

TKN社労士通信

2023年8月号

TKN社会保険労務士事務所

特定社会保険労務士 高野 裕之

連絡先：〒154-0012

東京都世田谷区駒沢2-58-13

電話：03-6315-8830

FAX：03-3795-9021

E-mail：sharoushi-takano@support.email.ne.jp

URL：http://www.tkn-sr.jp/



「建設工事従事者の安全及び健康の確保に関する基本計画」が変更されました

「建設工事従事者の安全及び健康の確保に関する基本的な計画」は、「建設工事従事者の安全及び健康の確保の推進に関する法律（「建設職人基本法」）」に基づき、少なくとも5年ごとに検討を加え、変更しなければならないとされています。今年6月変更の主な内容は以下の通りです。

1 安全衛生経費に関する記載の充実

安全衛生対策項目の確認表、安全衛生経費を内訳明示するための標準見積書の作成・普及／発注者、建設業者及び国民一般に対する安全衛生経費の戦略的広報の実施

2 一人親方に関する記載の充実

一人親方との取引の適正化等の周知

3 建設工事の現場の安全性の点検等に関する記載の充実

建設機械施工の自動化・遠隔化やロボットの活用等インフラ分野のDXにおいて、安全な工法等の研究開発・普及

4 建設工事従事者の処遇の改善及び地位の向上に関する記載の充実

新・担い手3法や労働基準法を踏まえた「働き方改革」の推進、処遇の改善、インフラ分野のDXの推進／職業訓練の実施による事業主への支援等

5 墜落・転落災害の防止対策の充実強化に関する記載の充実

屋根・屋上等の端、低所（はしご・脚立）からの墜落・転落災害防止対策のためのマニュアルの作成・普及／足場点検の確実な実施のための措置の充実、一側足場の使用範囲の明確化／足場の組立・解体中の墜落・転落防止対策の充実強化

6 健康確保対策の強化に関する記載の追記

熱中症、騒音による健康障害防止対策／解体・改修工事における石綿ばく露防止対策等／新興・再興感染症への対応

7 人材の多様化に対応した建設現場の安全健康確保、職場環境改善に関する記載の追記

女性の活躍促進のための取組み／増加する外国人労働者の労働災害への対応方法等／高齢労働者の安全と健康の確保につながる取組み

働き方改革の推進や労災の防止については、当事務所がサポートできる面も多くあるかと思えます。課題を共有し、対策を進めましょう。

【厚生労働省「建設工事従事者の安全及び健康の確保に関する基本的な計画」が変更されました】

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_33559.html

人手不足に陥っていない企業は どういった施策をとっているか

総務省の統計では、2022年12月時点で、日本の15～64歳人口は前年同月比0.28%減、

人数にすると 20 万 8,000 人も減っています。また、これから働く年齢になる 15 歳未満人口は同 29 万 3,000 人も減少しています。総人口の推移を見ると、2019 年以降加速度的に減少しており、2023 年 5 月時点の概算では、総人口は前年同月比 57 万人減となっています。

◆人手が不足していない企業がしていること

新型コロナの 5 類移行を受け、多くの企業で人手不足感が高まるなか、不足していないという企業もあります。帝国データバンクのアンケート調査の結果によると、「人手が不足していない要因」(複数回答)として、主に次のような施策を挙げた企業が多くありました。

- (1) 賃金や賞与の引上げ(51.7%)
- (2) 働きやすい職場環境づくり(35.0%)
- (3) 定年延長やシニアの再雇用(31.2%)
- (4) 福利厚生の実施(26.6%)
- (5) 公平で公正な人事評価(22.0%)

(2) の「働きやすい職場環境」とは清潔保持や休憩スペース、社内相談窓口の設置などです。また、(4) と (5) は、労働者が自身の成長を感じられたり、安心できる職場にあるという施策です。

◆賃上げの必要性

世界的な物価高騰を受け実質賃金が低下するなか、賃金や賞与の引上げに取り組めない企業(あるいは取り組む姿勢を見せていない企業)では、従業員満足度や安心感が低下して優秀な人材が流出し、企業の競争力低下から新規採用もおぼつかなくなる、運よく採用できたとしても人を育てる余裕がなく早期離職……、というような悪循環に陥ります。

「人は石垣、人は城」という古語にもある通り、会社を支える一番の力は、信頼できる人の力です。会社を信頼してくれる従業員が 1 人でも多く育つよう、会社は自らの進む先を示しつつ率先して変わるべきでしょう。

