

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



11
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10月30日 発行者：特定社会保険労務士 徳永金三郎

通算194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③ー

1. 照明及び採光に関するガイドライン

- (1) 室内は、できる限り明暗の対照が著しくなく、かつ、まぶしさを生じさせないようにすること。
※ 室内の照明及び採光については、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（事務所衛生基準規則第10条第2項参照）。
- (2) ディスプレイを用いる場合の書類上及びキーボード上における照度は300ルクス以上を目安とし、作業しやすい照度とすること。又、ディスプレイ画面の明るさ、書類及びキーボード面における明るさと周辺の明るさの差はなるべく小さくすること。
※ 「書類上及びキーボード上における照度」とは、書類やキーボードなどに入射する光の明るさをいう。
「ディスプレイ画面の明るさ、書類及びキーボード面における明るさと周辺の明るさとの差はなるべく小さくすること」とは、瞳孔は明るさに応じてその大きさを調節しており、一般的に、ディスプレイ画面や書類・キーボード面と周辺の明るさの差が大きいと眼の負担が大きくなるので、なるべく明るさの差を小さくすべきであるという趣旨である。
- (3) ディスプレイ画面に直接または間接的に太陽光等が入射する場合は、必要に応じて窓にブラインドまたはカーテン等を設け、適切な明るさとなるようにすること。
- (4) 間接照明等のグレア防止用照明器具を用いること。
※ 「グレア」とは、視野内で過度に輝度が高い点や面が見えることによっておきる不快感や見にくさのことで、光源から直接または間接に受けるギラギラしたまぶしさなどをいう。
- (5) その他グレアを防止するための有効な措置を講じること。
※ 情報機器作業従事者がディスプレイを注視している時に、視野内に高輝度の照明器具・窓・壁面や点滅する光源があると、まぶしさを感じたり、ディスプレイに表示される文字や図形が見にくくなったりして、眼疲労の原因となる（眼の明るさに対する調整は網膜の順応や瞳孔の大きさによって行われるが、強い光に対する調整が優先されるためにグレアがあると比較的暗い画面上の文字等は見にくくなる）。
また、これらがディスプレイ画面上に映り込む場合も同様である。したがって、ディスプレイを置く位置を工夫して、グレアが生じないようにする必要がある。
映り込みがある場合には、ディスプレイ画面の傾きを調整することなどにより、映り込みを少なくすることが必要である。一般にグレアを防ぐために、近い視野内での輝度比は1:3程度、広い視野内の輝度比は1:10程度が推奨されている。その他の映り込みを少なくする方法としては、フィルターを取り付ける等の方法があるが、フィルターの性能によっては、表示文字の鮮明度が低下したり、フィルター自身の表面が反射したりすることがあるため、反射率の低いものを選ぶ等の注意が必要である。



東海旅客鉄道事件 大阪地裁 平成11. 10. 4判決 = 病気休職と期間満了退職 =

事案の概要

(1) Y社は、国鉄民営化に伴い発足した旅客鉄道輸送等を業とする株式会社である。Xは、国鉄に採用され、Y社の発足に伴いY社の職員となった。Xは採用に際して**職種の限定はされていなかった**。

(2) Xは、平成6年6月15日、脳内出血を発症しその後欠勤した。

欠勤日数が**180日を超えることになった**ため、Y社は、判定委員会の判定に基づき同年12月13日付で6か月の病気休職を発令した。その後、休職期間満了が近づくごとにXから診断書が提出され、休職期間が更新された。最終的に病気休職期間は平成9年12月12日までとされた。

(3) 平成9年8月6日、Xは職場で所長らと面会し**復職の意思表示を示した**。

また、Xから提出された同年10月21日付**診断書には軽作業なら行えること、安静度について特別な規制はないこと**等が記載されていた。しかしY社は判定委員会の判定結果を踏まえ、同年11月27日、休職期間が3年を超えなお復職できないと判断し同年12月13日をもってXを退職扱いとした。

(4) Xは従業員としての地位確認及び賃金支払いを求めて訴えを提起した。

判旨・判旨の要約 請求認容

(1) Xはその採用に際して**職種を限定されていなかった**こと、少なくとも平成9年8月6日には**復職の意思表示をしていたことに当事者間に争いはない**。労働者が私傷病により休職となった以後に復職の意思表示をした場合、使用者はその復職の可否を判断することになるが、労働者が職種や業務内容を限定せずに雇用契約を締結している場合は休職前の業務について労務の提供が十全にはできないとしてもその**能力・経験・地位・使用者の規模や業種・その社員の配置や異動の実績・難易等を考慮して配置換え等により現実に配置可能な業務の有無を検討し**当該労働者に右配置可能な業務を指示すべきである。

