

# SPC JINJIKEN NEWS



## ハイヤー運転手の待機時間は「労働時間」で逆転労災認定（5月27日）

2015年に病死した神奈川県の高橋市のハイヤー運転手の男性（当時63）について、東京労働局が待機時間を「休憩」とみなして遺族の労災申請を退けた新宿労働基準監督署（東京）の決定を取り消し、労災と認めていたことがわかった。

東京労働局は運転業務が早朝や深夜に及んでおり、車内や待機スペースで待つ間も移動先の下調べなどをしていて労働時間とすべきだと指摘。死亡前の半年間は月平均約150時間の時間外労働をしていたと認定した。

## 解雇の金銭解決先送り（5月30日）

厚生労働省の「透明かつ公正な労働紛争回けるシステム当の在り方に関する検討会」は、29日、不当解雇の金銭解決に関する報告書をまとめたが、労使で意見の隔たりが大きく、明確な制度の方向性は決められなかった。今後は、議論の結果を労働政策審議会に報告し、法整備に向けた話し合いを始めるが、議論の着地点は見えていない。

## 障害者雇用率 来春2.2%に引上げ 精神障害者も算出対象に（5月30日）

厚生労働省は、企業に義務付けている障害者の法定雇用率を、来年4月に現在の2.0%から2.2%に引き上げることを決めた。就労環境の整備状況を見つつ2020年度末までには、さら

に2.3%に引き上げる。来年4月から法定雇用率の算定基礎に精神障害者が加わることによる措置。義務付けの対象となる企業規模を、現在の従業員50人以上から、45.5人（短時間労働者を0.5人に換算）以上に見直すことも決めた。

## 女性の就業率が過去最高の66% 男女共同参画白書（6月9日）

政府が平成29年版「男女共同参画白書」を閣議決定し、平成28年の女性就業率が66.0%で過去最高となったことがわかった。一方、女性管理職の割合（13.0%）が諸外国に比べ低いことや、国のデータベースに登録されていない企業が約5割あるため取組みの把握ができていないといった問題も指摘された。

〔関連リンク〕

男女共同参画白書（内閣府）

[http://www.gender.go.jp/about\\_danjo/white\\_paper/](http://www.gender.go.jp/about_danjo/white_paper/)

## 看護職員の夜勤 34.8%が「月72時間超」（6月12日）

全国の病院で交代制勤務をしている看護職員に関して、夜勤抑制基準である「月72時間」を超えて夜勤している職員が34.8%に上ることが日本看護協会の調査でわかった。また、夜勤が月72時間超の職員が50%を超える病院における離職率は11.9%と高い結果となった。

## 障害者雇用数が過去最多 障害者白書（6月13日）



政府が平成29年版「障害者白書」を閣議決定し、民間企業の障害者雇用数が47万人となり、13年連続で過去最多となったことがわかった。雇用者の平均割合は1.92%で、法定雇用率2.0%には届かなかった。

〔関連リンク〕

平成29年版 障害者白書（内閣府）

<http://www8.cao.go.jp/shougai/whitepaper/h29hakusho/zenbun/index-pdf.html>

### マイナポータルとLINEが連携へ（6月15日）

政府は、マイナンバーの個人用サイト「マイナポータル」と、スマートフォン向け無料通信アプリ「LINE（ライン）」を連携させることを発表した。アプリ上で利用したい自治体、サービス、申請内容などを検索・入力し、申請段階で該当サイトに直接繋がる仕組み。マイナンバーカードの普及率は現在9%程度と低迷しており、政府はマイナンバーの利用増加につなげたい考え。

### 妻の出産直後の男性の休暇取得率は約56%（6月16日）

政府が平成29年版「少子化社会対策白書」を閣議決定し、妻の出産後2カ月以内に男性が休暇を取得した割合が55.9%だったことがわかった。約37%は出産時でも「仕事の忙しさ」や「休みにくさ」を理由に休暇を取得していなかった。また、取得日数は「4日以上6日未満」が最多（23%）だった。政府は平成32年までに男性の休暇取得率を80%にする目標を掲げている。

〔関連リンク〕

平成29年版少子化社会対策白書を公表しました（内閣府）

<http://www8.cao.go.jp/shoushi/shoushika/whitepaper/>

### 「パワハラ相談」が5年連続過去最多の約7万件（6月16日）

厚生労働省が平成28年度における「個別労働紛争解決制度」の利用状況を公表し、労働相談件数約113万件（前年度比9.3%増）のうち、パワハラなど「いじめ・嫌がらせ」についての相談が7万917件（同6.5%増）と5年連続で過去最多を更新したことがわかった。

〔関連リンク〕

「平成28年度個別労働紛争解決制度の施行状況」を公表します

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000167727.html>

### 産業医の権限強化へ 企業に過重労働対策の報告義務（6月18日）

厚生労働省は、長時間労働や過労死を防止するため、産業医の権限を強化する方針を示した。産業医に過重労働対策を報告するよう企業に対して義務付け、対策を講じない場合には説明責任を果たすよう求める考え。また、産業医を簡単に解任できないような仕組みも設ける。今秋の臨時国会に関連法案を提出の方針。

### 「マタハラ」で労働局が是正指導 3カ月で840事業所（6月22日）

厚生労働省は、改正男女雇用機会均等法の施行により企業のマタハラ対策が義務化された今年1月から3カ月の間に、全国の労働局が840事業所に対しマタハラ対策が不十分だとして是正指導を行ったと発表した。内容は、マタハラを行った従業員への対処方針が不明確であったり、相談窓口が設けられていなかったりなど。



