

大滝・馬場人事労務研究所便り

法定の歯科健康診断 事業場の人数にかかわらず実施報告が義務に

厚生労働省は、「労働安全衛生規則の一部を改正する省令案要綱」について労働政策審議会に諮問し、妥当であるとの答申を受け、省令の改正作業を進めています。

◆改正の趣旨

労働安全衛生法において、事業者は、歯またはその支持組織に有害な業務に従事する労働者に対し、歯科医師による健康診断（歯科健康診断）を行わなければならないとしており、その具体的内容について労働安全衛生規則（安衛則）で定めています。

また、安衛則の規定により、常時50人以上の労働者を使用する事業者は、歯科健康診断（定期のものに限る。）を行ったときは、遅滞なく、定期健康診断結果報告書を所轄労働基準監督署長に提出しなければならないこととなっています。

このたび、歯科健康診断の実施状況について、令和元年度に一部地域で実施した自主点検の結果により、常時使用する労働者が50人未満の事業場においては、歯科健康診断の実施率が非常に低いことが判明しました。

そこで、歯科健康診断の報告義務について、実施状況を正確に把握し、その実施率の向上を図るため、事業場の人数にかかわらず、実施報告の義務付けを行うこととされました。

◆改正の内容

歯科健康診断を実施する義務のある事業者について、使用する労働者の人数にかかわらず、安衛則第48条の歯科健康診断（定期のものに限る。）を行ったときは、遅滞なく、歯科健康診断結果報告書を所轄労働基準監督署長に提出することとされます。※現行では、使用する労働者の人数が常時50人以上である場合に報告が必要です。



◆施行時期

令和4年10月1日（予定）

新型コロナウイルス感染症の濃厚接触者の取扱いの変更

◆コロナ対策の政府方針を変更

厚生労働省は、「B.1.1.529 系統（オミクロン株）が主流である間の当該株の特徴を踏まえた感染者の発生場所毎の濃厚接触者の特定及び行動制限並びに積極的疫学調査の実施について」（3月16日事務連絡（3月22日一部改正））を発出し、また、首相官邸は「新型コロナウイルス感染症対策の基本的対処方針」を3月17日に改訂しました。それに伴い、事業所等で感染者が発生した場合の濃厚接触者の取扱いが変更になりました。

◆職場での濃厚接触者の特定が不要に

厚労省の事務連絡では、「オミクロン株については、感染・伝播性が高く、潜伏期間と発症間隔が短いため、感染が急拡大し、それに伴い濃厚接触者が急増することから、その全てにこれまでと同様の一律の対応を行うことは、保健所機能そして社会経済活動への影響が非常に大きい」としています。

そのため、同一世帯内以外の事業所等（高齢者や基礎疾患を有する人等、重症化リスクの高い者が多く入所・入院する高齢者・障害者施設や医療機関、保育所（地域型保育事業所および認可外保育施設を含む）、幼稚園、

認定こども園、小学校、義務教育学校、特別支援学校および放課後児童クラブを除く）で感染者が発生した場合に、保健所等による積極的疫学調査や濃厚接触者の特定・行動制限は求めないことになりました。

◆待機期間短縮へ

同一世帯内で感染者が発生した場合は、同居する家族は濃厚接触者となり保健所等の指導による行動制限を行う必要があります。濃厚接触者の待機期間は、同居者が発症した日を0日として原則7日間（8日目に解除）ですが、4・5日目の抗原定性検査キットで陰性確認後、5日目から解除が可能となりました（この場合の待機解除の判断について、保健所による個別の確認は不要）。

～今月の判例研究～

今月は、5年を超えて更新しない条件で労働契約を締結した後、雇止めされた事務員が会社の雇止めは無期転換権の回避を目的したもので無効と訴えた日本通運川崎・雇止事件（横浜地判令3.3.30）を解説します。事案は以下の通り。XはY社に事務員として有期雇用社員として入社した。雇用契約書には「最初の雇用契約開始日から通算して5年を超えることはない」と明記され、また、雇用契約締結に際して課長から有期雇用契約であることや更新の可能性及びその判断基準等、更新する場合でも通算5年を超えて更新することはないこと等の説明があり、Xは雇用契約書に署名捺印して契約書の交付を受けたほか、説明内容の確認票にも署名押印した。Y社は、更新のつど、更新上限の記載のある契約書を締結し、4回目の更新時には、所長が面談して、5年の上限を超えることになる平成30年6月29日を超えて更新することはない等の説明を行い、Xは同日を超える更新しない旨記載された雇用契約書及び説明内容確認票に署名押印した。Y社は次回更新時期において更新せず雇止めしたが、Xは、5年上限条項は労働契約法18条の無期転換申込みの回避を目的とするもので無効であり、労働契約法19条に照らし雇止めは許されないとして訴えを提起した。横浜地裁は以下の理由によりXの請求を棄却しY社を勝訴させました。（1）5年満了時のXの更新期待の有無について。①本件雇用契約は締結当初から、更新上限があることをY社はXに明確に示しており、Xもそれを認識の上雇用契約を締結していること。また、その後もY社とXとの間で更

新に係る条件に変更がなく契約の更新が重ねられ、4回目の更新時に、当初からの予定通り次回更新しないものとされていたこと。②このような状況下では、雇用期間が満了までの間に、Xに更新に対する合理的な期待を生じさせる事情があったとは云えないこと。（2）更新上限はXの自由な意思による合意と云えるかについて。Xは、不更新条項が無期転換申込権の事前放棄の効果を生ずることにつき雇用契約締結時に説明されなかったことや、相当の熟慮期間が設けられなかった等を理由として、Xが契約を締結するかどうかの自由意思を阻害されていたとして、雇用継続に対する合理的な期待の判断においては考慮すべきではないと主張しましたが、判決は、契約締結時に不更新条項が明示的に付されておりXの契約を締結するかどうかの自由意思を阻害するような事情はないとしました。（3）5年更新上限は違法かについて。労働契約法第18条は、有期雇用契約が5年を超えたときに、有期雇用契約を無期雇用契約に移行させることで有期契約の濫用的利用を抑制し、もって労働者の雇用の安定を図る主旨の規定であるとし、このような趣旨に照らすと、使用者が5年を超えて労働者を雇用する意思がない場合に、当初から更新上限を定めることが直ちに違法となるものではないとしました。5年到来の直前に、雇止めをするような、無期転換阻止のみを狙ったものとしかいかええない不自然な態様で行われた雇止めであるならば格別、契約当初より5年を超えないことを条件としている本件雇用契約の雇止めは労働契約18条の潜脱に当たるとは云えないとしてY社を勝訴させました。会社として注意すべきは、更新上限を設定するのであれば契約の当初から設定されていることが重要であること。更新の上限超えもありうるとする言動は労働者に更新期待を生じさせるので避けること。契約更新のつど、労働者に注意喚起をして更新上限について周知徹底することが重要であると考えます。（大滝）

～今月のトピックス～

10月からの育児介護休業法の改正では、配偶者が産後休業中に取得可能な「出生時育児休業（産後パパ育休）」が新設されます。子の出生の日から**8週間以内に最大2回に分割して通算4週間を限度**として育児休業を取得できる制度ですが、労使協定の締結等要件を満たせば、休業期間中に就労が可能です。「出生時育児休業」中に働いた場合の健康保険料の免除等の疑問に答える、＜育児休業等中の保険料の免除要件の見直しに関するQ&A＞が厚生労働省のホームページに掲載されています。制度が始まる前にご一読ください。（馬場）。

<https://www.mhlw.go.jp/hourei/doc/tsuchi/T220413S0010.pdf>