

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



9  
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](mailto:bpbzu707@tcct.zaq.ne.jp)

発行日：2025年8月29日 発行者：特定社会保険労務士 徳永金三郎

通算192号



## 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

- ・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。又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

- ・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。

## 東洋酸素事件 東京高裁昭和 54 年 10 月 29 日判決

**読むポイントここだけ** 企業運営上の必要性を理由とする使用者の解雇の自由は一定の制約を受けるとし就業規則のやむを得ない事業の都合による解雇に該当するかは**客観的に合理的な理由があるか**に帰し①**人員削減の必要性**、②**解雇理由の恣意性**、③**被解雇者選定の合理性**を考慮事情とすると判断。

### 事案の概要

(1) Y 社は、酸素及び窒素等の製造販売他の付帯事業の経営を目的とする株式会社で、東京本店のほか近隣各市に複数の出張所及び工場を有している。X らは Y 社の川崎工場のアセチレンガス製造部門に勤務し訴外 A 組合の組合員である。(2) Y 社は、アセチレン部門の収支が赤字に転落するなど経営が悪化したため、取締役会で川崎工場アセチレン部門閉鎖を決定し、A 組合に同決定の趣旨を通知し、就業規則の「やむを得ない事業の都合によるとき」に基づき同部門の**従業員 X ら全員に対し解雇通告をし**同部門を閉鎖。(3) X らは、解雇の効力を争い、地位保全等の仮処分を申請した。第一審は Y 社の**解雇回避措置が不十分であるとして解雇を無効**とした。

### 判旨・判旨の要約 原判決取り消し、X らの申請却下

(1) 解雇は、労働者から生活の手段を奪い、あるいはその意思に反してこれまでより不利な労働条件による他企業への転職を余儀なくさせることがあるばかりでなく、その者の**人生計画を狂わせる場合すら少なくない**ので、労働者を保護するために**解雇の自由も一定の制約を受ける**。(2) 本件解雇が就業規則にいう「やむを得ない事業の都合によるとき」に該当するか否かは**客観的に合理的な理由があるか否かに帰する**が、第 1 に右事業部門を閉鎖することが**企業の合理的運営上やむを得ない必要に基づくものであること**、第 2 に右事業部門に勤務する従業員を同一又は遠隔でない他の事業場における他の事業部門の同一又は類似職種に充当する余地がない場合、又は右配置転換を行ってもなお全企業的に見て剰員の発生が避けられない場合であって**解雇が特定事業部門の閉鎖を理由に恣意によってなされるものでないこと**、第 3 に具体的な**解雇対象者の選定が客観的、合理的な基準に基づくものであること**以上 3 個の要件を充足することを要し、特段の事情がない限り、それで足りる。

(3) 解雇につき労働組合の同意を得ず又はこれと協議を尽くさなかったとき、又は解雇がその手続上信義則に反し解雇権の濫用にわたると認められる時等は解雇の効力は否定されるがこれらは解雇の効力発生を否定する事由でありその事由の有無は解雇事由有無の判断に当たり考慮すべき要素とならない。

(4) アセチレン部門業績不振は一時的なものでなく同部門収支の改善は殆ど期待できず、放置すれば会社経営に深刻な影響の恐れがあり、同部門閉鎖は企業運営上やむを得ず、かつ合理的な措置だった。

又同部門従業員を配置転換するなら、現業職及びこれと類似の職種である特務職に限られるが、他部門において当時いずれについても過員であり欠員が生じる見込みもなかった。

更に、他部門とは独立した事業部門であるアセチレン部門の廃止により企業全体の過員が一層増加したので、同部門の管理職以外の従業員 47 名全員を解雇対象者に選定したことは一定の客観的基準に基づく選定であり、その基準も合理性を欠くものではない。

