

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



5
2025

発行：トクナガ社会保険労務士事務所

〒561-0881 大阪府豊中市中桜塚 2-13-9

TEL 06-6850-8110 FAX 06-6855-3676

URL <http://www.tokunaga-sr.com> e-mail bpbzu707@tcct.zaq.ne.jp

発行日：2025年4月30日 発行者：特定社会保険労務士 徳永金三郎

通算188号



身近な労働法の解説 事務所衛生基準規則 —事務所衛生基準・作業面の照度—

1. 作業面の照度等

10条1項では「事業者は、室の作業面の照度を、次の表の上欄に掲げる作業の区分に応じて、同表の下欄に掲げる基準に適合させなければならない」とし、以下の表を定めています。

作業の区分	基準
一般的な事務作業	300 ルクス以上
付随的な事務作業	150 ルクス以上

2項で「事業者は室の採光及び照明については明暗の対照が著しくなくかつまぶしさを生じさせない方法によらなければならない」とし3項で室の照明設備について6月以内毎に1回の定期点検を義務付けている。

2. 条文解説

事務所衛生基準規則は、労働安全衛生法に基づき定められた事務所の衛生基準を定めた厚生労働省令です。本規則における「事務所」とは、「建築基準法第2条第1号に掲げる建築物又はその一部で、事務作業（タイプライターその他の事務用機器を使用して行う作業を含む。）に従事する労働者が主として使用するもの」としています（1条1項）。

なお、「工場現場の一部において、つuitate等を設けて事務作業を行っているものは、本規則による事務所に該当しないこと」と解釈されています（昭46・8・23基発597号）。

「作業面の照度」とは、机の上などの面に達している光の度合いのことを指します。オフィス全体の明るさのことではありません。「ルクス」(lx)とは、その場所（面）に到達している光の量（照度）の単位で、この数値が高いほど明るい状態であることを示しています。

「一般的な事務作業」とは、例えば、製図作業や文字を読むなどの一般の事務作業で、付随的な事務作業に該当しないものです。「付随的な事務作業」とは、例えば、資料の袋詰め等、事務作業のうち、文字を読み込んだり資料を細かく識別したりする必要のないものが該当します。

照度の定めは、照度不足の際に生じる眼精疲労や、文字を読むために不適切な姿勢を続けることによる上肢障害等の健康障害を防止する観点から、全ての事務所に対して適用されます。

3. その他 PCなど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では、情報機器作業における書類およびキーボード面における照度は300ルクス以上としています（令元・7・12基発0712第3号）。また、在宅勤務・テレワークの作業時にも留意が必要です。

細谷服装事件 最高裁昭和35年3月11日第二小法廷判決（予告を欠く解雇）

細谷服装事件ってどんな話？

Aさんは、洋服の製作修理の会社に勤めていました。その当時、1ヶ月のお給料は1万円。ところが昭和24年8月4日のこと、その会社が、突然、一方的にAさんを解雇通告してしまいました。その日に辞めろ（即時解雇）ってことですから、当然、労働基準法第20条に定められた30日分の解雇予告手当を支払わないといけませんが、会社はこれを支払いませんでした。Aさんは、約7ヵ月後の昭和25年3月、未払給料と予告手当の支払いを求めて、横浜地裁に提訴しました。ところが、ところが。その会社も食わせ者。約1年後の口頭弁論最終日の昭和26年3月19日に、さかのぼって昭和24年8月分1ヵ月分の給料と30日分の解雇予告手当、それと遅延利息、合計20,630円をAさんに支払っちゃったんですね。びっくり。Aさんは、今さらそんなもん支払われても、昭和24年8月4日の解雇は労基法に違反しているから無効だ！解雇予告義務違反の付加金も払え！と争った事件です。

細谷服装事件の論点

当然、会社側は「すでに労基法第20条の解雇予告の規定は満たした」んだから、解雇は有効でしょ？それなら当然、付加金も支払わないでいいでしょ？という主張をしました。

細谷服装事件の判決は？

結局、10年以上も争って、Aさんの上告棄却、すなわち敗訴となりました。会社側の主張どおり、昭和24年8月4日当日の解雇はだめだけど、30日経過後の昭和24年9月3日時点では、解雇は有効になったと判断しました。要するに、即時解雇は当然認められないが、会社が即時解雇にこだわらなければ、労基法第20条で定められた予告後30日の経過か、予告手当の支払った時のいずれかのときから解雇は有効だということです。