(2) Y社内での職務内容の変更状況やXの身体状況等を考慮した場合、Xが就労可能であったと主張する各業務の内少なくとも工具室での業務は就業可能でXを交検業務から右工具室での業務に配置換えすることも可能だったのが相当。Xが行えない作業があるとしても**雇用契約における信義則**から使用者はその企業の規模や社員の配置・異動の可能性・職務分担・変更の可能性から能力に応じた職務を分担させる工夫をすべきでY社の企業規模からY社がこのような対応を取り得ない事情は窺えない。

金ちゃん先生の一言 『この判例の最大特徴は復帰後の合理的配慮継続を求めた点にありますね。』

金ちゃん先生行状記 金ちゃん:GOLD CUP 杯ゴルフコンペで準優勝 =グロス94!=

金ちゃん先生はPanasonic 現役 vsOBの交流戦『TOKKIN杯』以外に今年から標記コンペを始めました。石川啄木の名句に引っかけ「頑張れど我がスコア上がらずずっと手を見る」と言う程に、習った成果が中々出ませんでした。ようやくスコアも改善傾向です。

ゴルフでボールが飛ぶのも物理現象。理の有るフォームで打つのが肝要です。今の飛ぶポイントは左足で踏ん張り左スエーしない事です。



徳永と優勝の増田さん

重要

「年末調整がよくわかるページ(令和7年分)」を開設(国税庁)

令和7年も残り数か月となり社員の所得税に関する年末調整の時期も近づいてきました。

国税庁からは、令和7年9月の末頃に「年末調整がよくわかるページ(令和7年分)」を開設したとの案内もありました。今年の年末調整においては、基礎控除の見直し等に対応する必要があり、定額減税への対応に迫られた昨年に続き、例年よりも手間がかかることが予想されます。また、通勤手当に係る非課税限度額の改正が行われる場合には、“年末調整での対応が必要となることがある”ことも示唆されています。

令和7年分の年末調整に関する各種の情報(通勤手当に係る非課税限度額の改正の動向を含む)については、「年末調整がよくわかるページ」でも確認することができます。

……………国税庁の「年末調整がよくわかるページ(令和7年分)」のトップ画面……………

【お知らせ】

本年の年末調整においては、**基礎控除の見直し等**にご注意ください！

次のような見直し等が行われています(**昨年と比べて変わった点(PDF/1,721KB)**)。

- 「基礎控除」や「給与所得控除」の見直し
- 「扶養親族等の所得要件」の改正
- 「特定親族特別控除」の創設

また、通勤手当に係る非課税限度額の改正が行われる場合には、年末調整での対応が必要となることがあります(**通勤手当の非課税限度額の改正について**)。

- 源泉徴収義務者の方向けに年末調整に関する各種情報を掲載した「**リーフレット(PDF/5,028KB)**」を送付しています。
- 源泉徴収簿等を用いた年末調整の計算は、「**年末調整計算シート**」(Excel)をご利用いただくと効率的に行うことができます。

★年末調整について、国税庁のサポートは充実しているといえますが、それでも、不明な点が出てくると思います。そんなときには、気軽にお声掛けください。



[年末調整手順の電子化](#)

[チャットボットに相談する](#)

[詳しい説明\(パンフレット\)](#)

[源泉徴収義務者
\(給与の支払者\)の方へ](#)

[給与所得者
\(従業員\)の方へ](#)

重要・
要チェック

令和7年10月からの厚生労働省関係の主な制度変更 対応はお済みですか？

厚生労働省では、年度の始めや半ばに、同省関係の主な制度変更を表にまとめて公表しています。「令和7年10月からの厚生労働省関係の主な制度変更」も公表されていますので、特に、雇用・労働関係の変更については、対応できているか否かを、今一度ざっと確認しておきましょう。

