

中小企業の「人」に関する疑問に答える

労務マガジン

8月号

2017年

CONTENTS

事例に学ぶ労務トラブル 2ページ

会社の倉庫内で起きた従業員の“ぎっくり腰”
労災として認定される？

現場に身近な労働法Q&A 3ページ

みなし労働時間制の対象者でも
看護・介護休暇を半日分付与しなければいけない？

知って得する助成金情報 4ページ

休息時間を9時間以上設けることで受給対象に
「職場意識改善助成金(勤務間インターバル導入コース)」

数字で
見る労務

73.1%

厚生労働省が発表した「平成27年度雇用均等基本調査」によると、5人以上の従業員が働いている事業所の73.1%は育児休業制度の規定があります。平成8年度の36.4%と比べてると36.7ポイント増加しており、育児休業制度が日本企業に浸透してきていると読み取れます。

一方、事業規模別に見ると、500人以上は100%、100～499人は98.4%、30～90人は90.2%、5～29人は69.2%という結果になっており、中小企業では育児休業を取れる体制が確立しづらようです。

育児や看護、介護休業制度については就労規則等で規定する必要があります。フレックスタイム制などの雇用形態によってもルールが変わってきますので、専門家への相談をお勧めします。3ページでは、みなし労働時間制と看護・介護休暇についての事例を取り上げていますので、参考にしてください。

会社の倉庫内で起きた従業員の“ぎっくり腰” 労災として認定される?

会社の倉庫にある商品を整理していた従業員が、重い荷物を持ったことにより急性腰痛症、いわゆる“ぎっくり腰”になってしまいました。動けなくなってしまうほどの激痛だったらしく、病院に搬送されたのですが、この場合は労災として認定されるのでしょうか？

腰痛が労災認定されるかは 2つの判断基準から考えられる

厚生労働省では、労働者に発症した腰痛が業務上のものとして労災認定できるかを判断するために、「業務上腰痛の認定基準」を定めています。

認定基準では、腰痛を「災害性の原因による腰痛」と「災害性の原因によらない腰痛」の2種類に定義し、それぞれ対象とする要件を定めています。「災害性の原因による腰痛」には2つの要件があり、どちらも満たしている必要があります。ひとつは「仕事の突発的な出来事が原因によって腰が負傷したことが明らかに認められる」で、もうひとつが「腰痛の既往症・基礎疾病を著しく悪化させたと医学的に認められること」です。持ち上げるものが予想に反して重かったり、運搬作業中に転倒したりして、急激な力が腰にかかった場合などが事例として挙げられます。

「災害性の原因によらない腰痛」とは、突発的な出来事が原因ではなく、日々の業務による腰部への負荷が徐々に作用したことによって発症した腰痛を指します。例えば、長距離トラックの運転業務や約20キログラム以上の重量物を労働時間の半分程度以上におよんで取り扱う業務などです。

最終的な判断は 労働基準監督署長が行う

今回の事例は「災害性の原因による腰痛」に当たりますが、ぎっくり腰は日常的な動作の中でも生じま

すので、仕事中に発症したとしても労災補償の対象と必ず認められるわけではありません。発症時の動作や姿勢の異常性などから労働基準監督署長が判断します。

今回と似たようなケースだと、狭いスペースで荷物の運搬をしていた際に発症した腰痛が、労災として認定されています。身動きがとれない状態で腰に無理のかかる姿勢をしていたからだということです。

労務トラブルについて気になることがあれば、お気軽にご相談ください。

【記事提供】

助成金・給与労務手続きセンター本部
社会保険労務士法人HRサポート



みなし労働時間制の対象者でも 看護・介護休暇を半日分付与しなければいけない？

みなし労働時間制の対象者から看護休暇の申出がありました。しかも本人は、「半日勤務したので半日分の賃金を支払ってほしい」と主張しています。労働時間を正確に把握できなくても支払わないといけませんか？

結論 半日休暇は認められるので、半日分の賃金を支払わないといけませんが、 ただし労使協定を締結すれば除外できる対象者もいる

厚生労働省の育児・介護休業法（以下、育介法）Q & Aでは、「裁量労働制・事業場外労働みなし制・フレックスタイム制の場合、看護休暇・介護休暇を半日単位で取得できるか」という問いに対して、「取得できる（育介法16条の3第2項に基づき、労使協定で除外された労働者を除く）」と回答しています。