## 新情報 ● 障害者雇用率の引き上げを予定 平成30年4月から2.2%

障害者雇用促進法の改正により、平成30年4月1日から、精神障害者の雇用が義務化され、法定の障害者雇用率の算定式に精神障害者が追加されることが決定しています。

このことなどを踏まえて、同日から障害者雇用率を引き上げるため、政省令の見直しが進められています。そのポイントは次のとおりです。

障害者雇用促進法施行令などの一部改正案の概要（障害者雇用率の引き上げを予定）

### ●障害者雇用率

平成30年4月から、次のように引き上げる。

- ・一般の民間企業  
→2.3%（当分の間2.2%、3年を経過する日より前に2.3%）【現行：2.0%】
- ・国及び地方公共団体並びに特殊法人  
→2.6%（当分の間2.5%、3年を経過する日より前に2.6%）【現行：2.3%】
- ・都道府県等の教育委員会  
→2.5%（当分の間2.4%、3年を経過する日より前に2.5%）【現行：2.2%】

### ●報告対象事業主（1人以上の障害者の雇用義務がある事業主）

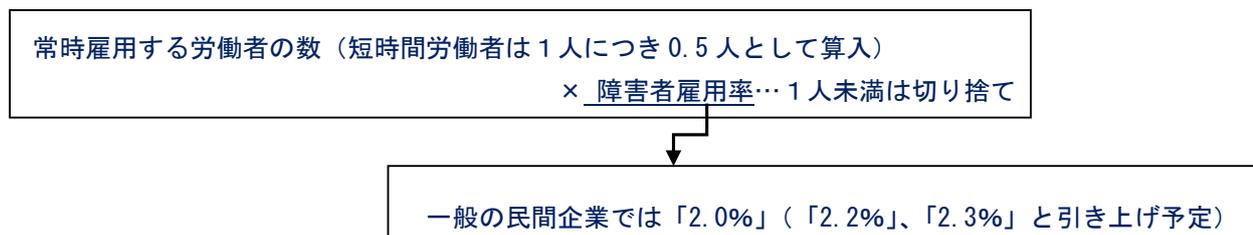
障害者雇用率を見直す結果、障害者である労働者の雇用に関する状況の報告義務の対象となる事業主（報告対象事業主）の範囲の見直しも必要となる。一般の民間企業においては、次のとおり。

→43.5人（当分の間45.5人、3年を経過する日より前に43.5人）以上の労働者を雇用する事業主  
【現行：50人以上の労働者を雇用する事業主】

#### 確認 障害者雇用率制度の概要

事業主は、従業員に占める身体障害者・知的障害者（平成30年4月からは、精神障害者も追加）の割合を、「障害者雇用率」以上にする義務があります。

具体的には、各企業が雇用すべき障害者の数を、次のように計算します〔除外率を考慮しない原則〕。



なお、企業が重度の障害者を1人雇用している場合は、2人の障害者を雇用したものとみなす（ダブルカウント）などのルールがあります。

#### 確認 障害者雇用状況報告の概要

報告対象事業主は、毎年6月1日現在の障害者の雇用に関する状況（障害者雇用状況報告）をハローワークに報告する義務があります。

## トピックス ● 今一度確認を！ 労働時間の考え方(待機時間などは労働時間？)

本年5月、「ある地方裁判所で、大手流通グループの関連会社（警備業）の男性社員が宿直の仮眠時間は労働時間にあたるなどとして未払い残業代などの支払いを求めた訴訟の判決があり、裁判長が未払い残業代と付加金の計約180万円を支払うよう同社に命じた」という報道がありました。

また、「ある都道府県労働局が、勤務中に長時間の待機を求められ心筋梗塞で死亡した男性運転手について、労災を認めなかった労働基準監督署の決定を取り消し、逆転認定した」という報道もありました。この都道府県労働局は、労働基準監督署が労働時間と認めなかった待機時間を労働時間と認め、1か月に過労死ラインを上回る133時間程度の残業があったと判断し、労災認定したとのこと。

具体的な状況にもよりますが、仮眠時間や待機時間も、使用者の指揮命令下に置かれていると評価される場合には労働時間として取り扱われることになります。

このことは、過去の最高裁判例でも示されており、また、厚生労働省が「『過労死等ゼロ』緊急対策」の一環として策定し普及を図っている「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」にも示されています。

労働時間とはどのような時間をいうのか？そのガイドラインの「労働時間の考え方」を紹介します。

### ◆◆ ガイドライン／労働時間の考え方 ◆◆

労働時間とは、使用者の指揮命令下に置かれている時間のことをいい、使用者の明示又は黙示の指示により労働者が業務に従事する時間は労働時間に当たる。そのため、次の①から③のような時間は、労働時間として扱わなければならないこと。

ただし、これら以外の時間についても、使用者の指揮命令下に置かれていると評価される時間については労働時間として取り扱うこと。

なお、労働時間に該当するか否かは、労働契約、就業規則、労働協約等の定めのかんによらず、労働者の行為が使用者の指揮命令下に置かれたものと評価することができるか否かにより客観的に定まるものであること。また、客観的に見て使用者の指揮命令下に置かれていると評価されるかどうかは、労働者の行為が使用者から義務づけられ、又はこれを余儀なくされていた等の状況の有無等から、個別具体的に判断されるものであること。

- ① 使用者の指示により、就業を命じられた業務に必要な準備行為（着用を義務付けられた所定の服装への着替え等）や業務終了後の業務に関連した後始末（清掃等）を事業場内において行った時間
- ② 使用者の指示があった場合には即時に業務に従事することを求められており、労働から離れることが保障されていない状態で待機等している時間（いわゆる「手待時間」）
- ③ 参加することが業務上義務づけられている研修・教育訓練の受講や、使用者の指示により業務に必要な学習等を行っていた時間