



三崎経営労務事務所

# NewsLetter

## 2022 7 月

〒146-0082

東京都大田区池上 7-10-7 シールエンドビル 4 階

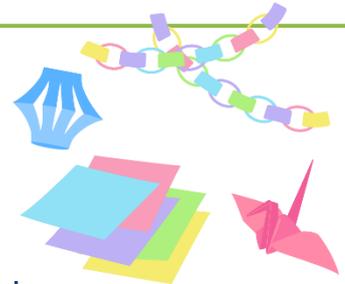
☎ 03-3754-6424 📠 03-3754-6427

E-mail info@misaki-jimcom

HP <http://misaki-jim.com>

### 今月のCONTENTS

1. みさきコラム
2. 知っていますか？ リファレンスチェック
3. 三崎事務所からのお知らせ「労働保険料の納付書をお送りいたします」
4. 実務に役立つ Q&A 「割増賃金が必要か 時間外に定期健診なら」
5. 2023 年 事業場の衛生管理が変わる！ 特殊健診の実施頻度の緩和について
6. スタッフコラム（今回は森田です）
7. 人事労務ニュース
  - ① 留学費用 賃金と相殺は有効 復職後1カ月で退職 東京地裁
  - ② 異常を放置し送検 フォーク作業で死亡労災 水戸労基署（送検）



### みさきコラム

こんにちは、三崎事務所の三崎です。いつもお世話になっております。

労働保険・社会保険は年に1回大きな手続きがあります。6月～7月上旬のこの時期がその手続き処理の期間となります。ですので社労士事務所にとってこの時期は繁忙期となります。

通常の給与計算などもありますので、忙しく落ち着かない日々となりますが、ここを乗り切れば少しホッとした時期を迎えられます。

今年もおかげさまで段取りの良いスタッフの頑張りとおお客様のご協力のおかげで、順調に作業が進み、期限内にすべて終わる見込みです。

コロナ感染はまだ気になりますが、今年こそはスタッフ皆で「お疲れ様会」を行いたいと思います！

さて、先月話題にしていたスマホの買い替え、実はまだ出来ていません。スマホ本体の充電機能はかなり低下していて、帰りには15%を切っています。おまけに外付け充電機も壊れてしまったので、外出先で充電切れたら困るなあ、と思ってましたが、最近はコンビニでも充電機買えますので、何とかやるよ、という思いが頭をよぎり、そして買い替えを阻んでいる最大の理由は「現状を変えるのがメンドクサイ」からです。同じiPhoneでも新しくなれば操作に慣れるのに多少時間がかかるし、データの移行なども手間取りそう・・・こんな考えを「老化」と言うのでしょうか・・・。新機種をワクワク楽しむくらいの気持ちがないとダメですよ。7月中には、必ず。

## 知っていますか？ リファレンスチェック

### ◆リファレンスチェックとは？

リファレンスチェックは採用時のプロセスの一つで、採用企業が求職者の経歴の信ぴょう性を確認する作業を指します。選考過程で求職者本人が示した経歴や実績を、現職や前職の上司等に照会します。これにより、採用後のミスマッチのリスクを下げるものです。

日本では、ミスマッチの影響が大きい中途採用の場面で導入する企業が増えています。やり方は企業によって異なりますが、求職者本人の同意のもと、照会先を紹介してもらい、企業が直接電話や書類で確認することが多いです。

### ◆面接だけでミスマッチを見抜くのは困難

人事部に所属する全国のビジネスパーソンに対して行われた「リファレンスチェックに関する意識・実態調査（人事担当者編）」（ASHIATO（アジアト）調べ）によると、自社の採用面接時に、活躍する人材を見極めることは難しいと思うか質問したところ、78.3%が「難しいと思う」と回答しました。こうした難しさを補完するのが、リファレンスチェックだといえます。