……………令和7年10月からの厚生労働省関係の主な制度変更(抜粋)……………

【雇用・労働関係】

- **最低賃金額の改定**……すべての労働者とその使用者が対象
 - すべての都道府県において、時間額63円から82円の引上げとなる(全国加重平均1,121円)。令和7年10月1日から順次適用。
- **教育訓練休暇給付金の創設**……雇用保険の一般被保険者が対象(その雇用する一般被保険者が受給するためには、事業主においても就業規則の整備や手続について一定の対応が必要)
 - 労働者が離職することなく教育訓練に専念するため、自発的に休暇を取得して仕事から離れる場合、失業給付(基本手当)に相当する給付として賃金の一定割合を受給できるようになる。
- **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**……すべての事業主と労働者が対象
 - 3歳以上小学校就学前までの子を養育する労働者に関し、事業主が職場のニーズを把握した上で、柔軟な働き方を実現するための措置を複数講じ、労働者が選択して利用できるようにすることを義務付ける。また、子が3歳になるまでの適切な時期に、当該措置の個別の周知と利用意向の確認を義務付ける。
 - 妊娠・出産の申出時や子が3歳になる前の適切な時期に、労働者の仕事と育児の両立に関する意向を個別に聴取し、当該意向に配慮することを事業主に義務付ける。

★未対応の制度変更がある場合は、制度の説明・対応に向けたアドバイスなどをさせていただきますので、気軽にお声掛けください。

要確認

令和6年度の雇用均等関係法令の施行状況 是正指導が最も多かったのは？

厚生労働省から、「令和6年度 雇用環境・均等部（室）における雇用均等関係法令の施行状況について」が公表されました。そのポイントを紹介します。

※ここでいう雇用均等関係法令……「男女雇用機会均等法」、「労働施策総合推進法（パワハラを規定）」、「パートタイム・有期雇用労働法」、「育児・介護休業法」の4法をいいます。

……令和6年度 雇用環境・均等部（室）における雇用均等関係法令の施行状況／是正指導の状況のポイント……

<是正指導の状況>

●全体

- ・雇用環境・均等部（室）が行った雇用均等関係法令（4法）に関する是正指導件数は、44,436件であった。
- ・内訳をみると、男女雇用機会均等法関係が5,087件（構成割合11.4%）、労働施策総合推進法関係が2,720件（6.1%）、パートタイム・有期雇用労働法関係が28,299件（63.7%）、育児・介護休業法関係が8,330件（18.7%）であった。



●是正指導が行われた件数が最も多かった

「パートタイム・有期雇用労働法関係（28,299件：構成割合63.7%）」における指導事項の内容

- ・是正指導の対象となった事項は、「第6条第1項関係（労働条件の文書交付等）」が6,899件（24.4%）と最も多く、次いで「第14条第1項関係（措置の内容の説明）」が4,612件（16.3%）、「第13条関係（通常の労働者への転換）」が3,821件（13.5%）、「第8条関係（不合理な待遇差の禁止）」が3,653件（12.9%）、「第17条関係（短時間・有期雇用管理者の選任）」が2,927件（10.3%）となっている。

★公表された施行状況では、是正指導の状況の前提として、相談の状況も集計されており、また、4法ごとに、相談の状況、是正指導の状況などが集計されています。雇用均等関係法令への対応に問題がないかを確認する際の参考になると思いますので、必要であれば、気軽にお声掛けください。

豆知識情報

罰則（法117～121）

労働基準法には、次表のような罰則が設けられています。

違反行為	罰則
・強制労働禁止規定違反	1年以上10年以下の拘禁刑又は20万円以上300万円以下の罰金
・中間搾取禁止規定違反 ・最低年齢規定違反 ・坑内労働禁止、制限規定違反	1年以下の拘禁刑又は50万円以下の罰金
・解雇制限、解雇予告規程違反 ・法定労働時間、法定休憩、法定休日、割増賃金支払、時間外・休日労働等上限規程違反…等	6月以下の拘禁刑又は30万円以下の罰金
・届出等の各種手続規定違反…等	30万円以下の罰金

お仕事 カレンダー 11月

11/10

- 10月分の源泉所得税・住民税特別徴収税の納付

11/15

- 所得税予定納税額の減額申請期限（第2期分のみ）

12/1

- 10月分健康保険料・厚生年金保険料の納付
- 9月決算法人の確定申告と納税・2026年3月決算法人の中間申告と納税（決算応当日まで）
- 所得税予定納税額の納付（第2期分）



◆あとし◆ いつまでこの暑さが続くのかと思っていたら急に冷え込み、スポーツシャツだけでは肌寒く、更にジャケットを羽織る今日この頃です。日本の四季が変化し、夏と冬の間の春と秋がグーンと狭まり、本州が亜熱帯に、北海道が温帯に変化しつつありますね…。