暇等の各種休暇の取得や勤務日時の変更をしやすい職場づくり	6,710	34.4
賃金水準の向上	5,604	30.9
人間関係が良好な職場づくり	6,465	29.5
本人の希望や人間関係などに配慮した配置・異動	5,065	23.6
仕事と育児や介護の両立支援	4,948	20.2
時間外労働の削減	5,092	16.4
託児所設置や保育費用支援等	573	15.4
職場内での仕事上のコミュニケーションの円滑化	6,190	14.1
介護ロボット・ICT機器等の導入、業務改善等により業務負担の軽減	2,403	8.9
能力や仕事ぶりを処遇に反映	4,418	7.9

## ◆実務に役立つQ&A

### 職業家庭両立推進者に適任？ 法改正で業務任される

Q

社内の育児介護関係の規程を見直していたところ、上司から「職業家庭両立推進者」を任せたいと言われました。規程を見直すうえで推進者は必要なのでしょうか。推進者の業務内容も教えてください。

A

育児介護休業規程も就業規則の一部ですから、規程を見直す際に意見聴取の手続き等を踏む必要があるとして、必要になるのは過半数代表者からの意見聴取です。仮に従業員代表として、職業家庭両立推進者を自動的に選任するとしたら問題があるでしょう。

推進者の主な業務として、妊娠出産の申出があった場合の意向確認や制度周知、雇用環境の整備等の措置等があり、育休等に関する就業規則等の作成も含まれます（育介法29条）。ただし、推進者の選任は努力義務です。行政解釈では、「業務遂行に必要な知識、経験を有していると認められる者」（育介則77条）のうち、担当業務を自己の判断で責任をもって行える地位にある者を、1企業1人、自主的に選任させるとしています（令7・1・20雇均発0120第1号）。例として、本社人事労務担当部課長以上の者等が挙げられています（厚労省「育児・介護休業法のあらまし」）。

## 36 協定届の写しのみは問題か？ 書面本体が見当たらず 労組から確認求められる

Q

先日、当社の労働組合から次のような質問を受けました。「過去の時間外・休日(36)協定をみようと思ったが、労働基準監督署への届出の写ししかない。協定書の本体はどこにあるのか」。当社では、届出書と別に協定書を交わす慣行がないのですが、こうした取扱いは問題があるのでしょうか。

### 協定書で詳細示す必要も

時間外労働等に従事させる前提として、労使は36協定を結ぶ必要があります(労基法36条)。

事業場に過半数労組が存在するときは、労組が労働者側の協定当事者となります。協定書には、通常、執行委員長が記名・押印します。

長年、労組が当事者であれば、労組側も協定書の写しを保管しているはずですが、使用者は、就業規則等のほか、各種労使協定を労働者に周知する義務を負っています(労基法106条)。ですから、36協定についても、労働者が閲覧できる状態になっているのが本来の姿です。

36協定には、主に次の事項を記載する必要があります(労基法36条、労基則17条)。

- ① 業務の種類・労働者数
- ② 対象期間
- ③ 時間外・休日労働をさせる必要のある具体的事由
- ④ 1日、1カ月、1年のそれぞれの期間について延長することができる時間、または労働させることができる休日

一般論でいえば、まず労使が話し合ったうえで協定を締結して、さらに「このような内容で協定を交わしました」という届出を労基署に提出するという順序になるでしょう。

しかし、「様式第9号に労働者代表の押印等を加えることにより、これを協定書とすることは差し支えない。この場合、協定書の写しを事業場に保存しておく必要がある」(昭53・11・20基発642号)という解釈例規があります(協定書における押印等の必要性について、令2・12「厚労省Q&A」)。貴社の扱いは、これに従う限り違法性はありません。

ただし、特別条項を締結して健康福祉確保措置を講じる際は、記載する情報のボリュームも増えます。協定の内容が複雑になるような場合は、やはり原則どおり、別に協定書を作成するのがベターでしょう。

## 宿泊出張を拒否？ 子育てする従業員から

Q

子育て中の従業員に対し、宿泊を伴う出張を命じることがあります。このたび出張を命じた従業員から、幼い子がいるため、できれば行きたくないといわれました。深夜帯に勤務するわけでもなく、制限の対象外と考えているのですが問題ないでしょうか。

