～労使トラブルの予防と人を大切にする経営の普及がテーマ～

２０２２年1月

ブレイスＦＰ社会保険労務士事務所

事務所便り

連絡先　〒207-0023
東京都東大和市上北台３－４６０－３
ＦＵＳＥビル４Ｆ
電　話　042-843-6533
E-mail　bracefpsr@ozzio.jp
H　P　https://bracefpsr.com/

新年にあたり謹んでご挨拶申し上げます。

旧年中は、弊所をご利用、激励いただき誠にありがとうございました。
本年も、よりより良い経営を目指す方々、様々な困難を抱えておられる方々にとって必要とされる事務所を目指し努力してまいります。皆様には本年も相変わりませずご愛顧、ご厚誼のほど、よろしくお願い申し上げます。

２０２２年　元旦　ブレイスＦＰ社会保険労務士事務所　所員一同

訓練給付金の要件緩和

再就職や転職を目指す方を支援する制度として、「求職者支援制度」という制度があります。生活支援の給付金を受給しながら、無料の職業訓練を受講できるという内容です。

１２月８日、労働政策審議会は、この制度を活用しやすくするため、対象要件を「世帯収入４０万円以下」（現行：月２５万円以下）に緩和するとの報告をとりまとめました。さらに、訓練日の欠席も２割まで認め、仕事で休まざるを得ない場合もやむをえない事情として欠席を認めるなどして、働きながらスキルアップを目指す人が訓練を受けやすくするとしています。ただし、雇用保険被保険者の方は対象となりません。

「コロナ禍で社会格差が拡がった」との回答が約４割

労働政策研究機構（JILPT）が昨年１０月に行った、「新型コロナウイルス感染拡大の仕事や生活への影響に関する調査（第６回）」の一次集計によると、暮らし向きが苦しかった人の約半数で、新型コロナウイルス感染症による雇用や仕事、収入への影響が継続しており、約４割の人が、「コロナ禍で社会格差が拡がったように感じる」と回答しました。新型コロナウイルス感染症発生以降の月収は、「低下したままの状態」が雇用者で約 1/7、自営業・内職で約 1/3 でした。

また、23%の人が「セーブして働きたい、当面は･もう働きたくない」と回答しました。理由を尋ねると（複数回答）、①「働く意欲が低下

したから」（38.4%）がもっとも多く、これに②「仕事の重要度が低下したから、他に優先させたいことが出来たから」（20.1%）、③「新型コロナに限らず、感染症等の不安が残るから」（18.0%）、④「先行きに展望が持てないから」(18.0%)、⑤「コロナ禍で、仕事・就労環境が良くないから」（14.2%）等が続きました。なお、昨年４／１時点では働いていた全有効回答者のうち、現在、「働いていない」人は 2.5%（「２０歳台」2.0%～「６０歳台」6.3%）で、その４割超が「当面は・もう働きたくない」と回答しており、非労働力化しつつある様子がうかがえるとしています。

派遣「申込みみなし」初適用 実質的に偽装請負と認定

業務請負で働いていた労働者５人が「労働契約申込みみなし制」の適用を求めた事案で、大阪高等裁判所は直接雇用成立を認めました。同制度の適用を認めた判決は全国初とみられます。

住宅建材の製造販売会社Ａ社は、Ｂ社と業務請負契約を結びました。Ｂ社雇用の５人の労働者は労働組合を結成し、違法派遣に当たるとしてＡ社に対し、直接雇用に関する団交を申し入れました。その後、５人はＢ社を整理解雇され、裁判を提起しました。

派遣法に基づく「労働契約申込みみなし制」は、その名のとおり、偽装請負等の違法派遣を受入れた派遣先が労働契約の申込みをしたとみなし、直接雇用の成立に導く仕組みです（平成２７年施行）。

１審の大阪地裁は労働者側の主張を退けましたが、２審の高裁は「Ａ社は具体的な作業手順を指示し、組織的に偽装請負の目的で役務提供を受けていた」と判断しました。

労働災害が２割増加

１２月１７日に厚生労働省が発表した令和３年労働災害発生状況（１２月速報値）によると、休業４日以上の死傷者数は、123,165 人で前年同期と比べ 20,319 人・19.8%増加しました。

産業別では、第三次産業が 65,569 人前年同期比 15,329 人・30.5%増加と罹災者数、増加率とも群を抜いています。原因別では、転倒 27,305 人（前年同期比 2,639 人・10.7%増加）、その他 17,820 人（同 14,974 人･526.1%増加）、墜落･転落 17,496 人（同 287 人・1.7%増加）の順でした。

死亡者数は、全体で 696 人、前年同期比 45 人・6.9%増加しました。産業別に最も多いのは建設業 243 人で、前年同期比 21 人・9.5%の増加でした。