【金ちゃん先生の一言】

Aさんは納得いかなかっただろうけど、会社側のその後の対応で解雇は有効となったんですね…。

金ちゃん先生行状記 金ちゃん先生 守成クラブに入会したでショウ

金ちゃん先生は過去に豊中ロータリークラブ⇒BNI (Business Network International)に計7年入会していましたが、久しぶりに標記クラブの大阪キタ例会に入会しました。全国に約3万人の会員、所属例会では100人以上の会員がおられ、名刺交換は壮観です！「爪あとを残せ！」が行動原則だそうです…。



重要

令和7年度 厚生労働省関係の主な制度変更をチェックしておきましょう

令和7年度がスタートしたところですが、さまざまな制度変更が行われ、新しい制度での行政の運営が本格化していきます。令和7年4月からの厚生労働省関係の制度変更にはどのようなものがあるのか？ 企業実務に影響がありそうな事項をチェックしておきましょう。

令和7年4月からの厚生労働省関係の制度変更 重要事項をチェック

□ 高齢雇用継続給付の給付率の引き下げ【主な対象者：雇用保険の被保険者】

- ・ 高齢雇用継続給付について、最大給付率を各月に支払われた賃金額の15%から10%に引き下げる。（*）

□ 出生後休業支援給付の創設【主な対象者：雇用保険の被保険者】

- ・ 子の出生後の一定期間内に両親がともに14日以上育児休業を取得した場合に、既存の育児休業給付と合わせて休業開始前の手取り10割相当を支給する「出生後休業支援給付金」を受給できるようになる。（*）

□ 育児時短就業給付の創設【主な対象者：雇用保険の被保険者】

- ・ 子が2歳未満の期間に時短勤務を選択した場合に、時短勤務時の賃金の10%を支給する「育児時短就業給付金」を受給できるようになる。（*）

（*）これらの給付の支給申請書などは、原則として、事業主が提出することになります。
企業としても、このような給付があることやその概要は知っておく必要があります。

□ 子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充【主な対象者：すべての事業主と労働者】

- ・ 子の看護休暇の対象となる子の年齢を小学校3年生まで（改正前は小学校就学前）拡大し、取得事由を感染症に伴う学級閉鎖等に拡大等する。
- ・ 所定外労働の制限（残業免除）の対象となる子の年齢を小学校就学前まで（改正前は3歳未満）拡大する。

□ 介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化等

【主な対象者：すべての事業主と労働者】

- ・ 介護に直面した旨の申出をした労働者に対して、事業主が介護休業や介護両立支援制度等に関する事項の周知と利用の意向確認を個別に行うことを義務付ける。
- ・ 介護に直面する前の早い段階（40歳等）で、労働者等への介護休業や介護両立支援制度等に関する早期の情報提供や、雇用環境の整備（労働者への研修等）を事業主に義務付ける。



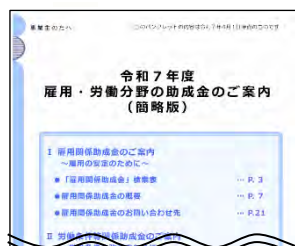
★おむね、これまでも紹介していた制度変更ですが、今一度確認しておきましょう。全く対応していない、対応に不安があるなど、気軽にご相談ください。

要確認

令和7年度の雇用・労働分野の助成金 全体のパンフレット簡略版などを公表

厚生労働省から、「令和7年度 雇用・労働分野の助成金のご案内（簡略版）」「雇用関係助成金ごとのパンフレット（詳細版）」などが公表されました。

令和7年度 雇用・労働分野の助成金のご案内（簡略版）



雇用関係助成金・労働条件等関係助成金に要する費用は、基本的には、事業主の方々が負担する雇用保険の保険料（雇用保険率のうち、一般の事業では1,000分の3.5の部分）・労災保険の保険料で賄われています。

