



人事労務情報

2017
7

一般社団法人 日本惣菜協会

東京都千代田区麹町4-5-10 麹町アネックス 6階

TEL 03-3263-0957 FAX 03-3263-1325 URL <http://www.nsouzai-kyoukai.or.jp>

CONTENTS

		PAGE
法改正情報	平成30年4月から障害者の法定雇用率が引き上げられます！	1
information	障害者の就職をめぐる最近の状況は？	2
労働災害情報	惣菜製造業における食品加工機械の労働災害事例	3
NEWS	解雇の金銭解決先送り、厚労省の報告書が公表	4
労務管理情報	労働相談100万件超 平成28年度の個別労働紛争の状況！	5
相談室《人事労務管理》	育児等での退職者への再雇用制度は？ 助成金活用も！	6
実務の疑問解決！	製造工場、屋内でも熱中症の予防対策をしっかりと！	8
ちょっと疑問	休日出勤を命じた日に年休の申出、認めなければいけませんか？	10

法改正情報

平成30年4月から障害者の法定雇用率が引き上げられます！

障害者雇用促進法の改正により、平成30年4月1日から、法定の障害者雇用率の算定基礎の対象に、新たに統合失調症などの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、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ので、ポイントをご紹介します。

見直し① 障害者の法定雇用率

厚生労働省は、企業等に義務付けている障害者の雇用割合【法定の障害者雇用率】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ました。就労環境の整備状況を見つつ、平成32年度末までには、さらに2.3%に引き上げる方針です。

【参考】

	現行	当分の間 (H30.4.1~)	引き上げ後
一般の民間企業	2.0%	2.2%	2.3%
国及び地方公共団体並びに特殊法人	2.3%	2.5%	2.6%
都道府県等の教育委員会	2.2%	2.4%	2.5%

見直し② 報告対象となる事業主

見直し①により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、すなわち、1人以上の障害者の雇用義務がある事業主)の範囲の見直しも行われます。一般の民間企業の場合、次のようになります。

現行	当分の間 (H30.4.1~)	引き上げ後
50人以上の労働者を雇用する事業主	45.5人以上の労働者を雇用する事業主	43.5人以上の労働者を雇用する事業主

※ 週所定労働時間が20時間以上30時間未満である者を短時間労働者とし、0.5人にカウントします。

確認① 障害者雇用率制度の概要

「障害者の雇用の促進等に関する法律」では、事業主に対して、その雇用する労働者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)の割合が一定率【障害者の法定雇用率】以上になるように義務付けています。

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。〔除外率設定業種ではない原則の計算〕

常時雇用する労働者の数
(短時間労働者は1人につき0.5人として算入)

× 障害者雇用率
(前ページ見直し①参照)

- ※ ① 1人未満は切り捨てます。
② 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します。

確認② 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。

参考 平成28年障害者雇用状況

50人以上規模の民間企業で雇用されている障害者数は、13年連続で過去最高となっています。実際の雇用率(以下、実雇用率)も5年連続で過去最高の1.92%(前年は1.88%)となり、法定雇用率達成企業の割合は48.8%(同47.2%)です。

なお、次表が示すように、規模の大きい企業ほど実雇用率は高くなっています。

企業規模	50～100人未満	100～300人未満	300～500人未満	500～1,000人未満	1,000人以上
実雇用率	1.55%	1.74%	1.82%	1.93%	2.12%

障害者の法定雇用率を達成するためには、職場の労働環境を整えたり、勤務状況に配慮したりする必要もあります。また、法定雇用率の引き上げに伴い、障害者雇用ニーズが高まることが推察されます。不足が見込まれる企業においては、早めの求人をおすすめします。



障害者の就職をめぐる最近の状況は？

◆ 障害者の職業紹介の状況

厚生労働省の発表によると、平成28年の障害者の職業紹介状況は、ハローワークを通じた障害者の就職件数が前年の90,191件から伸び、93,229件(前年比3.4%増)となったそうです。