### 深夜業制限と同じ扱い

深夜業の制限は、小学校就学前の子がいる従業員に対して適用されます(育介法19条)。事業の正常な運営を妨げる場合を除き、原則、深夜帯に労働させることはできません。制限を受けるには、従業員の請求が前提です。

午後10時以降に勤務させなければ問題ない、とはいえません。宿泊を伴う出張も、深夜の就業をさせたものとして取り扱うこととなると解されています(令7・1・20雇均発0120第1号)。

深夜業の制限が適用されない従業員もいます。たとえば、16歳以上の同居の家族がいて、深夜に就業していないような場合です（育児則60条）。同居する配偶者がいる場合を考えれば分かりやすいでしょう。一方で、配偶者が出張中の従業員に対して、宿泊を伴う出張を命じたときには深夜業の制限に抵触するおそれがあります。

## ◆身近な労働法の解説 ー情報機器作業における労働衛生管理①ー

「情報機器作業における労働衛生管理のためのガイドライン」（令元・7・12基発0712第3号、令3・12・1基発1201第7号）では、事務所（事務所衛生基準規則1条1項に規定する事務所）における情報機器作業を行う環境の整備方法について、椅子の選び方を定めています。

対象となる作業は、パソコン、タブレット、スマートフォン等の情報機器を用いた事務所作業で、主な作業として、データの入力・検索・照合、文章・画像等の作成・編集・修正等、プログラミング、監視等を行うものです。

また、一般正社員、パートタイマー、派遣労働者、臨時職員等の就業形態の区別なく、作業者が情報機器を使用する場合は、全て情報機器ガイドラインの対象としています。



### 1. 椅子の要件

以下の要件を満たすものとしています。

- ・安定しており、かつ、容易に移動できること。
- ・床からの座面の高さは、作業者の体形に合わせて、適切な状態に調整できること。
- ・複数の作業者が交替で同一の椅子を使用する場合には、高さの調整が容易であり、調整中に座面が落下しない構造であること。
- ・適当な背もたれを有していること。また、背もたれは、傾きを調整できることが望ましい。
- ・必要に応じて適当な長さの肘掛けを有していること。

### 2. ガイドラインの解説

ガイドラインの解説では、次のように示しています。

- ・個人専用の椅子については、作業者の体形、好み等に合わせて適切に調整できるものがよい。
- ・複数の作業者が交替で同一の椅子を使用する場合は、作業者一人ひとりが自分の体形に合った高さに容易に調整できるよう、ワンタッチ式など調整が容易なものがよい。
- ・床からの座面の高さの調整範囲は、大部分の作業者の体形に合わせることができるよう、37cm～43cm程度の範囲で調整できることが望ましい。

ここでいう床から座面の高さとは、実際に座って、クッション材が2cm～3cm圧縮された状態の座面の高さのことである。市販されている椅子の座面高の表示は、クッション材が圧縮されていない外形表面の高さが一般的であるので注意を要する。

床から座面の高さの調整範囲は、広いほど、多くの作業者に適応できるが、あまりに広い調整範囲を有する椅子は大型になりがちで適当でないので、ここでは実用的な調整範囲を示

した。椅子の調整範囲で調整できない場合については、フットレストの利用等必要に応じて対応することが望ましい。

### 3. テレワークを行う労働者に対する配慮事項

事業者が業務のために提供している作業場以外でテレワークを行う場合については、事務所則、安衛則および情報機器ガイドラインの衛生基準と同等の作業環境となるよう、テレワークを行う労働者に助言等を行うことが望ましいとしています。

#### ◆職場に役立つ最新労働判例

##### 学校法人桐蔭学園事件（横浜地判令6・12・26） 約25年間賞与支給月数変わらず、引下げは有効か 労使慣行成立でも変更必要

約25年間同じだった賞与の支給月数を引き下げられたのは労使慣行に反するとして、教員らが未払賃金等を請求した。横浜地裁は、賞与の算出方法を示した通達文書の内容等から労使慣行の成立を認めたが、減額は有効とした。経営改善の必要性を文科省から指摘されていたほか、減額割合は年収の5～6%に留まり、法人は団交で理解を得る努力を重ねたとしている。