保険料を負担しているわけですから、活用できる助成金があるのなら、活用したいところです。まずは、簡略版で、最新の内容を確認してみたいと思います。

★お声掛けいただければ、パンフレットの全文をご紹介します。詳細の説明・アドバイスなどもお任せください。

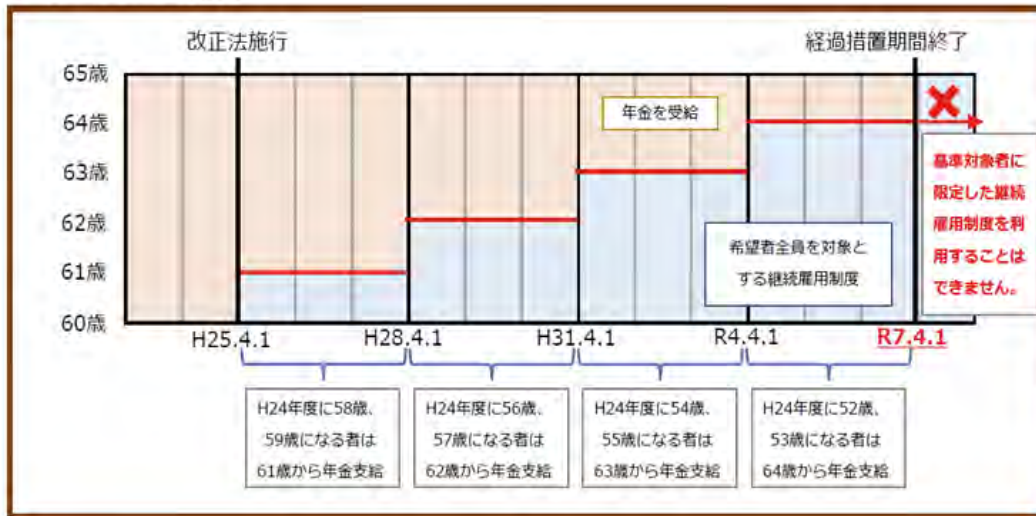
要確認

高齢者雇用確保措置の経過措置が終了 対応はお済みですか？

高齢者雇用確保措置の経過措置が、令和7年3月31日をもって終了しました。厚生労働省では、次のようなリーフレットを作成し、必要な対応をとるように呼びかけています。次ページへ続く

平成24年度までに、労使協定により継続雇用制度の対象者を限定する基準を定めていた事業主は、現在は経過措置として、老齢厚生年金の報酬比例部分の支給開始年齢以上の年齢の者について継続雇用制度の対象者を限定する基準を定めることが認められていますが、その経過措置も2025年3月31日をもって終了します。

■ 経過措置の流れ



2025(令和7)年4月1日以降は、高齢者雇用確保措置※として以下のいずれかの措置を講じる必要があります。

- 定年制の廃止
- 65歳までの定年の引き上げ
- 希望者全員の65歳までの継続雇用制度の導入

※ 高齢者雇用安定法第9条第1項に基づき、定年を65歳未満に定めている事業主は、雇用する高齢者の65歳までの安定した雇用を確保するための措置を講じなければなりません。

★左記の経過措置に基づく基準対象者に限定した継続雇用制度を導入することにより、高齢者雇用確保措置を講じていた事業主の皆さまは、同年4月1日以降は、別の措置により、高齢者雇用確保措置を講じる必要があります。そして、経過措置終了前の就業規則において、経過措置終了後には希望者全員の65歳まで継続雇用する旨が定められている場合を除いては、就業規則の変更が必要となります。

ご不明な点がございましたら、気軽にお声掛けください。

豆知識情報

災害補償①災害補償(法75～80)

使用者は、労働者が「業務上負傷し、又は疾病にかかった」場合には「療養補償（使用者の費用で必要な療養を行い、又は必要な療養の費用を負担すること）」を、その「療養のため労働ができず賃金を受けない」場合には「休業補償（労働者の療養中平均賃金の100分の60を使用者が支払うこと）」を、その後「障害」が残った場合には「障害補償」を、さらに労働者が「業務上死亡」したときは「遺族補償」及び「葬祭料」の支払を、行わなければならないことになっています。なお、このうち、障害補償及び遺族補償については、一定の場合、6年間にわたり、毎年、分割して補償することができます。

お仕事 カレンダー 5月

5/12

● 4月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付

5/15

● 障害者雇用納付金の申告と納付期限

● 障害者雇用調整金の申請期限

6/2

● 4月分健康保険料・厚生年金保険料の納付

● 3月決算法人の確定申告と納税・9月決算法人の中間申告と納税（決算応当日まで）

● 6月・9月・12月決算法人の消費税の中間申告（決算応当日まで）

● 自動車税・軽自動車税の納付（都道府県の指定日まで）

◆あとかぎ◆ ついついこのコーナーではゴルフの話題に成りがちで誠に恐縮ですが…、何とかドライバーを200ヤード飛ばしたくて悪戦苦闘、その秘策は①飛ばせるドライバーにする事：有名なシャフトメーカーのフジクラに行って自分に合うシャフトを装着してもらいました。②打ち方を改善する事：打つ時にボールに近づいて腕が縮んで振る為飛距離が出ないので、テークバックしたヘッド位置からストレートにクラブを思いっきり振るよう改善する事。を中心に頑張りま〜す！！！！。