

NEWS LETTER

発行者：こやま総合事務所

特定社会保険労務士・行政書士 小山清美

〒564-0036 吹田市寿町 2-23-23

TEL:06-6383-6779 / FAX:06-6383-6889

【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ます。
- 使用者の明示または黙示の指示により労働者が業務に従事する時間は、労働時間に該当します。

1. 研修・教育訓練の取扱い

業務上義務づけられていない自由参加のものであれば、その研修・教育訓練の時間は、労働時間に該当しません。

2. 仮眠・待機時間の取扱い

電話等に対応する必要はなく、実際に業務を行うこともないような場合には、労働時間に該当しません。

3. 労働時間の前後の時間の取扱い

- 更衣時間について、制服や作業着の着用が任意または自宅からの着用を認めているような場合には、労働時間に該当しません。
- 労働者が自発的に始業時刻より前に会社に到着し、始業時刻までの間、業務に従事しておらず、業務の指示も受けていないような場合には、労働時間に該当しません。

4. 直行直帰・出張に伴う移動時間の取扱い

移動中に業務の指示を受けず、業務に従事することもなく、移動手段の指示も受けず、自由な利用が保障されているような場合には、労働時間に該当しません。

【永年勤続表彰金は、「報酬等」に含まれるか？】

令和5年6月27日厚労省事務連絡によれば、永年勤続表彰金については、企業により様々な形態で支給されるため、その取扱いについては、名称等で判断するのではなく、その内容に基づき判断を行う必要がありますが、少なくとも以下の要件を全て満たすような支給形態であれば、恩恵的に支給されるものとして、原則として「報酬等」に該当しません。

ただし、当該要件を一つでも満たさないことをもって、直ちに「報酬等」と判断するのではなく、事業所に対し、当該永年勤続表彰金の性質について十分確認した上で、総合的に判断することとします。

《永年勤続表彰金における判断要件》

- ① 表彰の目的…企業の福利厚生施策又は長期勤続の奨励策として実施するもの。なお、支給に併せてリフレッシュ休暇が付与されるような場合は、より福利厚生としての側面が強いと判断されます。
 - ② 表彰の基準…勤続年数のみを要件として一律に支給されるもの。
 - ③ 支給の形態…社会通念上いわゆるお祝い金の範囲を超えていないものであって、表彰の間隔が概ね5年以上のもの。
- 労働保険では、就業規則等の定めの有無にかかわらず「年功慰労金」、「勤続褒賞金」は賃金としないものとして示されています。

【医療機関でのマイナンバーカードによる確認の対応】

2024年秋にマイナンバーカードと健康保険証が一体化することとなり、すでにマイナンバーカードを健康保険証として利用することができるようになっており、医療機関の窓口ではマイナンバーカードによるオンライン資格確認でトラブルが発生しているようです。これに関連して、先日、厚生労働省は「マイナンバーカードによるオンライン資格確認を行うことができない場合の対応について通達を発出しました。

トラブルの一つとして、マイナンバーカードによりオンライン資格確認を行った際に、端末に「資格(無効)」、「資格情報なし」と表示されることがあります。これは、オンライン資格確認等システムにより確認できる患者の直近の資格情報が無効(資格喪失済み)であり、資格喪失後の新たな資格情報が確認できない場合に表示されるものです。

入社後から資格取得手続きまでの間に多少のタイムラグが生まれ、入社後の資格取得手続きの情報がまだ登録されないうちに、医療機関の窓口でマイナンバーカードによりオンライン資格確認を行うことで、「資格(無効)」、「資格情報なし」と表示されることとなります。

このようなケースにおける対応として、通達では、一部負担金の割合等を申し立てる「被保険者資格申立書」の記入によるものを一つの方法として示しています。

これは、医療機関が患者に、マイナンバーカードの券面情報、連絡先、保険者等に関する事項を可能な範囲で記入してもらい、患者が申立てた自己負担分(3割分等)の支払を求めるといったものです。

過去にその医療機関等への受診歴等がある患者で、その時から資格情報が変わっていないことを口頭で確認し被保険者資格申立書に記載すべき情報を把握できている場合には、被保険者資格申立書の提出があったものと取扱って差し支えないという内容も示しています。

【職場トイレの使用制限は違法 ～最高裁が初判断】

性同一性障害の経済産業省職員に対するトイレの使用制限について、最高裁は制限を不当と判断しました。「他の職員への配慮を過度に重視し、原告の不利益を不当に軽視するもので、著しく妥当性を欠く」として、理由を下記のように挙げています。

- 判断理由 ①女性ホルモンの投与を受けるなど、性衝動に基づく性暴力の可能性は低い旨の医師の診断も受けている ②女性の服装等で勤務し、執務階から2階以上離れた階の女性トイレを使用することでトラブルが生じたことがない ③数名の女性職員が違和感を抱いているように見えたにとどまり、明確に異を唱える職員がいたことはうかがわれない ④約4年10ヶ月の間に、上告人による庁舎内の女性トイレの使用につき、特段の配慮をするべき他の職員が存在するか否かについての調査が改めて行われ、本件処遇の見直しが検討されたこともうかがわれない

- 今後の対応 裁判官の補足意見には、使用制限について、当初の必要性は認めつつ、教育等により理解を得るための努力を行い、必要に応じて見直すなどが必要だったとすることがあります。また、裁判長は、今後、事案の積み重ねを通じて指針や基準が形作られることに期待したいとしています。

【5類になった新型コロナウイルスの療養/コロナ罹患者が増えています。会社としての対応も事前に考えておこう】

- ①罹患しても法律に基づく外出自粛はなし⇒特に発症後5日間は他人に感染させるリスクは高いことから発症日を0日として5日間は外出は控えること(個人の主体的判断に任せる)
- ②【濃厚接触者】としての特定はなし⇒外出自粛はなし。家族や同居している人が罹患の場合、可能であれば部屋を別け、罹患者の世話はできるだけ限られた人で行うなどが推奨(個人の主体的判断に任される)