弁護士：岡芹 健夫（経営法曹会議）

##### <事案の概要>

Yは学校法人であり、X1組合は、Yの中学校、高校および中等教育学校の教職員で組織された労働組合である。X2らはYの専任教員、X3は非常勤講師であり、いずれもX1組合員である。

X2らに適用される就業規則等では、専任教員には入試手当を含む特殊勤務手当が支給されることになっていたが、その支給要件・支給額は定められていなかった。また賞与につき、「6月及び12月に支給する」、「本給、調整給、扶養手当、管理職手当、主任手当の合計額を算定基礎給として別に定める支給率を乗じて得た額を支給額とする」等の規定があった。X3に適用される就業規則には、「非常勤講師の勤務実績等を勘案し、必要を認めた場合は学園の基準により年2回の賞与を支給することがある」との規定が置かれていた。

Yは平成6年11月に通達文書を発し、専任教員の賞与の算出方法を変更した（以下「本件賞与算出方法」）。また、翌年1月の団体交渉にて、X1組合に対し、賞与の年齢別加算の具体的金額を明らかにし、入試手当（監督）を5万8000円から11万6000円に増額する旨回答した。Yは、同6年から、全専任教員に対し、一律に本件賞与算出方法に基づく賞与および入試手当を支給し、また、遅くとも同10年から、全非常勤講師に対し、勤続年数に応じた一律の乗率に基づく賞与を支給した。

令和元年11月、Yは文部科学省より、経営指導強化指標（略）に該当するとして、集中経営指導法人に指定された。同年10月および翌年3月、Yは全教職員に対し、資金収支計算等に関するシミュレーション資料等をメール送信した（各書面を合わせて以下、「本件書面」）。その後、Yは本件書面に基づき、同年度以降、高校以下の専任教職員の賞与の支給乗率を5.45カ月分から5.0カ月分に引き下げ、非常勤講師等の賞与を8.26%削減し、入試手当を廃止する等の措置を実施した（以下、これらを総称して「本件措置」）。

X2らとX3は、それぞれ減額相当額等の支払いを求め、Yを提訴した。

## <判決のポイント>

労使間で慣行として行われている取扱いは、①同種の行為又は事実が…長期間反復継続して行われており、②労使双方が明示的に…排除・排斥していない上、③当該慣行が労使双方の規範意識によって支えられ、特に使用者側における当該労働条件の決定権…者が規範意識を有するに至っている場合…には、民法 92 条により事実たる慣習として法的効力が認められる…。

本件賞与算出方法に基づく賞与は、…平成 6 年から…約 25 年にわたり、…全専任教員に対し、…一律に支給されてきたこと、…通達文書等により、賞与の具体的な算出方法が客観的に定められており、…Y の業績や財務状況により支給の有無や支給額が変動することは予定されておらず、…労使慣行としての法的効力が認められる。入試手当（監督）も、…労使慣行としての法的効力が認められる。

（X 3 について）全非常勤講師に対し、…非常勤賞与乗率に基づく賞与が支給されることとなった経緯も明らかではない上、非常勤賞与乗率の具体的内容が X 1 組合と Y との間で協議…された形跡もなく、…労使慣行としての法的効力は認められない。

労使慣行を使用者側の一方的意思表示で労働者に不利益に変更することは原則として許されず、その変更には、労使間の合意…が必要となる。しかし、…労契法 10 条…に準じ、…変更後の労働条件を労働者に周知させ…、かつ、当該…変更が、労働者の受ける不利益の程度、労働条件の変更の必要性、変更後の労働条件の内容の相当性、労働組合等との交渉の状況その他の…事情に照らして合理的なものであるときは、使用者側による労使慣行の不利益変更は許される…。

Y においては、…運営資金が枯渇する可能性すらあったものと認められ、…収支の均衡を著しく失っている状況にあったことは明らかである。…本件措置による人件費の削減を実施すべき高度の必要性があったものといえる上…変更後の労働条件についても相応の合理性が認められる。…Y は…、授業料…の改定といった増収対策のほか、役員報酬…の縮減…、…週休 2 日制の導入といった代償措置も講じている…。Y は、…本件措置を行うまで、全職員に対して…本件書面を交付…して、…財務の具体的な状況や…財政再建の…必要性等につき、…説明をするとともに、本件措置を含む…財政再建取組の具体的内容を周知し…、X 1 組合に対しても…令和 2 年 3 月…までに 6 回の団体交渉を行い、…理解を得るための相応の努力を重ねてきたものと認められる。本件措置による…労使慣行の変更は、労働者の被る不利益を鑑みてもなお高度の必要性に基づく合理的な内容…であるといえることができ、…有効である。