(5) 以上より、本件解雇は就業規則にいう「**やむを得ない事業の都合による**」ものといえる。

### 金ちゃん先生の一言

『今後も整理解雇の基本的判断枠組みは維持されて行くと予想されますね…。』

## 重要チェック

# 令和6年度の長時間労働に関する監督指導 実施事業場の約81%が労働基準関係法令違反

厚生労働省は、令和6年度に長時間労働が疑われる事業場に対して労働基準監督署が実施した監督指導の結果を取りまとめ、監督指導事例とともに公表しました。令和6年度の監督指導実施状況のポイントと主な監督指導事例を確認しておきましょう。

## 令和6年度の監督指導実施状況のポイントと主な監督指導事例

### ●令和6年度の監督指導実施状況のポイント

令和6年4月から令和7年3月までに、26,512事業場に対し監督指導を実施し、21,495事業場(81.1%)で労働基準関係法令違反が認められた。

<主な法違反>・違法な時間外労働があったもの→11,230事業場(42.4%)

・賃金不払残業があったもの→2,118事業場(8.0%)

・過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの→5,691事業場(21.5%)



CHECK!

### ●主な監督指導事例／卸売業(労働者約300人)に対して行われた監督指導の事例

1. 労働者1人について、36協定で定めた上限時間(月75時間)を超え、かつ労働基準法に定められた時間外・休日労働の上限(月100時間未満、複数月平均80時間以内)を超える、最長で1か月当たり127時間の違法な時間外・休日労働が認められた。

#### →監督指導の内容

○36協定で定めた上限時間を超えて時間外労働を行わせたことについて是正勧告(労働基準法第32条違反)

○労働基準法に定められた上限時間を超えて時間外・休日労働を行わせたことについて是正勧告(労働基準法第36条第6項違反)

○時間外・休日労働時間を1か月当たり80時間以内とするための具体的方策を検討・実施するよう指導

2. また、勤怠管理システム上の残業申請の時間と、入社・退社時に行うICカードの打刻記録との間に、長い方で1日当たり3時間程度の乖離が発生しているものの、その時間数や理由を確認していない状況が認められた。

#### →監督指導の内容

○労働時間を適正に把握するための具体的方策を検討・実施することを指導

○過去に遡って労働者に事実関係の聞き取りなどの実態調査を行い、調査の結果、差額の割増賃金の支払が必要になる場合は、追加で当該差額を支払うことを指導

★時間外労働の上限規制など、企業が遵守すべき労働基準関係法令のルールにはさまざまなものがありますので、違反がないか、定期的にチェックしておく必要があるでしょう。不明な点等があれば、気軽にお声掛けください。

## 重要通達

# 「19歳以上23歳未満の被扶養者に係る認定について」厚労省が通達を公表

厚生労働省から、「19歳以上23歳未満の被扶養者に係る認定について(令和7年7月4日保発0704第1号・年管発0704第1号)ほか」という通達が発出されました。その内容を確認しておきましょう。

## 通達「19歳以上23歳未満の被扶養者に係る認定について」のポイント

この通達は、令和7年度税制改正において、19歳以上23歳未満の者への特定扶養控除の要件の見直し及び特定親族特別控除の創設が行われたことを踏まえ、19歳以上23歳未満の被扶養者に係る認定について、次ページのような取り扱いの変更を行うものです。

□認定対象者の年間収入に係る認定要件のうち、その額を130万円未満とするものについて、当該認定対象者(被保険者の配偶者を除く。)が19歳以上23歳未満である場合にあっては、その額を150万円未満として取り扱う。

□上記の取扱いは、令和7年10月1日から適用する。

★健康保険などの被扶養者の認定について、取り扱いが変更されたのは、19歳以上23歳未満の者(大学生年代の方)の年間収入に係る認定要件です。それ以外の者の年間収入に係る認定要件は、これまでどおり、原則として130万円未満です。大学生年代の方を除き、パートの方などが就業調整を行う状況は変わらない(それどころか、最低賃金が引き上げられると就業調整を行う方が増える)と思われますので、就業調整でお困りの場合は、前月号で紹介した「キャリアアップ助成金/短時間労働者労働時間延長支援コース」の活用を考えてみてはいかがでしょうか。不明な点や知りたいことがあれば、気軽にお声掛けください。

