

人事・労務に役立つ情報満載！

ニュースレター

by 金ちゃん先生



4
2021

発行：トクナガ社会保険労務士事務所

〒561-0862 豊中市西泉丘 1-5-24 URL <http://www.tokunaga-sr.com>

TEL & FAX 06-6850-8110 e-mail bpbzu707@tcct.zaq.ne.jp

発行日：2021年3月25日 発行者：特定社会保険労務士 徳永金三郎

通算139号



耳寄り情報1

身近な労働法解説 24 一雇入れ時安全衛生教育

1. 雇入れ時の教育

「事業者は、労働者を雇い入れたときは、当該労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、その従事する業務に関する安全又は衛生のための教育を行わなければならない。」とされています（安衛法 59 条 1 項）。雇入れ時のほか、労働者の作業内容を変更したときは、作業内容変更時教育として雇入れ時と同内容の安全衛生教育を実施します（同条 2 項）。その他、危険または有害な業務等一定の業務に労働者をつかせるときは、当該業務に関する安全または衛生のための特別の教育（特別教育）を行わなければならないとされています（同条 3 項）。新入社員研修や配属時研修に含めて実施すると良いでしょう。

2. 教育の内容

労働者を雇い入れたときは、遅滞なく、次の事項について、教育を行わなければならないことになっています（安衛則 35 条 1 項）。

- (1) 機械等、原材料等の危険性または有害性およびこれらの取扱い方法に関すること。
- (2) 安全装置、有害物抑制装置または保護具の性能およびこれらの取扱い方法に関すること。
- (3) 作業手順に関すること。
- (4) 作業開始時の点検に関すること。
- (5) 当該業務に関して発生するおそれのある疾病の原因および予防に関すること。
- (6) 整理、整頓（とん）および清潔の保持に関すること。
- (7) 事故時等における応急措置および退避に関すること。

(8) 前 (1) から (7) に掲げるもののほか、当該業務に関する安全または衛生のために必要な事項
特定の機械や有害物質等の取扱いがないサービス業、社会福祉施設、飲食店や、オフィスワークが中心の業種等については (1) から (4) は省略可能。上記に掲げる事項の全部又は一部に関し十分な知識及び技能を有すると認められる労働者については当該事項についての教育を省略することができます（同条 2 項）。

3. 留意事項

- ・パートタイマーおよびアルバイトなど、短時間労働者に対しても教育の実施が必要です。
- ・雇入れ時の教育時間について法令上の規定はありませんが、事業者は労働者が従事する業務を考慮して十分な安全衛生教育を行うことが必要です。
- ・事業者の責任において実施されなければならないものですので、安全衛生教育については所定労働時間内に行うのを原則とされています。また、安全衛生教育の実施に要する時間は労働時間と解されますので、当該教育が法定時間外に行なわれた場合には、当然割増賃金が支払われなければならないとされています（昭 47・9・18 基発 602 号）。
- ・特別教育を行ったときは、当該特別教育の受講者、科目等の記録を作成して、これを 3 年間保存しておかなければならないとされています（安衛則 38 条）。
- ・派遣労働者については、雇入れ時・作業内容変更時（派遣時）の安全衛生教育は派遣元に、危険有害業務に従事するものに対する特別教育は派遣先に実施義務があります。

全農林警職法事件 最高裁昭和48年4月25日大法院判決

【読むポイントここだけ】

この判決は、公務員の労働基本権が保障されるとしつつも、職務の公共性などの理由から、争議行為やおり行為などを禁止することは、憲法 28 条に違反しないとしました。

【事案の概要】

- (1)当時の農林省職員により組織される全農林労働組合が組合員に対して争議行為への参加をあおった。
 (2)当時の国家公務員法によって禁止される争議行為に該当するとして、5名の組合役員が起訴された。
 ⇒一審全員無罪、原審は全員有罪。

【判旨 判決の要約】 上告棄却

- (1)憲法 28 条の労働基本権の保障は公務員に対しても及ぶ。
 (2)公務員の地位の特殊性と職務の公共性に鑑みると、公務員の労働基本権に対し必要やむをえない程度の制限を加えることができる。
 (3)公務員の勤務条件は法律、予算により定められることから争議行為を行うことは議会制民主主義に反する。私企業と異なり市場抑制力が働かない。争議行為を制限する代償措置で人事院が設けられている。

【関連裁判例】

最高裁昭和52年5月4日(名古屋中郵事件)