また、就職率(就職件数/新規求職申込件数)は48.6%であり、平成21年度以降増え続けています。

◆ 障害種別の就職件数は？

身体障害者の就職件数は26,940件で前年比3.8%の減少ですが、知的障害者は就職件数20,342件で同1.9%増、精神障害者の就職件数は41,367件で同7.7%増、その他の障害者については4,580件で同19.5%増となっています。

◆ 業界別、職業別の就職状況は？

業界別にみても、「医療・福祉」業界での就職件数が最も多く、全体の38%を占めています。そして、「製造業」(13.2%)、「卸売業・小売業」(12.4%)と続きます。なお、前年比で伸びているのは、「公務・その他」と「宿泊業、飲食サービス業」となっています。

職業別では、「運搬・清掃・包装等の職業」の割合が34.9%と最も高く、「事務的職業」(20.1%)、「生産工程の職業」(13.3%)、「サービスの職業」(12.1%)と続いています。

労働災害情報

惣菜製造業における食品加工機械の労働災害事例

製造業における労働災害の特徴は、「はさまれ・巻き込まれ」や「切れ・こすれ」など機械等に起因する災害の割合が高い(約4割)ということです。食品加工用機械に対しては、平成25年に改正された労働安全衛生規則のなかで危険な部分への覆いの設置等が義務付けられたこともあり、災害が年々減少しているものの、事業者の自主点検の実施や対策を徹底し、さらに労働災害を防止していきたいものです。今回は、惣菜製造業における食品機械による労働災害事例を取り上げました。

惣菜製造業における労働災害の多くが、保守作業やトラブル対処(例：清掃、機械に付着した材料の除去作業、機械の修理・調整・点検)といった非定常作業中に発生していることが推察され、また、機械を止めないままの作業による被災であったことがうかがえます。機械による災害は重篤度が高く障害が残る可能性もあります。「機械を止め、確実に停止したことを確認してから作業する」ことをなお一層徹底する必要があります。

機械の種類・加害箇所	不適切な使用方法	機械の仕様	被災の程度	災害の発生状況
加熱調理機・攪拌羽根	運転を止めずに作業した	蒸気二重釜 (攪拌羽根の回転速度:6.5RPM)	死亡	清掃時：蒸気二重釜の清掃作業終了後に、清掃が不十分な箇所を見つけ手を入れたところ、回転している攪拌羽根に巻き込まれた。
加熱調理機・攪拌羽根	運転を止めずに作業した	蒸気二重釜 (攪拌羽根の回転速度:9.3回/秒)	死亡	清掃時：蒸気二重釜の清掃作業終了後に、被災者は、清掃不十分な箇所に対応していたところ、回転している攪拌羽根に巻き込まれて死亡した。
成型機・刃	安全囲いの未設置	全自動餃子成型機	休業	全自動餃子成型機を止めようと右側のスイッチを右手で押す際、左手を回転テーブル上の餃子パレットの上に置いたためはさまれ、指を切断した。
成型機・押し板	安全カバーなし	コロッケ成型機	休業	コロッケ成型機械を使用して作業中、手を入れて機械に付着した材料を取ろうとした際、指をはさまれて負傷した。
成型機・具材が入る穴	運転を止めずに作業した	がんも製造機	休業	がんも製造機によりがんもを製造中、回転する成型ドラムとドラム表面に付着した具材を掻き落とす板の間に具材が詰まった。機械を止めずに指を入れて除去したところ、具材が入る穴部分がへこみ、その部分に指が入ってドラムのガイドとなる樹脂製の板との間にはさまれた。なお、穴は回転に伴いへこむようになっていた。
圧延機・攪拌棒	安全装置の未設置	麺帯機	死亡	餃子の皮を製造するため、麺帯機械を操作中、小麦粉を練るための攪拌機の部分の攪拌棒に接触し、身体ごと回転軸に巻き込まれた。
圧延機・ロール	運転を止めずに作業した	皮用圧延装置	休業	清掃時：被災者は、作業前に餃子などの皮用圧延機を清掃していた。ウエスを持ち、機械を動かしたまま圧延ロール部を拭き取っていたところ、ロールと台の端部との隙間に近づきすぎたため、手を巻き込まれて指を負傷した。

