

---

山口事務所発：人事労務レポート速報版 vol.159（2022年1月14日）

こんにちは。今回も人事労務に関する実務上の疑問点や最新情報をタイムリーにお伝えします。

【目次】

- Q1. 2022年4月からくるみん・プラチナくるみん認定制度はどのように改正されますか？
- Q2. うつ病で休職中の社員が旅行に行ったり飲み会に参加していることを、他の社員がSNSで見つけ発覚しました。懲戒処分にできますか？
- Q3. 勤務が明けてから連続24時間の休息があれば「休日」として良いですか？
- Q4. 2022年4月から安全運転管理者には社員へのどのような対応が求められますか？
- Q5. 社員が増えて事務所が狭くなってきたのですが、事務所について基準はありますか？

■社会保険労務士法人山口事務所：<<https://www.ys-office.co.jp/>>

---

---

Q1. 2022年4月からくるみん・プラチナくるみん認定制度はどのように改正されますか？

---

A. くるみんの認定基準とマーク、プラチナくるみんの認定基準が改正されます。

くるみん・プラチナくるみんの認定マークとは「子育てサポート企業」として厚生労働大臣の認定を受けた証です。次世代育成支援対策推進法に基づき一般事業主行動計画を策定し、その行動計画に定めた目標を達成するなどの一定の要件を満たした場合、認定を受けることができます。

■くるみんの認定基準の改正

1. 男性の育児休業等の取得に関する基準

男性の育児休業等取得率：7%以上→10%以上

男性の育児休業等・育児目的休暇取得率：15%以上→20%以上

2. 認定基準に男女の育児休業等取得率等を厚生労働省のウェブサイト「両立支援ひろば」で公表すること、が新たに追加

■プラチナくるみんの特例認定基準の改正

1. 男性の育児休業等の取得に関する基準

男性の育児休業等取得率：13%以上→30%以上

男性の育児休業等・育児目的休暇取得率：30%以上→50%以上

2. 女性の継続就業に関する基準

出産した女性労働者および出産予定だったが退職した女性労働者のうち子の1歳時点在職者割合：55%→70%

それぞれ認定基準の改正には経過措置があります。また、新たな認定制度「トライくるみん」、不妊治療と仕事との両立に関する認定基準が創設されます。

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/jisedai.pdf>

(外賀)

---

Q2. うつ病で休職中の社員が旅行に行ったり飲み会に参加していることを、他の社員が SNS で見つけ発覚しました。懲戒処分にできますか？

---

A. 懲戒処分には難しいと思います。

うつ病などのメンタルヘルス疾患の場合、身体には明確な異常がないこともあるため、入院や自宅での安静が絶対必要とは言えず、また、休職中の個人の行動に関してただちに懲戒処分とすることも困難であります。ただし、SNS の投稿により、他社員へ影響が出たり、復帰後のトラブルが起こったりすることを回避するため、本人に SNS を自粛または非公開にしてもらうよう相談することは可能と思われます。

また、治癒が疑わしい場合は、産業医や会社指定病院での受診をすすめ、復職の可否について再度判断を仰ぐことも有効だと考えます。就業規則上には、必要に応じて会社が指定する医師への受診をしてもらう旨を定め、併せて、休職期間中は療養に専念することも定めておく良いでしょう。

(杉田)

---

Q3. 勤務が明けてから連続 24 時間の休息があれば「休日」として良いですか？

---

A. 労働基準法の「休日」とは単に連続 24 時間の休業ではありません。

労働基準法上、労働者に与えなければならない「休日」とは、原則として「暦日」単位であり、午前 0 時から午後 12 時までの 24 時間を言います。午前 0 時から午後 12 時までの間に勤務しない場合が休日であり、所定休日とされている場合でも、前日の労働が延長されて午前 0 時を超えた場合などは休日を与えたことにはなりませんので注意が必要です。

ただし、8 時間ずつ 3 人で交代勤務するようなシフト編成（番方編成）の場合は、次の 2 つの要件を満たすことによって 0 時からの休日である必要はなく、休日が 24 時間継続していれば差し支えないことになっています。

- ・番方編成による交代制であることを就業規則に定め、制度として運用されていること
  - ・各番方の交代が規則的に定められ、勤務割表等でその都度設定されるものでないこと
- また、旅館業の内、一定の労働者については、次の要件を含む諸要件をいずれも満たすことにより、法定休日は 0 時から始まる必要はなく、暦日で 2 日にまたがる休日も法定休日として認められます。

1. 正午～翌日正午までを含む連続 30 時間（当面は 27 時間）の休息時間が確保されていること

2. あらかじめ労働者に以下のことが明示されていること

- ・休日が暦日で 2 日にまたがることがあること
- ・その時間帯が労働者に明示されていること

以下、暦日で 2 日にまたがる休日を与える場合の指導事項です。

- ・1 年間の法定休日数の内、半数以上は暦日（午前 0 時スタート）で与えること
- ・休日は前月末までに勤務割表等によって具体的な日時を明らかにして労働者に通知し、これを変更する場合も前日までに通知すること
- ・対象労働者について 1 年間に法定休日日数を含め 60 日以上の日を確保すること