## 調査結果

# 令和6年度の男性の育休取得率が過去最高の40.5% しかし、若年層の希望は満たせていない？

厚生労働省から、「令和6年度 雇用均等基本調査」の結果が公表されました。また、「若年層における仕事と育児の両立に関する意識調査」の結果（速報）も公表されました。両調査の結果から、育休取得率と若年層の育休取得期間の希望を紹介します。取得率は上がっても、若年層の希望を満たしているわけではないことが伺えます。

### .....育休取得率と若年層の育休取得期間の希望（厚労省の調査結果より）.....

#### <令和6年度 雇用均等基本調査>

##### ●事業所調査／育児休業取得者の割合

- ・女性：86.6%（令和5年度84.1%）
- ・男性：40.5%（同30.1%）
- ・男性について、育児休業を取得した者のうち「産後パパ育休」の取得率は8.0%



#### <若年層における仕事と育児の両立に関する意識調査（速報）>

##### ●家事・育児と仕事の両立意識／育休取得期間の希望

- ・若年社会人の約8割が1か月以上の育休取得を希望
- ・男性は、70.0%が1か月以上の育休取得を希望

##### ■あなたは、ご自身で育休をどの程度取得したいと思いますか？

- 1週間未満 ■1-2週間未満 ■2週間-1ヶ月未満 ■1ヶ月-3ヶ月未満 ■3ヶ月-6ヶ月未満 ■6ヶ月-9ヶ月未満 ■9ヶ月-1年未満 ■1年-2年未満 ■2年以上



★男性の育休の取得率が大幅に上昇（約30%→約40%）しましたが、その背景には、令和4年10月から施行された「産後パパ育休」の普及があるといわれています（上記の調査結果からもそれは明らか）。しかし、「産後パパ育休」は、子の出生後8週間以内に4週間まで取得できる制度であり、その期間は、同一の子について最大28日間です。「産後パパ育休」の取得だけでは、若年層の男性の育休取得期間の希望は満たせていないといえます。

上記は一例ですが、若年層の人材を確保することを考えると、「若年層における仕事と育児の両立に関する意識調査（速報）」の結果は確認しておきたいところです。ご覧になりたいときは、気軽にお声掛けください。また、最近の改正の動向も含め、育児・介護関連の規定の内容についても、気軽にお問い合わせください。

## 豆知識情報

### 監督機関 ①監督機関に対する申告(法104-1)

「事業場に、労働基準法又は労働基準法に基いて発する命令に違反する事実がある場合においては、労働者は、その事実を行政官庁又は労働基準監督官に申告することができる。」とされています。

## お仕事 カレンダー

9/10

- 8月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付

9/30

- 8月分健康保険料・厚生年金保険料の納付
- 7月決算法人の確定申告と納税・2026年1月決算法人の中間申告と納税（決算応当日まで）



◆あしがき◆ 読者の皆さん、1823年アメリカ第5代大統領が出したモンロー宣言についてご記憶有りますか？これを要約すると、①アメリカ大陸への欧州諸国干渉を拒絶し、②アメリカも欧州紛争に干渉しないという相互不干渉と、③アメリカ大陸を勢力圏とする意図を示したものです。

私が何故このことを取上げたと言うと、トランプ現アメリカ大統領の『MAKE AMERICA GREAT AGAIN』というスローガンと強引な関税政策との対比からです。戦後をリードして来たアメリカの勢いにも陰りが見られ『世界の警察では無い。』という後退論理の中、世界への貢献に手を引きながら権力と自国利益のみ主張するトランプ流手法に慄のく各国首脳に挙って反論をして欲しい今日この頃です！