機械の種類・加害箇所	不適切な使用方法	機械の仕様	被災の程度	災害の発生状況
肉類加工機・チェーン、スプロケット	運転を止めずに作業した	串打ち機	休業	清掃時：製造作業を終え、担当していた串打ち機を清掃していた。搬送用コンベアの駆動用チェーン・スプロケットのカバー内に入ったミートボールを除去するため、カバーを外して手を入れた際、空運転をしていたチェーン・スプロケットに手を巻き込まれ、指を負傷した。
食品用包装機械・アーム	運転を止めずに作業した	—	休業	ハンバーグの包装機械において、包装した製品が包装機の部分に滞留した。運転を止めずに包装機械上部にある製品を包装機の裏から手を入れて取り出そうとした際、動作中の包装アームにはさまれて負傷した。
成型機・ピアノ線	運転を止めずに作業した	コロッケ成型機	休業	コロッケ成型機械を使用して作業中、具をはがすピアノ線がベルトから離れていたため、機械側面のねじで調節していた。電源を切っていなかったため、コロッケの具がピアノ線付近にたまり、これをへらで除去しようとした際、ピアノ線が指に触れて負傷した。
食品包装用機械・切断刃	運転を止めずに作業した	—	休業	蛎殻付きグラタンの包装作業場において、製品トレイをフィルムで包装する機械がフィルムの切断の不調により流れが悪くなっていた。これを解消しようと、被災者が安全カバーを開き、製品を手で除去していたところ、手を奥側に入れすぎたため、フィルムを上下に動いて切る切断刃に指先が触れて負傷した。
切断機・刃	運転を止めずに作業した	フードカッター	休業	餃子を製造するため、野菜をみじん切りにする機械(フードカッター)にタマネギを約15個入れて運転した。一部に大きな断片があるため、それらを手で集めて手でフードカッターの刃の近くに供給したところ、指が回転中の刃に接触し指先を切った。



解雇の金銭解決先送り、厚労省の報告書が公表

5月29日に、厚生労働省より「透明かつ公正な労働紛争解決システム等の在り方に関する検討会」の報告書が公表されました。この検討会は、「日本再興戦略」改訂2015などを踏まえ、20回にわたって開催されてきており、今回の報告書はその中で検討された内容がまとめられたものになります。

この報告書のなかで注目されていたのは、「解雇の金銭解決制度(解雇無効時における金銭救済制度)」ですが、この制度の導入の是非については「一定程度必要性が認められる」とし、「労働政策審議会(厚生労働大臣の諮問機関)」で本格的に検討するように提案されています。

厚生労働省は、今後も検討を進め、年内には労働政策審議会での法改正の議論などを始めたい考えのようです。しかし、この件について、労働者側のトップといえる連合は、「不当な解雇を拡大しかねない」として、同日、菅義偉官房長官に制度を導入しないよう求める要望書を提出するといった動きも見せているようで、制度導入の先行きは不透明といえそうです。

今回の検討会の資料は、こちらです。

<第20回透明かつ公正な労働紛争解決システム等の在り方に関する検討会／資料>

<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000166107.html>

労務管理情報

労働相談100万件超 平成28年度の個別労働紛争の状況！

リーマンショックの際に急増した労働トラブルですが、その後も発生件数は高止まりしながら、その内容が大きく変わってきています。そこで、厚生労働省が公表した「平成28年度個別労働紛争解決制度の施行状況」の内容から、最近の労働トラブルの状況を見ていきましょう。

1. 個別労働紛争解決制度

個別労働紛争解決制度とは、個々の労働者と事業主との間の労働条件や職場環境などをめぐるトラブルを未然に防止し、早期に解決を図るための制度のことで、次の3つがあります。なお、これらの制度は、労働者、事業主どちらからでも利用ができ、費用もかかりません。

- ① 「総合労働相談」コーナーにおける情報提供・相談
- ② 都道府県労働局長による「助言・指導」
- ③ 紛争調整委員会による「あっせん」

①～③の平成28年度実績は次のようになっており、いずれも増加しています。

- ① 総合労働相談件数：113万741件（前年度比9.3%増）
 ※ うち、労働条件その他労働関係に関する事項についての個々の労働者と事業主との間の紛争[民事上の個別労働紛争]にかかる相談件数は、25万5,460件（同4.2%増）
- ② 助言・指導申出件数：8,976件（同0.6%増）
- ③ あっせん申請件数：5,123件（同7.3%増）