看護・介護休暇の基本的な考え方は共通しているので、看護休暇を例に挙げます。

看護休暇は日々雇用契約の労働者以外であれば取得可能ですが、「所定労働時間4時間以下の労働者」は半日単位の申出ができません。また、労使協定を締結すれば、以下の労働者を除外できます。

- ①雇入れ後6ヵ月未満の労働者
- ②取得できないこととすることについて合理的な理由があると認められる労働者（例：1週間の所定労働日数が2日以下）
- ③業務の性質または業務の実施体制に照らして、1日未満の単位で子の看護休暇を取得することが困難と認められる業務に従事する労働者

③については「半日単位の取得」の申出だけが対象となっており、1日以上看護休暇は認めなければいけません。③に当てはまる業務は以下が例として挙げられます。

- 国際路線航空機の客室乗務員の業務
- 長時間の移動を要する遠隔地の業務
- 流れ作業・交代制勤務による業務

フレックスタイム制であれば、始・終業時刻の決定が労働者にゆだねられているといっても、労働時間の把握自体は可能です。たとえば、従業員が半日単位の休暇しか取得していないにもかかわらず、1時間分の労働しかしていない場合は、他の日に3時間分の埋め合わせをしてもらう必要があります。

一方、裁量労働・事業場外みなしであれば、たとえ1時間の労働時間だったとしても労働量にかかわらず半日分の賃金を与えなければいけません。裁量労働・事業場外みなしだからといって、対象から除外するのは難しいので、「半日分」の仕事量の決定は本人にゆだねるしかありません。

育児・介護休業法について疑問点がある方は、お問い合わせください。



【記事提供元】

安全スタッフ2017年7月15日号

<http://www.rodco.jp/periodical/staff/>

休息時間を9時間以上設けることで支給対象に 「職場意識改善助成金(勤務間インターバル導入コース)」

政府が策定した「働き方改革実行計画」の中で、長時間労働の是正をするために提唱された「勤務間インターバル制度」。従業員の生活時間や睡眠時間を確保するために、勤務終了後に一定時間以上の「休息期間」を設けることで支給される助成金を紹介します。

“従業員の半数”の 休息時間を確保する

いずれか1つ以上の実施が要件※です。

- 就業規則・労使協定等の作成、変更
- 労務管理担当者に対する研修
- 労働者に対する研修、周知、啓発
- 外部専門家によるコンサルティング
- 労務管理用ソフトウェア・機器の導入、更新
- 勤務間インターバル導入のための機器等の導入、更新

また、以下3つのうち、どれか1つの成果目標を達成しなければいけません。

●新規導入

勤務間インターバルを導入していない事業場において、所属労働者の半数を超える労働者を対象とする9時間以上の勤務間インターバル

を導入すること。

●適用範囲の拡大

既に休息時間数が9時間以上の勤務間インターバルを導入しているが、対象従業員が所属従業員の半数以下である事業所において、対象従業員の範囲を拡大し、所属従業員の半数を超える従業員を対象とすること。

●時間延長

既に休息時間数が9時間未満の勤務間インターバルを導入している事業所において、所属従業員の半数を超える従業員を対象に休息時間数を2時間以上延長して9時間以上とすること。

助成金の支給額は 最大で50万円

もらえる金額は休憩時間や要件により異なります。

【休息時間数が9時間以上11時間未満】

- 新規導入に該当するものがある場合

補助率:3/4

1企業当たりの上限額:40万円

- 適用範囲の拡大・時間延長のみの場合

補助率:3/4

1企業当たりの上限額:20万円

【休息時間数が11時間以上】

- 新規導入に該当するものがある場合

補助率:3/4

1企業当たりの上限額:50万円

- 適用範囲の拡大・時間延長のみの場合

補助率:3/4

1企業当たりの上限額:25万円

本助成金についてわからないことがあれば、気軽にお問い合わせください。

※事業実施の承認を受ける前の取り組みは支給対象外