調査では、リファレンスチェック導入企業の75.5%が採用におけるミスマッチ減少を「実感できた」と回答しています。

### ◆実施のメリットとデメリットを測る

一方で、リファレンスチェックには、手間や費用がかかる、照会先の回答の信ぴょう性が担保できないといった声もあります。リファレンスチェックを実施するかは、そのメリットとデメリットを測り、総合的に判断する必要があるでしょう。管理職や即戦力としての採用など、ミスマッチがあった場合の影響が特に大きいケースから始めていくことも一つのやり方です。「せっかく採用したのに思うような人材ではなかった。次は絶対ミスマッチを防ぎたい」。こうした思いを抱える企業は、導入を検討してみてもいいでしょうか。

【ASHIATO（アジアト）「リファレンスチェックに関する意識・実態調査（人事担当者編）」】

<https://prnavi.jp/pr/20220517/69450/>

三崎事務所からのお知らせ

### 労働保険の納付書を発送いたします。納付をお願いいたします。

皆様にご協力いただき、今年も労働保険の年度更新手続きが無事終了いたしました。

ご依頼いただきました会社様には、労働保険料の納付書を郵送いたしますので、お手元に届きましたら隣の金融機関で納付をお願いいたします。今年の納期限は7月11日(月)です。

なお、口座振替をされている会社様の場合、口座引き落としは9月6日(火)になります。

### 賞与を支払われる場合、お知らせください

賞与支払時期になりました。賞与を支給される場合は、社会保険の手続きとして「賞与支払届」の提出が必要となりますので、弊所にお知らせください。

賞与金額と賞与支払日をお知らせ頂ければ幸いです。よろしくお願いいたします。

ご不明な点などございましたらお気軽にお問い合わせください。

☎ 03(3754)6424

## 割増賃金が必要か 時間外に定期健診なら

Q

定期健康診断については、4～6月中に労働者が希望日を申し出て受けることとしており、所定労働時間中の受診を認め、賃金は控除していません。午前に受診し午後は通常勤務したものの、所定終業時刻を過ぎ残業が発生した労働者がいますが、割増賃金の支払いは必要ですか。

A

健康診断は、大きく一般健康診断と特殊健康診断に分かれます（安衛法 66 条）。有害業務従事者に行う特殊健診は、所定労働時間中の実施が原則で、その時間は労働時間と解されます（昭 47・9・18 基発 602 号）。時間外労働に該当する際は、割増賃金の支払いも必要です。

一方、定期健診を含む一般健診は、業務遂行と関連して行うものではないため、受診時間の賃金は、当然には事業者の負担すべきものではなく労使で協議し定めるべきとしています。ただし、受診時間の賃金は事業者が支払うことが望ましいとするほか（前掲解釈例規）、できるだけ便宜を図り、所定時間内に行う方が望ましいとの考えを示しています（東京労働局）。

定期健診は、特殊健診と違い労働時間とならないため、定期健診後の実労働時間が法定労働時間を超えない限り、割増の支払いまでは求められていないといえます。労使協議としているので、支払い方を再確認するとよりベターでしょう。

## 2023 年、事業場の衛生管理が変わる！特殊健診の実施頻度の緩和について

### ◆特殊健康診断の実施頻度を減らすことが可能に

化学物質を原因とする労働災害（がん等の遅発性疾病を除く）は年間 450 件程度発生しています。これを踏まえ新たな化学物質規制制度が導入されたことを受け、2023 年から 24 年にかけて労働安全衛生規則等の改正が行われます。実務上の影響が大きいのは、化学物質の作業環境管理・作業管理がきちんとできており、ばく露の程度が低い事業場においては、一部の特殊健康診断の実施頻度を減らすことができるようになることです（2023 年 4 月 1 日施行）。