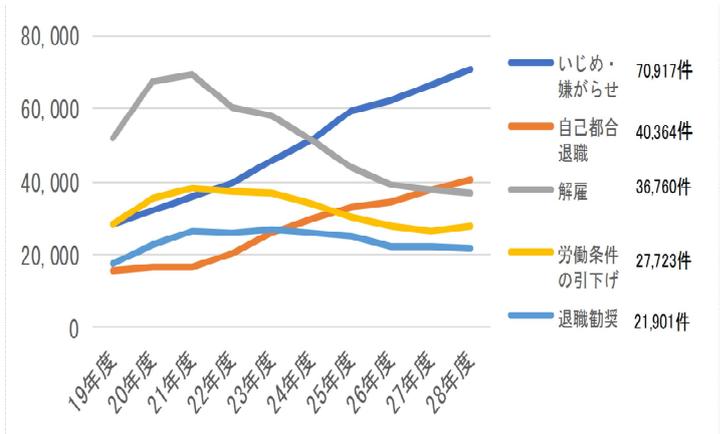
2. 総合労働相談

個別労働紛争解決制度のスタートは、通常、①の「総合労働相談」です。これは、労使間で労働に関するトラブルが発生したときに、気軽に専門家に相談できる場として、都道府県労働局や各労働基準監督署内のほか、駅近隣の建物など380カ所に総合労働相談コーナーが設置されています。

平成28年度の総合労働相談件数は、平成20年度以降、9年連続で100万件を超えており、113万741件となっています。

注目したいところは、件数よりも、その内容です。次のグラフをご覧ください。

民事上の個別労働紛争 | 主な相談内容別の件数推移(10年間)



「いじめ・嫌がらせ」が5年連続でトップであり、件数も年々増加(全相談件数の22.8%)しています。いわゆる「ハラスメント」もこれに当たりますが、セクハラ・パワハラをはじめ、本人はそのつもりがなくても、相対する人あるいは周りの人はハラスメント(いじめ・嫌がらせ)を受けていると感じているかもしれません。

また、今回の調査結果で注目したいのは「自己都合退職」が、これまで労働トラブルの目玉ともと言われた解雇を上回ったことです。これは近年の深刻な人員不足により、退職を認めてくれないといったトラブルが増加していることによるようです。

「平成28年度個別労働紛争解決制度の施行状況」についての詳細は、こちらでご確認ください。

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

今後、特に『ハラスメント』については、社内の方針の明確化や相談窓口の設置、社員あるいは管理職への教育・周知などの対策を取り、社員が安心して仕事に集中できる環境を作っていくことが求められます。

相談室《人事労務管理》

育児等での退職者への再雇用制度は？ 助成金の活用も！



人事部長

当社では、女性も戦力として活躍しています。ですが、出産や育児で退職していくことも多くて……。本人以外の家族のあり方も関係していると分かっているものの、仕事との両立や子育てに対する考え方・価値観は、人それぞれだと実感しています。退職せずにできるだけ長く働いてもらいたいとは思っているものの、なかなか個人の要望にすべて沿うわけにも行かずに、やむを得ず退職をしていく社員、また、実際に妊娠や出産、育児を経験することによって働く本人の意識が変わり、結果として退職を選択する社員もいます。何とかありませんかね……。



社労士

そうですね。妊娠、出産、育児を理由とした離職が多くなり真剣に対策を考えている会社が増えていますね。対策をたてるにあたり、2つの観点があると考えています。ひとつ目は『両立できる環境作り』、そしてふたつ目は『離職者が復帰できる体制作り』です。

ひとつ目の『両立できる環境作り』については、改正育児介護休業法への対応とともに、具体的な両立支援制度を検討されている会社も多いと思います。ですが、部長が感じられているように、個人の要望を受け入れ働きやすい環境を整えることには限界がありますし、また、「両立しながらも働きたい」という本人自身の価値観・意識に委ねられる部分も多くあります。



