

※法律等は随時変更されますので、実行時には必ず最新の法律をご確認下さい。弊社にお問い合わせの場合は、○年○月号No.○というように番号でお問い合わせ下さい。

1 カスタマーハラスメント等が精神障害の労災認定基準に追加



施行日：2023年9月1日



法案 成立済 施行済



厚生労働省令

2023年9月1日に心理的負荷による精神障害の労災認定基準が改正された。改正内容概要は以下の通り。

- ・業務による心理的負荷評価表の見直し（感染症罹患・事故リスクの高い業務やいわゆるカスタマーハラスメントを追加、具体例の拡充明記）
 - ・精神障害の悪化の業務起因性が認められる範囲の見直し（悪化前おおむね6か月以内に「特別な出来事」がない場合でも、「業務による強い心理的負荷」により悪化したときには、悪化した部分について業務起因性を認める）
 - ・医学意見の収集方法を効率化（専門医3名の合議により決定していた事案について、特に困難なものを除き1名の意見で決定できるよう変更）
- 本改正により、今まで労災認定されていなかった事案についても、労災認定される恐れがある。

【厚生労働省】 https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_34888.html

2 裁量労働制の導入・継続に必要な手続きが追加



施行日：2024年4月1日



法案 成立済 施行済



労働基準法施行規則 他

2024年4月1日以降、新規/継続に関わらず裁量労働制を導入する場合、右表の下線部の通り項目が追加/変更される。なお、同意に関する追加事項については、同意の撤回を認めない制度とすることは認められない。必ず同意を撤回出来ることを前提とし、撤回する際の手続きを記載しなければならない。

右表記載の事項を対応の上、労使協定・決議を2024年3月31日までに所轄労働基準監督署に届け出る必要がある。未対応の労使協定・決議は、2024年4月1日以降無効となる。本改正内容に未対応の場合、労働基準法に定められる労働者への周知義務違反・労基署への届け出義務違反となり、30万円以下の罰金に処せられる可能性がある。

【裁量労働制の概要】 https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/roudouzikan/sairyo.html

【リーフレット】 <https://www.mhlw.go.jp/content/001080850.pdf>

専門業務型裁量労働制の労使協定

- ① 制度の対象とする業務
- ② 労働時間としてみなす時間（みなし労働時間）
- ③ 対象業務の遂行の手段や時間配分の決定等に関し、使用者が対象労働者に具体的な指示をしないこと
- ④ 対象労働者の労働時間の状況に応じて実施する健康・福祉を確保するための措置
- ⑤ 対象労働者からの苦情の処理のため実施する措置
- ⑥ 制度の適用に当たって労働者本人の同意を得ること
- ⑦ 制度の適用に労働者が同意をしなかった場合に不利益な取扱いをしないこと
- ⑧ 制度の適用に関する同意の撤回の手続
- ⑨ 労使協定の有効期間
- ⑩ 労働時間の状況、健康・福祉確保措置の実施状況、苦情処理措置の実施状況、同意及び同意の撤回の労働者ごとの記録を協定の有効期間中及びその期間満了後5年間（当面の間は3年間）保存すること

企画業務型裁量労働制の労使委員会の決議

- ① 制度の対象とする業務
- ② 対象労働者の範囲
- ③ 労働時間としてみなす時間（みなし労働時間）
- ④ 対象労働者の労働時間の状況に応じて実施する健康・福祉を確保するための措置
- ⑤ 対象労働者からの苦情の処理のため実施する措置
- ⑥ 制度の適用に当たって労働者本人の同意を得ること
- ⑦ 制度の適用に労働者が同意をしなかった場合に不利益な取扱いをしないこと
- ⑧ 制度の適用に関する同意の撤回の手続
- ⑨ 対象労働者に適用される賃金・評価制度を変更する場合に、労使委員会に変更内容の説明を行うこと
- ⑩ 労使委員会の決議の有効期間
- ⑪ 労働時間の状況、健康・福祉確保措置の実施状況、苦情処理措置の実施状況、同意及び同意の撤回の労働者ごとの記録を決議の有効期間中及びその期間満了後5年間（当面の間は3年間）保存すること

人事労務トピックスの内容について、**オンライン無料相談**を受け付けています。

ご希望の方は、jinjic@attax.co.jp まで「人事労務トピックス無料相談希望」の旨を明記の上、お問い合わせください。

※日程調整は承りますが、ご希望に沿えない場合がございます。予めご了承ください。