### ◆頻度緩和のための手続き

具体的には、有機溶剤、特定化学物質（特別管理物質等）を除く）、鉛、四アルキル鉛に関する特殊健康診断の実施頻度について、作業環境管理やばく露防止対策等が適切に実施されている場合には、事業者は、当該健康診断の実施頻度を「1 年以内ごとに 1 回」（通常は「6 月以内ごとに 1 回」）に緩和することができます。

健康診断の頻度を緩和することができるのは、以下のすべての要件を満たす労働者です

- （1）労働者が作業する単位作業場所における直近 3 回の作業環境測定結果が第一管理区分に区分される（四アルキル鉛を除く）
- （2）直近 3 回の健康診断において新たな異常所見がない
- （3）直近の健康診断実施日からばく露の程度に大きな影響を与えるような作業内容の変更がない。

そして、労働者ごとに、産業医の助言を踏まえて衛生委員会での審議を経ることが必要です（同一の作業場で働いており、作業内容が同じで、同程度のばく露があると考えられる労働者が複数いる場合には、その集団の全員が要件を満たす場合に、実施頻度の見直しを行います）

## スタッフコラム



先日、箱根へ旅行に行きました。天気予報は2日ともあいにくの雨と曇り・・・1日目はどんよりしていましたが宿に着いたタイミングで小雨なので無事、2日目はまさかの晴れでした。ロープウェイから綺麗な富士山を見ることが出来ました。帰りに箱根から小田原に向かっていくとすごく曇ってきて、小田原に着くころにはゲリラ豪雨でした。駅からは出なかったため濡れることなく東海道線に乗り込み、最寄り駅に着くころには雨もあがり、奇跡的に傘をささずに旅行を終えることができました。娘もおしゃべりできるようになって初めての旅行で楽しむことが出来、数日間はあっちの茶色い家（宿）に行きたい！と駄々をこねていました。

（森田）



## 労務ニュース

### 留学費用 賃金と相殺は有効 復職後1カ月で退職 東京地裁

建設会社で働いていた労働者が留学費用と相殺された賃金の支払いを求めた裁判で、東京地方裁判所は相殺を有効と認め、相殺後の残金730万円の返還を労働者に命じました。

労働者は同社の社外研修制度で海外の大学に留学しましたが、復職後1カ月も経たないうちに自己都合退職しました。両者は復職後5年以内に自己都合退職した場合は留学費用を返還し、賃金との相殺についても異議を申し立てないとする誓約書を交わしていました。

同社は留学費用から2年6月分の賞与・賃金と退職金などを相殺し、残金729万5985円の返還を求めたところ、労働者より返還債務の不存在確認や相殺された賃金の支払いを求める裁判を起こされたため、同社は残金返還の反訴を行いました。

同地裁は労働者の請求を全面棄却し、同社の反訴請求をすべて認め残金の返還を命じました。労働契約とは別に、金銭の消費貸借契約が成立していたと判断しており、労働基準法第16条が定める賠償予定の禁止にも抵触しないとしました。

### 異常を放置し送検 フォーク作業で死亡労災 水戸労基署（送検）

茨城・水戸労基署は、フォークリフトの定期自主検査で異常が認められていたにもかかわらず、ただちに補修しなかったとして、養鶏・鶏肉の加工販売業者と本社農場管理部顧問を労働安全衛生法第20条（事業者の講ずべき措置等）違反の疑いで水戸地検に書類送検しました。

同労基署によると、令和2年6月、本社農場付近の町道で、走行中のフォークが道路脇の斜面に乗り上げて横転し、運転していた本社労働者がフォークの下敷きとなって死亡する労働災害が発生しました。

同法ではフォークを使用する事業者が年次と月次の定期自主検査を義務付けていますが、同社が最後に実施したのは災害発生前の5カ月前の同年1月でした。検査を委託した業者から、「ブレーキに異常がみられる」といった内容の検査結果を受け取っていながら、ただちに補修を行わず放置した疑いが持たれています。同労基署は、「異常が労働災害の直接的原因とは断定できないが、放置するのは悪質で看過できない」としています。