人事部長

はい、その通りだと思います。育児のための短時間勤務制度にしても、原則の6時間ではなく「4時間にして欲しい」という要望が出てきたことがあります。このときも、パートよりも短い時間となると任せられる業務も限定されてしまう、となると本人のモチベーションはどうであろう……といったことなど、多くの検討課題があがり頭を抱えました。



社労士

そうでしたか。寄せられる個人の要望のすべてに沿うことは、残念ながら不可能ですからね。それでは、次にふたつ目の観点、『離職者が復帰できる体制作り』について説明をします。具体的には、退職をしても一定期間内であれば再雇用する制度です。この制度の良いところは、会社側からすれば、「経験のない新しい人を雇用し、一から教育する手間とコストを省くことができる」、そして働く側にとっては「状況が変わり、働きたくなったタイミングで働ける」、「以前のキャリアを活かして働ける」、「ブランクを理由に再就職に苦戦する必要がなくなる」といったことがあげられます。

人事部長

なるほど。一旦、退職となることはやむを得ないと捉えるしかない……。しかし、その個人特有の両立支援の制度を会社として導入する必要もない……。ということですね。

一方、一旦退職した社員が復職できる再雇用制度を整えるということですね。確かに、再雇用する者であれば会社の方針も風土も理解しているし、会社もその者の働きぶりが分かっているの、面接して試験を実施するというような採用活動を踏むよりも数倍、採用がしやすいですね。

社労士

そうですね。政府もこのような制度を推し進めているため、今年の4月から助成金を用意しています。ちょうど良い機会なので、この助成金をご紹介しますね。



社労士

これは、平成29年4月に新設された『両立支援等助成金』の『再雇用者評価処遇コース』というもので、「妊娠、出産、育児又は介護を理由として退職した者が、就業が可能になったときに復職でき、適切に評価され、配置・処遇される再雇用制度を導入し、希望する者を採用した事業主に支給する」という内容になっています。

人事部長

介護も含まれているんですね。介護離職についても向き合う時期だと思っていました。もしも退職せざるを得ない状況となっても、戻ってくる場所があれば、安心して介護に専念できますね。



社労士

そういったことも含め、このような再雇用制度作りを検討されてもよいかもしれませんね。ただし、助成金の対象としては、退職後1年以上経過している従業員を再雇用して、無期雇用者として一定期間継続雇用する必要があります（有期雇用者として再雇用し、無期雇用に転換後、一定期間継続雇用することでも対象となります）。

人事部長

なるほど、1年間ですね。助成金ですと、制度を就業規則等に規定しておく必要がありますか？

社労士

そうですね。制度を就業規則等に記載する必要がありますし、制度については、再雇用する際に退職前の勤務実績等を評価し、処遇の決定に反映させることも明記することが求められています。



人事部長

なるほど、過去の実績を一旦リセットするというのは、確かにその人にとっては、モチベーションの下がる話ですからね。

妊娠、出産、育児、介護といったことは誰にでも起こり得ることですし、このようなライフイベントを理由に会社から離れてしまうときがあっても、「また、当社で働きたい!」と思ってくれる方と一緒に良い仕事をしていきたいものですね。

よい仕組みだと思います。対策として検討してみる価値がありそうです！



助成金：再雇用者評価処遇コースの補足

◆ 支給額

	中小企業	中小企業以外
再雇用 1人目	38 万円 [48万円]	28.5万円 [36万円]
再雇用2~5人目	28.5万円 [36万円]	19 万円 [24万円]

※1 上記の額が、継続雇用 6ヶ月後と継続雇用1年後の 2回に分けて半額ずつ支給されます。

※2 []内は、生産性要件を満たした場合の金額です。

※3 実際に再雇用者が出てからの支給となりますが事前に導入が必要です。就業規則の整備等を進めておきましょう。

◆ (例)再雇用時に無期雇用契約を締結し、継続雇用した場合



実務の疑問解決！

製造工場、屋内でも熱中症の予防対策をしっかりと！！



平成28年の職場での熱中症による休業4日以上労働災害は462人でした。近年の熱中症による死傷者は、猛暑だった平成22年以降も、毎年400～500人台で高止まりの状態にあります。業種別の熱中症による死傷者数をみると、建設業が最も多く、次いで製造業で多く発生しており、全体の約5割がこれらの業種で発生しています。屋内作業が多い製造業でも熱中症対策は重要です。