## <応用と見直し>

本件に特有の争点は、何十年と続いた賞与、手当の支給について、事実たる慣習（民法 92 条）としての法的効力が認められるか、である（本件の結論として労契法 10 条の判断基準による労働条件の不利益変更の有効性が認められたことについては、既に多くの裁判例が存在し、本件における Y の状況等に鑑みれば、違和感はないと思われる）。

本件では、事実たる慣習の成否の判断について、本件賞与算出方法の開始、実施については Y より通達文書が出されていること、その内容が客観的に賞与支給基準を規定するものであったことより、X 2 らのみならず Y にも、本件賞与算出方法により、事後、賞与を支給していくという規範意識が認められやすい事実関係にあったことが、結論を左右したと思われる。詳細な判断は、当該通達文書の内容による部分も大きいですが、本件に限らず、使用者が労働者の労働条件についての具体的内容を伴う基準を書面で出す場合には、それが、どのような時期、条件下で適

用されるのか、制限があるのか否か、を意識して発することが肝要と思われる（本件判決では、「Y法人の業績や財務状況により支給の有無や支給額が変動することは予定されておらず」と判示されている）。その点で、本件判決は、使用者の労務管理において、留意するところが大きい判決といえる。

## ◆今月の実務チェックポイント

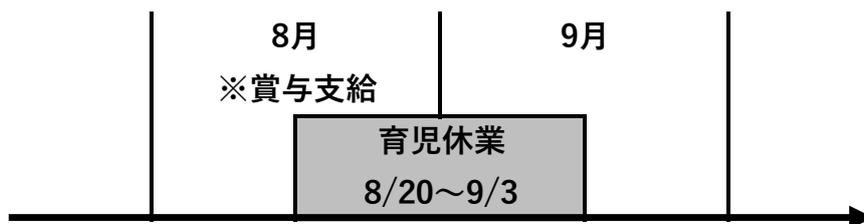
### 育児休業期間中の社会保険料免除手続きについて

#### ○育児休業中に賞与が支給された場合

令和4年10月1日以降に開始した育児休業等については、賞与支給日の末日を含んだうえで、連続した1カ月を超える育児休業等を取得した場合に免除されます。

例えば8月に賞与を支給した場合、8/31を含み1カ月以上の育児休業を取得した場合免除になります。月にかかる社会保険料の免除とは考え方が異なりますので混同しないよう注意しましょう。

例) 賞与支給日が8月中で9/3が育児休業終了日の場合



8月末日は育児休業期間中ですが、賞与支給日の末日である（8/31）を含む連続した育児休業が暦日で1カ月超にならないため、この場合は8月に支給された賞与の社会保険料は免除されません。

#### ○育児休業の延長について

雇用保険の給付である育児休業給付金については、原則通り養育している子が1歳になった日の前日（具体的には1歳の誕生日の前々日。民法の規定上、誕生日の前日をもって満年齢に達したとみなされるため）までです。

子が1歳になる前に職場復帰された場合は復帰日の前日までです。また、一定の要件を満たした場合は、最大で1歳6カ月または2歳となった日の前日まで受給できる場合があります。

保育所等の利用の意思がないにもかかわらず市区町村に入所を申し込むことは、制度趣旨に沿わない行為のため、令和7年4月以後の延長の際は、速やかな職場復帰のために保育所等の利用申込みをしていることをハローワークで確認しています。

では、復帰予定だったが急病等で復帰日が遅くなったときや、正当な理由はないが、申込みを失念していた等何らかの理由で育児休業中に保育園等への申込みを行っていなかったが、職場復帰することを前提に事業主が休業を認めた場合の手続きは、どうなるのでしょうか。

雇用保険の給付は終了しますが、実際に復帰する日までの間の期間が月末を含む場合は、延長手続きをすることで子が3歳に達するまで、社会保険料が免除されることがあります。