---

Q4. 2022年4月から安全運転管理者には社員へのどのような対応が求められますか？

---

A. 運転前後の運転者の状態を目視等で確認することにより、酒気帯びの有無を確認すること等が求められます。

安全運転管理者は以下の事業所において選任が求められます。

- ・定員11人以上の自動車を1台以上使用している事業所
- ・自動車運転代行業者は、台数に関係なく自動車を使用する拠点営業所ごとに1人を選任
- ・その他の自動車を5台以上（自動二輪車1台は0.5台で計算、原付は含みません。）使用している事業所

※営業車を使用する製造業やサービス業など一般の会社も対象となります。

[https://www.keishicho.metro.tokyo.lg.jp/kotsu/jikoboshi/torikumi/drm\\_top.html#cms1](https://www.keishicho.metro.tokyo.lg.jp/kotsu/jikoboshi/torikumi/drm_top.html#cms1)

安全運転管理者の業務内容は運転者の状況把握や交代要員の配置等がありますが、従来、運転後において酒気帯びの有無を確認することやその確認内容を記録することは義務付けられておらず、また、確認方法についても具体的には定められていませんでした。しかし、2021年6月に発生した交通死亡事故を受け同年8月に決定された「通学路等における交通安全の確保及び飲酒運転の根絶に係る緊急対策」において、「安全運転管理者等の未選任事業所の一掃を図ること、酒気帯びの有無の確認の促進等業務の内容の充実を図る」ことを受け2022年4月1日より安全運転管理者の運転者へのアルコールチェック等が義務化されることとなりました。

なお、2022年10月1日よりアルコール検知器による酒気帯びの有無の確認等が求められます。

<https://www.npa.go.jp/bureau/traffic/insyu/img/ankanleaflet.pdf>

安全運転管理者を選任する事業所はもちろん、選任が必要ない会社でも社用車等利用する場合の管理体制をよりしっかりと整えましょう。

(濱)

---

Q5. 社員が増えて事務所が狭くなってきたのですが、事務所について基準はありますか？

---

A. 事務所衛生基準規則等で、広さや明るさなどが決められています。

労働者の事務作業による健康障害を防止するため、事務所環境の基準が決められています。また、2021年12月1日に一部が改正されました。主な内容は下記のとおりです。

<気積（広さ）>

設備の占める容積及び床面から4メートルをこえる高さにある空間を除き、労働者1人について、10立方メートル以上

<温度>

室の気温が10度以下の場合は、暖房する等適当な温度調節の措置を講じなければならない。

室を冷房する場合は、当該室の気温を外気温より著しく低くしてはならない。

#### <照明>

精密な作業（製図、パソコン等）300ルクス以上

普通の作業（一般事務等）150ルクス以上

粗な作業（書類整理、受付等）70ルクス以上

室の採光及び照明については、明暗の対照が著しくなく、かつ、まぶしさを生じさせない方法によらなければならない。

※2022年12月1日からは、

- ・一般的な事務作業（上記の「精密な作業」と「普通の作業」）：300ルクス以上
- ・付随的な事務作業（上記の「粗な作業」）：150ルクス以上

に引き上げられます。

#### <トイレ>

男性用と女性用に区別すること。

男性用大便所の便房の数は、同時に就業する男性労働者60人以内ごとに1個以上。

男性用小便所の箇所数は、同時に就業する男性労働者30人以内ごとに1個以上。

女性用便所の便房の数は、同時に就業する女性労働者20人以内ごとに1個以上。

※2021年12月1日からは、「独立個室型便所」が新たに位置付けられ、同時に就業する労働者の数が常時10人以内である場合は、独立個室型の便所を設置した場合に限り、例外的に男女別による設置は要しないこととしたものであること。

※独立個室型の便所とは、全方向を視覚的、聴覚的観点から便所内部が便所外部から容易に知覚されない堅牢な壁や扉で囲まれ、扉を内側から施錠でき、手洗い設備があるものをいいます。

#### <救急用具>

負傷者の手当に必要な救急用具及び材料を備え、その備付け場所及び使用方法を労働者に周知させなければならない。

※労働安全衛生規則に下記品目が定められていましたが、令和3年12月1日から削除され、事業場ごとに想定される災害に応じて必要なものを備え付けることとなります。

- ・ほう帯材料、ピンセット及び消毒薬
- ・高熱物体を取り扱う作業場その他火傷のおそれのある作業場については、火傷薬
- ・重傷者を生ずるおそれのある作業場については、止血帯、副木、担架等

参考：職場における労働衛生基準が変わりました。

<https://www.mhlw.go.jp/content/000857961.pdf>

参考：事務所衛生基準規則

<https://elaws.e-gov.go.jp/document?lawid=347M50002000043>

(佐藤)

---

内容に関するお問い合わせは山口事務所まで

社会保険労務士法人山口事務所