1. 食料品製造業における熱中症の発生事例

＜事例1＞

製造工場内で食材成型ライン作業中、熱中症により意識が朦朧とし後方に倒れ、後頭部の負傷。復帰まで約2週間。

＜事例2＞

製造工場の焼成室内、トンネルオープンの出口で監視業務中に、オープン側に頭を向けて仰向けに倒れているところを発見される。発見時、既に熱中症により身体が暑く意識がない状態、翌日死亡。

事例1では外気温は23度くらいでしたが、製造工程により、工場内は外気温より高温状態となっていました。また、事例2は、焼成室内で、製品を加熱するトンネルオープン出口付近で作業を行っており、作業位置での室温は40度を超える高温環境下での作業となっていました。

2. 熱中症とは

熱中症は高温、多湿の環境下で、体内の水分及び塩分のバランスが崩れたり、体内の調整機能が破綻するなどして発症する障害で、症状などにより下表のように分類されます。これらの症状が現れた場合には、熱中症を発症した可能性があります。

I度	めまい・失神 筋肉痛・筋肉の硬直 大量の発汗	「立ちくらみ」のこと。「熱失神」とも呼ぶこともあります。 筋肉の「こむら返り」のこと。「熱けいれん」と呼ぶこともあります。	重症度 ① ③
II度	頭痛・気分の不快・吐き気・嘔吐・倦怠感・虚脱感 体がぐったりする、力が入らないなど。従来、「熱疲労」と言われていた状態です。		
III度	意識障害・けいれん・手足の運動障害 呼びかけや刺激への反応がおかしい、ガクガクと引きつげがある、真直ぐ歩けないなど。 高体温 体に触ると熱いという感触があります。従来の「熱射病」などといわれていたものが相当します。		

3. 製造業での熱中症予防対策

重点事項

- ☑ 事前にWBGT予測値・実況値や高温注意情報等を確認し、作業中に身体作業強度に応じたWBGT基準値を超えることが予想される場合には、作業計画の見直し等を行うこと
- ☑ 水分及び塩分の摂取確認表を作成する、朝礼等の際に注意喚起を行う、頻繁に巡視を行い確認する等により、作業者に自覚症状の有無に関わらず水分及び塩分を定期的に摂取させること

① 作業環境の面から

- ☐ 熱源がある場合には熱を遮る遮蔽物の設置、スポットクーラー又は大型扇風機の使用等、作業場所のWBGT値(※)の低減を図ること
- ※ WBGT値とは
気温に加え、湿度、風速、輻射(放射)熱を考慮した暑熱環境によるストレスの評価を行う暑さの指数。
- ☐ 作業場所の近くに風通しが良い等涼しい休憩場所を設けること
- ☐ 水分や塩分を定期的かつ容易に行うことができるようスポーツドリンクや経口補水液等を用意すること

- 身体を適度に冷やすことのできる氷や保冷剤等、冷たいおしぼりなどの物品などを備え付け使用すること。

② 作業の面から

- 休憩時間をこまめに設けて連続作業時間を短縮するほか、WBGT値が最も高くなり、熱中症の発症が多くなり始める14時から16時に長めの休憩時間を設ける等、作業者が高温多湿環境から受ける負担を軽減すること
- 高温多湿作業場所で初めて作業する作業者については、熱への順化期間を設ける等配慮すること
- 透湿性・通気性の良い服装(クールジャケット、クールスーツ等)を着用させること
帽子も通気性の良いものを着用すること
- 作業中は、作業者の様子に異常がないかどうかを確認するため、管理・監督者が頻繁に巡視を行うほか、作業者同士で声を掛け合う等、相互の健康状態に留意させること