3公社5現業の職員の勤務条件について、憲法 83 条の財政民主主義の原則に基づき、争議権だけでなく、団体交渉権についても憲法上の保障を否定しました。

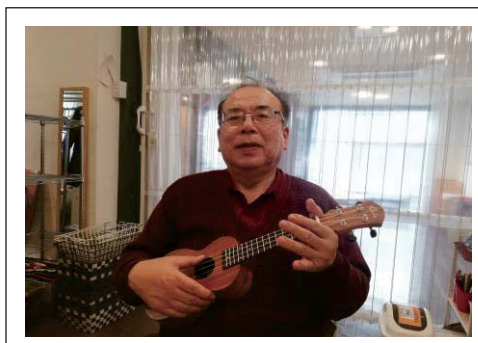
【解説・ポイント】

国家公務員だけでなく、地方公務員及び地方公営企業職員についても、勤務条件法定主義及び財政民主主義などから労働者の争議行為が禁止されています。

金ちゃん先生の一言 公務員は労働基本権保障と言えど実質必要やむをえない制限がかかります！

金ちゃん先生行状記 = 背中の中のウクレレが泣いている! ? =

◆金ちゃん先生のウクレレレッスン6回もあつと言う間に終了! ⇒最終日は玉木直美師匠が勤務する大丸心齋橋店地下2階フードホール内の「世界酒BAR」(セカサケ)で一杯やりました。彼は何せ趣味の一つが「飲み会交流」で、飲み会活動も緊急宣言解除即再開。「TOKKIN杯ゴルフコンペ」もコロナ対策を施しつつ、表彰懇親会は白昼堂々(笑)飲み物+オードブル付で行いました。



▲かつての「背中の中の銀杏 ▲ようやく牧伸二師匠の「アアア」 ▲ガードパネルを挟んだ
 が泣いている」の物真似? いやんなっちゃった…」が弾けた? 表彰懇親会交流風景

▲須崎氏の
 優勝の弁表明

改正 4月施行

令和3年4月からの新たな 36 協定届 注意点は？

労働基準法施行規則等の改正により、届出書類について、押印等の原則廃止・様式の見直しが実施されることになりました（令和3年4月～）。厚生労働省では、特に重要な様式である「36 協定届」について、リーフレットを公表して周知しています。そのポイントを紹介します。

令和3年4月からの新たな 36 協定届について

<p>36協定届における押印・署名の廃止</p> <p>➤ 労働基準監督署に届け出る36協定届について、使用者の押印及び署名が不要となります。 ※記名はしていただく必要があります。</p>	<p>36協定の協定当事者に関するチェックボックスの新設</p> <p>➤ 36協定の適正な締結に向けて、労働者代表(※)についてのチェックボックスが新設されます。 ※労働者代表：事業場における過半数労働組合又は過半数代表者</p>
<p>！ 36協定と36協定届を兼ねる場合の留意事項</p> <p>✓ 労使で合意したうえで労使双方の合意がなされたことが明らかとなるような方法（記名押印又は署名など）により36協定を締結すること</p>	<p>！ 過半数代表者の選任にあたっての留意事項</p> <p>✓ 管理監督者でないこと ✓ 36協定を締結する者を選出することを明らかにした上で、投票、挙手等の方法で選出すること ✓ 使用者の意向に基づいて選出された者でないこと</p>

なお、36 協定届以外の労使協定届（例：1年単位の変形労働時間制に関する協定届）についても、同様の改正（押印欄の削除、労働者代表についてのチェックボックスの新設）が行われています。

また、労働基準監督署に提出するその他の書類（例：解雇予告除外認定申請書）についても、押印欄の削除が行われています。

ここにも注意！ 「行政手続」における押印原則の見直しは、労使間の手続に直接影響を及ぼすものではありません。そのため、労使慣行や労使合意により行われる協定書や決議書については、引き続き、記名押印又は署名など労使双方の合意がなされたことが明らかとなるような方法で締結する必要があります。

★労働基準関係のほか、社会保険や税などの行政手続の全般について、押印の原則廃止が進められています。労働基準関係については、労働者代表についてのチェックボックスが新設されたものもあり、注意が必要です。旧様式を使う場合の注意点などもございますので、気軽にお尋ねください。

改正 4月施行

70 歳までの就業機会確保 努力義務化がスタート 導入する際の就業規則は？

高齢者雇用安定法の改正により、70歳までの就業機会を確保するため、65歳から70歳までの高齢者就業確保措置として、定年引上げ、継続雇用制度の導入、定年廃止、労使が同意した上での雇用以外の創業支援等措置の導入のいずれかを講じることが努力義務化されました（令和3年4月～）。

