

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



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7月29日 発行者：特定社会保険労務士 徳永金三郎

通算191号



身近な労働法の解説 —事務所衛生基準～清潔・休養等—

事務所衛生基準規則では、事務所その他の作業場における労働者の清潔保持等のために事業者が講ずべき措置等として、「事務室の環境管理」「清潔」「休養」等に関して定めています。

1. 事務室の環境管理「騒音」

11条では、「室内の労働者に有害な影響を及ぼすおそれのある騒音又は振動について、隔壁を設ける等その伝ばを防止するため必要な措置を講ずるようにしなければならない」としています。

12条では、「タイプライターその他の事務用機器で騒音を発するものを、5台以上集中して同時に使用するときは、騒音の伝ばを防止するため、遮音及び吸音の機能をもつ天井及び壁で区画された専用の作業室を設けなければならない」としています。

2. 清潔「給水」

13条では、「事業者は、労働者の飲用に供する水その他の飲料を十分に供給するようにしなければならない」としています。水道水以外の給水設備においては、水質基準が定められています。

3. 清潔「清掃等の実施」

15条では、事業者は「日常行う清掃のほか、大掃除を、6月以内ごとに一回、定期的に、統一的行うこと」としています。また、ねずみ、昆虫等による被害の状況について、6カ月以内ごとに一回、定期的に、統一的に調査を実施し、調査結果に基づくこれらの発生防止措置を講ずることを求めています。

4. 休養「休憩の設備」

19条では、「事業者は、労働者が有効に利用することができる休憩の設備を設けるように努めなければならない」とし、通達（令3・12・1 基発1201第1号）では、「事業場ごとに、休憩の設備の広さや、各事業場のニーズに基づく休憩設備内に備えるべき設備については、衛生委員会等で調査審議、検討等を行い、その結果に基づいて設置することが望ましいこと」としています。

5. 休養「休養室等」

21条では休養室等について、一定規模（常時50人以上または常時女性30人以上の労働者を使用）の事業者は、「労働者がが床することのできる休養室又は休養所を、男性用と女性用に区別して設けなければならない」と定めています。なお、通達（同上）では、「休養室又は休養所は、事業場において病弱者、生理日の女性等に使用させることを趣旨として設けられるものであり、長時間の休養等が必要な者については、速やかに医療機関に搬送する又は帰宅させることが基本であることから、専用設備として設けなくとも、随時利用が可能となる機能を確保することで足りるものであること」としており、加えて、臥床することを想定していることから、プライバシー確保の配慮が重要としています。



ブルームバーグ・エル・ビー事件 東京高裁平成25年4月24日判決

● 概要

- ・会社は、アメリカに本社を置き、世界 126 か所にオフィスを置く通信社である。
- ・従業員は、約 5 年間勤務していたが、途中心療内科医による勧めに基づく約 1 年の休職があった。
- ・会社は従業員の業務能力に課題があるとし複数回の改善のプランを与えたが、改善が見られなかったため退職勧奨（退職のすすめ）を行ったのち、解雇をした。
- ・従業員は、解雇は無効であるとして訴訟を起こし認められた。（解雇無効）

● 解説

一般的に解雇に関する過去の判例を見ると、会社が法律や判例を理解せずに独自の解釈で解雇を行っているものがほとんどで、会社が負けるべくして負けているという印象があります。

一方で、今回の判例は 3 回も能力の改善プランが実施され、解雇を含む措置についても事前に説明し、解雇の前に退職勧奨を行うなど、かなり用意周到に進められています。

いわゆる『合法的な解雇』というスキームに沿った流れの為、会社が勝ってもおかしくないと感じましたが、改めて能力不足を理由とする解雇の厳しさを認識させられる判例でした。

解雇については、『客観的に合理的な理由』が求められますから、裁判ではその点について検討されます。

裁判所は以下のような判断をして、客観的に合理的な理由がないとしました。

- 記事の配信が遅いとしているが、その制限時間が明確にされている訳でないから、会社はそれほどスピードを重視していないと考えられる。
- 記事の数が少ないと言っても、1 週間に 1 本以上配信しなさいなどノルマが明確になっていないから、これも重視していないと考えられる。

この内容を見ると、基準を明確にしたら OK かと思いきや次の言葉で八方ふさがりになります。

- 配信記事の閲覧件数が、会社の指定するボーダーラインの 500 件よりも少ないものが多いとするが、この数字が従業員の能力をはかるうえで有効と言い切れない。

◆ 経営者の感覚からすると従業員に勝たせるために裁判所が屁理屈をこねているようにしか見えませんが、本当にそう考えた方が正しいのではないかと思います。

よって、能力不足の社員については、試用期間で見極めて本採用の見送りをしなければなりません。

「いつの間にか試用期間が終わっていた…」とならないようにしましょう。

金ちゃん先生の一言

『はい。そうですね。能力不足社員や問題社員等、会社にとって有益でな無い社員については試用期間でその本質を見極めて本採用を見送る決断が必須ですよ。』

要チェック

130万円の壁対策 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)を新設

キャリアアップ助成金として、「短時間労働者労働時間延長支援コース」が新設されました(令和7年7月1日~)。これは、106万円の壁対策である「社会保険適用時処遇改善コース」の「労働時間延長メニュー」の要件を見直すとともに、助成額を拡充し、130万円の壁対策として新設されたものです。その概要は次のとおりです。