原因別では、墜落･転落 179 人（前年同期比 15 人・9.1%増加）はさまれ・巻き込まれ 120 人（同＋17 人、16.5%増加）交通事故（道路）114 人（同▲9 人・7.3%減少）となっています。

アスベストの安全対策、請負契約の相手方の義務に

厚生労働省は、アスベスト訴訟をめぐる最高裁の判断を踏まえ、個人

事業者（一人親方やフリーランス等）について、請負契約を結ぶ相手企業が安全対策をとることを義務付ける方針を固めました。労働安全衛生法に関する省令を年度内にも改正する予定で、企業に雇用されている労働者と同じ現場で仕事を請け負う個人事業主や、一緒に働くその家族を保護対象とします。また、資材搬入や警備など、現場に出入りする業者についても保護対象とする方向で検討しています。

複数月平均で上限規制超・虚偽の残業時間記載で送検

長野・上田労基署は、複数月平均の時間外・休日労働数が上限を超えた等の理由で、鋼材・鉄筋加工販売業者を長野地検上田支部に書類送検しました。

改正労基法では、時間外・休日労働の上限を１カ月１００時間未満、２～６カ月平均で８０時間以下等と定めています（中小は令和２年度から適用）。しかし、同社の製造部門で働く労働者のうち８人は、半年の時間外・休日労働が毎月１００時間を超え、当然のことながら２～６カ月の平均も規制の枠を超えていました。

同労基署では、「平均８０時間超え」違反に対する送検は全国でも初めてとしています。同社は臨検を受けた後、是正報告を出していましたが、二重帳簿の疑いが生じたことから再度臨検を実施し、事前情報等に基づき、虚偽記載の事実が発覚しました。

脳・心臓疾患新基準による初の労災認定

柏労働基準監督署は、２０１６年に居酒屋チェーン「庄や」で勤務中に脳内出血を発症し、後遺症が残った男性について、９月に改定された新基準に基づき、労災と認定しました。新基準による初めての認定です。新しい脳・心臓疾患の労災認定基準は、過労死ラインに近い残業時間がある場合は、労働時間以外の負荷要因を十分に考慮し、労災認定できることを明記しています。

事務所からひと言

◇「申し込みみなし」は、違法派遣を受け入れていた事業者（派遣先）に対して、直接雇用を求める制度です。建設業においては、「応援」と称して他社から現場労働者を受入れるケースはそう珍しくありません。受入れ形態は日または現場単位など様々ですが、受け入れ先の指示を受けて業務を行うことは、労働者派遣にあたります。建設業の現場労働者は派遣が禁止されていますから、「違法な派遣」にあたる（――今次の判決と同様の）リスクは広く存在しているといえます。

◇年が明け、確定申告の準備に着手する事業者も少なくないことと思います。都外ですが、税理士からの注意喚起があった事例に触れておきます。そこでは、「外注扱い」の一人親方が確定申告をしていなかったことを契機に、「働き先企業」に対して税務調査が入り、「実態は一人

親方ではなく労働者である」と認定された結果、源泉徴収義務違反に問われることになったものです。当該事例では、源泉税の納付のみならず消費税の仕入れ控除を否認される事態に発展したため、最終的には２千数百万の追徴がなされたとのことです。そう頻繁な事例ではないかもしれませんが、確定申告に絡み、外注先の申告の有無にも注意が必要です。

◇昨年１０月以降労働基準監督署の指導に関わる相談が増えました。コロナ禍で一時手控えられていた指導が活発になっているように感じます。指導内容は、働き方改革方針に基づき、労働時間管理や３６協定届、年次有給休暇の５日以上付与など総合的です。中には、遡及して６カ月分の未払い残業代を計算して支払うよう是正指導を受けた事業所もありました。労働時間管理と時間短縮は優先度の高い課題です。

労使トラブルを防ぐ～ハラスメント対策～

本年４月からパワハラ防止措置が中小企業にも義務付けられることから、本号から、ハラスメント対策について確認していきたいと思います。

企業に求められる措置とは、①相談体制の確立②雇用管理上の措置③不利益取り扱いの禁止――です。

②の雇用管理上の必要な措置とは、以下の通りです。

- 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発
- 相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
- ハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応
- 併せて講ずべき措置（プライバシー保護、不利益取扱いの禁止等）

※　妊娠･出産･育児休業等に関するハラスメントについては、その原因や背景となる要因を解消する措置を含む。）

パワハラに限らず、ハラスメントの起きる企業・組織では、良好な人間関係が形成されず、社員・職員の幸福感や労働意欲が低下し、長期的に事業の成果を上げることは望めません。法律を踏まえることにとどまらず、そもそもハラスメントが起きえない、誰もが良好な関係の下で仕事ができる、そうした環境整備に向けての方策を次号より検討していきます。

【労働施策総合推進法改正】

第三十条の二（雇用管理上の措置等）

事業主は、職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものによりその雇用する労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

２　事業主は、労働者が前項の相談を行ったこと又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

（続く）