厚生労働省からは、この改正に関する Q&A が公表されていますが、その中には、就業規則を題材としたものもあります。確認しておきましょう。



豆知識情報

年少者、妊産婦等 ①最低年齢(法56条)

満 13 歳以上の児童（≒中学生）を使用する為の要件	満 13 歳未満の児童（≒小学生以下）を使用する為の要件
①非工業的業種の事業であること	①映画の製作又は演劇の事業であること
②児童の健康及び福祉に有害でないこと ③労働が軽易なものであること ④行政官庁（所轄労働基準監督署長）の許可を受けること ⑤修学時間外に使用する事	

Q 65歳以降70歳までの就業確保措置を講じる際に、就業規則を変更する必要があるのでしょうか。

A 常時10人以上の労働者を使用する使用者は、法定の事項について就業規則を作成し、行政官庁に届け出なければならないこととされており、また法定の事項について変更した場合についても同様とされています(労働基準法第89条)。定年の引き上げ、継続雇用制度の延長等の措置を講じる場合や、創業支援等措置に係る制度を社内で新たに設ける場合には、同条の「退職に関する事項(同条第3号)」等に該当するものとして、就業規則を作成、変更し、所轄の労働基準監督署長に届け出る必要があります。

なお、創業支援等措置を講じる場合には、就業規則の変更とは別に、創業支援等措置の実施に関する計画を作成し、過半数労働組合等の同意を得る必要があります。この計画については、届け出る必要はありません。

★高齢化が進む我が国において、ベテランの知識や技能を活用していくことは不可欠です。積極的に高年齢者就業確保措置を導入していくことが、企業にとって最善といえるかもしれません。導入にあたり、常時10人以上規模の事業場では、就業規則の作成・変更などが必要となりますので、お声掛けください。

中小企業への適用スタート

同一労働同一賃金を実現するための改正 中小企業にも適用

令和3年4月1日より、中小企業に対し改正パートタイム・有期契約労働法の適用が開始されます。

.....同一労働同一賃金の実現に向けた法改正の概要と対応のポイント(短時間・有期雇用労働者).....

1. 正社員と短時間・有期雇用労働者との間の不合理な待遇差の禁止

正社員と短時間・有期雇用労働者との間で不合理な待遇差を設けてはなりません。

企業の対応

【ステップ1】職務の内容が最も近い正社員と短時間・有期雇用労働者について、次の①と②を比較

- ①職務の内容(業務の内容・責任の程度)
- ②職務の内容と配置の変更の範囲

比較の結果に応じて、次のいずれかの形で、その短時間・有期雇用労働者の待遇を確保

- ①と②の両方とも同じなら『均等待遇』
＝正社員と同じ待遇を適用
- ①と②の両方又はいずれかが異なれば『均衡待遇』
＝その他の事情も考慮して、その違いに応じた待遇を適用

【ステップ2】給与や福利厚生、教育訓練など待遇ごとに、正社員と短時間・有期雇用労働者との待遇に違いがあるかを確認し、その違いが不合理でないかを確認
 ⇒適用していない、あるいは違う水準で適用している待遇については、その待遇の「目的」や「内容」を整理し、なぜ違いを設けているのか、その理由が「不合理でない」といえるのかを考えてみましょう。

2. 短時間・有期雇用労働者への待遇に関する説明義務の強化

短時間・有期雇用労働者から求めがあった場合、正社員との待遇差の内容や理由などについて説明をしなければなりません。なお、待遇差の説明を求めた労働者への不利益な取扱いは禁止されています。

企業の対応

それぞれの待遇ごとに、待遇差があるか否かを把握し、待遇差があるものについては、その理由を説明できるようにしておきましょう。

★大企業での取り組みなどを参考にしつつ、新たなルールを順守し、訴訟リスクに備える必要があります。不安な点がある、これを機にパートの待遇を強化して人材確保につなげたいなど、気軽にご相談ください。



4/12	● 2021年3月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付
4/15	● 2020年分の所得税、個人住民税、個人事業税、贈与税の確定申告期限(特例で延期された期限)
4/30	● 3月分健康保険料・厚生年金保険料の納付 ● 2月決算法人の確定申告と納税・8月決算法人の中間申告と納税(決算応当日まで) ● 3月・8月・11月決算法人の消費税の中間申告(決算応当日まで) ● 労働者死傷病報告(1月～3月分)の提出期限

◆あとがき◆ オリンピック東京大会まで後4ヶ月。1年延期しても未だコロナ禍から脱せない中での開催。中止になれば長い間日本開催はあり得ないです。知恵と工夫で限定されても行いたいです。