……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)の概要(厚労省のリーフレットより)……

拡充 **年収の壁対策** **労働者1人につき最大75万円助成します!** **キャリアアップ助成金**

労働者を新たに社会保険に加入させるとともに、収入増加の取り組みを行った事業主に助成します。

要件		1人当たり助成額			要件		1人当たり助成額		
週所定労働時間の延長	賃金の増額	小規模企業	中小企業	大企業	週所定労働時間の延長	賃金の増額	小規模企業	中小企業	大企業
5時間以上	—	50万円	40万円	30万円	労働時間を更に2時間以上延長	—	25万円	20万円	15万円
4時間以上5時間未満	5%以上				基本給を更に5%以上増加または昇給、賞与もしくは退職金制度の適用				
3時間以上4時間未満	10%以上								
2時間以上3時間未満	15%以上								

複数年かけて週所定労働時間の延長等に取り組み、社会保険に加入する場合も対象

社会保険加入時点の取り組み内容(1年目)と2年目の取り組み実施後(2年目)で比較

※小規模企業とは、常時雇用する労働者の数が30人以下である事業主を指します。

注意点

対象となる労働者は、社会保険の加入日の6か月前の日以前から継続して雇用され、社会保険の加入要件を満たさない条件で就業していた者になります。

手続き

- 助成金を受けるには、事前※に**キャリアアップ計画書**を都道府県労働局へ提出してください。
- ※本コースの場合、社会保険加入日の前日まで(令和7年10月1日加入の場合、同年9月30日まで)
- 取り組みを6か月間継続した後、2か月以内に支給申請してください。

ただし、現行の「社会保険適用時処遇改善コース」の計画届を提出している場合は、本コースの計画届・変更届の提出は必要ありません。

★いわゆる「130万円の壁」による働き控えの解消を図りたいとお考えの場合は、短時間労働者労働時間延長支援コース(新コース)の申請を検討してみましょう。なお、現行の社会保険適用時処遇改善コースの労働時間延長メニューまたは併用メニューを利用していたが、同時に新コースの要件を満たしている場合には、新コースでの申請(切り替え申請)も可能となっています。ご不明な点などがあれば、気軽にお声掛けください。

要チェック

令和6年度の精神障害の労災認定件数 初の1,000件超え 原因のトップはパワハラ

厚生労働省から、令和6年度「過労死等の労災補償状況」が公表されました。そのポイントを確認しておきましょう。

……令和6年度「過労死等の労災補償状況」のポイント

●脳・心臓疾患に関する事案の労災補償状況

- 請求件数は1,030件で、前年度比7件の増加(うち死亡件数は前年度比8件増の255件)
- 支給決定件数は241件で前年度比25件の増加(うち死亡件数は前年度比9件増の67件)

●精神障害に関する事案の労災補償状況

- 請求件数は3,780件で前年度比205件の増加(うち未遂を含む自殺の件数は前年度比10件減の202件)
- 支給決定件数は1,055件で前年度比172件の増加(うち未遂を含む自殺の件数は前年度比9件増の88件)
- 出来事別の傾向
支給決定件数は、「上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた」224件、「仕事内容・仕事量の大きな変化を生じさせる出来事があった」119件、「顧客や取引先、施設利用者等から著しい迷惑行為を受けた」108件の順に多い。

★報道では、精神障害に関する事案の支給決定（労災認定）の件数が増加していること（6年連続で過去最高を更新し、初の1,000件超え）や、その原因のトップがパワハラであること、3位にカスハラが入ったことなどが話題になりました。

こうした現状を見ると、「社員がハラスメントを受け、精神障害を発症し、労災認定される」といった事態を未然に防ぐためにも、相談窓口の設置や研修の実施など、ハラスメント対策をしっかりと講じておく必要性を改めて感じさせられます。

重要・要確認 令和7年分の年末調整のための各種様式を公表(国税庁)

令和7年12月に行う年末調整においては、基礎控除の見直し、給与所得控除の見直し、特定親族特別控除の創設、扶養親族等の所得要件の改正といった令和7年度税制改正による改正規定が適用されます。

この改正に伴い、年末調整関係書類の一部を変更することが国税庁から予告されていましたが、この度、それらの確定版も含め、令和7年分の年末調整のための各種様式が公表されました。

.....例：代表的な申告書（いわゆる「基・配・特・所」）.....

令和7年分 給与所得者の基礎控除申告書 兼 給与所得者の配偶者控除等申告書 兼 給与所得者の特定親族特別控除申告書 兼 所得金額調整控除申告書

この申告書の記載に当たっては、裏面の説明を仔細よく読み取ってください。



★令和7年度税制改正による所得税の基礎控除の見直し等については、今回公表された各種様式を含め、早めにチェックしておくようにしましょう。

豆知識情報 災害補償③ 労災保険法との関係(法84-1)

「労働基準法に規定する災害補償の事由について、労働者災害補償保険法に基づいて労働基準法の災害補償に相当する給付が行われるべきものである場合においては、使用者は補償の責を免れる。」とされています。



- | | |
|------|---|
| 8/12 | ● 7月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付 |
| 9/1 | ● 7月分健康保険料・厚生年金保険料の納付 |
| | ● 6月決算法人の確定申告と納税・12月決算法人の中間申告と納税（決算応当日まで） |



◆あとなぎ◆ 猛暑は年々治まるどころかより激しさを増し、私の（6月～9月）÷（7月～8月）＝真夏倍増説をも上回る勢いです…。その対策としてゴルフでは①半ズボン、②帽子後ろ下に暑さ除けの黒布(旧日本兵みたい)、③氷嚢、④クールカート乗車、⑤小型扇風機等、あがいています…(笑)。