③ 健康の面から

- 作業者に糖尿病、高血圧症、心疾患、腎不全、精神・神経関係の疾患、広範囲の皮膚疾患等の疾患を有する場合、熱中症の発症に影響を与えるおそれがあることから、作業の可否や作業時の留意事項等について、産業医等の意見を聴き、必要に応じて、作業場所の変更や作業転換等を行うこと
- 作業者に睡眠不足、体調不良、前日に飲酒している、朝食が未摂取である等の状況や、感冒等による発熱、下痢等による脱水等の症状がみられる場合、熱中症の発症に影響を与えるおそれがあることから、作業者に対して日常の健康管理について指導するほか、その症状等が顕著にみられる作業者については、作業場所の変更や作業転換等を行うこと

④ 労働衛生教育の面から

- 作業を管理する者や作業者に対して、特に次の点を重点とした労働衛生教育を繰り返し行うこと
また、教育内容の実践について、日々の注意喚起を図ること
 - 作業者の自覚症状に関わらない水分及び塩分の摂取
 - 日常の健康管理
 - 熱中症の症状、予防方法、熱中症の事例
 - 緊急時の救急処置及び連絡方法

4. 熱中症が発生した場合に備えて

① 緊急連絡網の作成・周知

あらかじめ、病院・診療所などの所在地や連絡先を把握するとともに、緊急連絡網を作成し、関係者に知らせてください。

② 救急手当

少しでも異常が見られたら以下の応急手当を行うとともに、呼びかけに対する返事がおかしい等意識障害がある場合、自力で水分を摂取できない場合、症状が回復しない場合、その他必要と認める場合には直ちに医療機関へ搬送してください。

応急手当

- ☑ 暑い現場から涼しい日陰か、冷房が効いている部屋などに移す。
- ☑ 水分や塩分を取らせる。
- ☑ 衣類をゆるめて(場合によっては脱がせて)、体から熱の放散を助ける。
- ☑ うちわ、扇風機の風に当てたり、氷嚢などがあれば、それを首、脇の下、足の付け根に当てる。

ちよつと疑問

**休日出勤を命じた日に、有給休暇の取得申出。
取得を認めなければいけませんか？**

Q 先日、受注増により納期に間に合わせるため、工場の社員全員に休日出勤を命じたところ、ある社員から、「その日は予定があるので、年次有給休暇をあてて休みたい」と年次有給休暇の取得の申出がありました。このような場合、休日出勤を命じた日について、年次有給休暇の取得を認めなければならないのでしょうか。また、年次有給休暇の取得を認めない場合、この日はどのような扱いになるのでしょうか。

休日出勤の日に年次有給休暇を取得することができるとなると、他の社員からもそのような申出が増えてしまうかもしれません。となると、工場を動かすことができないということにならないかと危惧しています……。

A 年次有給休暇は、一定期間勤続した労働者に対して、心身の疲労を回復しゆとりある生活を保障するために付与される休暇のことで、「有給」で休むことができる休暇のことです。そして、「休暇」とは、所定労働日の労働の義務を免除する日をいいます。つまり、年次有給休暇は、所定労働日である日にしか取得することができないことになります。

休日出勤を命じた日というのは、そもそも休日であり、所定労働日ではありません。したがって、休日出勤を命じた日に、年次有給休暇を取得する余地はなく、貴社は、年次有給休暇の取得を認める必要はありません。

休日出勤を命じたことにより、「所定労働日」となるように考えられがちなのですが、所定労働日は、労働契約により所定労働日(休日以外の日)としている日であり、休日出勤を命じた日は、業務命令により労働の義務が発生したということであって、休日が所定労働日に変わるわけではありません。

また、年次有給休暇の付与要件である全労働日の8割以上の出勤をみる際の「全労働日」に関して、行政通達(昭33.2.13基発90、昭63.3.14基発150、平25.7.10基発0710第3号)で、「所定の休日に労働させた場合には、その日は、全労働日に含まれないものである」との定めがあります。

ご質問の場合、休日出勤を命じた日については、年次有給休暇の取得ができないこと、休日出勤が必要な理由を改めて説明し、できる限り出勤の協力を求める必要があるかと思えます。そのうえで、どうしてもその日は出勤できないということであれば、最終的には休日出勤命令自体を取消すことになると考えます。貴社の場合、休日出勤に応じない社員が多数出てしまうと、工場の操業に影響が出ますので、みなさんの理解を得ることが大切と考えます。