【帝国データバンク「企業における人材確保・人手不足の要因に関するアンケート」】

<https://www.tdb.co.jp/report/watching/press/pdf/p230506.pdf>

精神障害に関する労災補償状況 ～厚生労働省 令和 4 年度「過労死等の労災補償状況」

◆令和 4 年度の精神障害の労災請求件数、支給決定件数は過去最多

厚生労働省が公表した令和 4 年度「過労死等の労災補償状況」によれば、仕事による強いストレスが原因で発病した精神障害の状況について、労災請求件数は 2,683 件で前年度比 337 件の増加、支給決定件数は 710 件で前年度比 81 件の増加となっています。

この数はいずれも統計開始から過去最多となっています。

◆業種別では医療・福祉、年齢別では 40～49 歳が最多

業種別では、医療・福祉(請求 624 件、支給決定 164 件)が最多となっており、次いで製造業(請求 392 件、支給決定 104 件)、卸売業・小売業(請求 383 件、支給決定 100 件)が続いています。

また、年齢別では、請求件数、支給決定件数いずれも 40～49 歳が最多となっています。

◆出来事の類型ではパワハラが最多

支給決定件数の出来事の類型別では「パワーハラスメント」が 147 件で最多となっています。その他、「同僚等から、暴行又は(ひどい)いじめ・嫌がらせを受けた」や「セクシュアルハラスメント」などハラスメント関連の類型によるものが目立ち、ハラスメントに関する問題は影響が大きいことがわかります。

◆労災認定基準の改正も

精神障害の労災認定基準については、業務による心理的負荷評価表の見直し(具体的出来事にいわゆるカスタマーハラスメントが追加等)がされるなど、近く改正予定となっています。引き続き職場のハラスメント対応やメンタルヘルス対応については気をつけていきたいところです。

【厚生労働省「令和 4 年度「過労死等の労災補

償状況」精神障害の労災補償状況】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11402000/001113802.pdf>

仕事と育児の両立支援、企業の半数が「業務に支障あり」～ 東京商工リサーチの調査より

東京商工リサーチは、全国の企業を対象に「少子化対策」に関するアンケート調査を実施し、結果を公表しました。政府が進める少子化対策のうち、仕事と育児の両立支援について、企業の半数が「業務に支障が出る」と回答する結果となっています。調査はインターネットにより実施し、有効回答 5,283 社を集計、分析したものです。

※調査期間は令和5年6月1日～8日。資本金1億円以上を大企業、1億円未満(個人企業等を含む)を中小企業と定義。

◆少子化対策の導入で「業務に支障が出る」と回答した企業は約半数

「少子化対策として、3歳までの子どもを持つ従業員の在宅勤務やフレックスタイム制の適用、就学前までの残業免除権の拡大などが検討されています。導入した場合、貴社の業務に支障が出そうなものは次のどれですか？(複数回答)」の質問に対し、「3つの選択肢のうち1つ以上支障が出る」との回答が、全企業の49.9%でした。

「支障あり」と回答した企業を規模別に見ると、「資本金1億円以上(大企業)」が51.9%、「同1億円未満(中小企業)」が49.6%と、大企業が2.3ポイント程度上回っています。

◆従業員が少ないほど「業務に支障あり」が低い傾向

従業員数別では、「支障あり」と答えたのは「300人以上」(59.7%)が最多でした。一方「5人未満」は25.7%で、「300人以上」と34.0ポイントもの差が見られました。従業員数が少ないほど「支障あり」と回答した企業の割合が低い結果となっています。

この結果について東京商工リサーチは、「中小・零細企業は、従業員の高齢化や採用難などで少子化対策の両立支援策が必要な年代が少ないことも要因と思われる。支援策が広がると従業員が育児に取り組みやすくなる一方、中小・零細企業では出産・育児を行う世代の雇用をさらに抑制することが危惧される」と分析しています。

◆産業別の最多は「製造業」、業種別の最多は「学校教育」

産業別では、「支障あり」と答えた企業は「製造業」(55.3%)が最多で、次いで「建設業」が52.8%、「小売業」が52.4%と、これら3産業では過半数を占めています。

また、業種別(母数10社以上)では、「支障あり」が最も高かったのは「学校教育」の81.8%でした。

【株式会社東京商工リサーチ「2023年「少子化対策」に関するアンケート調査」】

https://www.tsr-net.co.jp/data/detail/1197745_1527.html

副業への労働者の意識は？ ～(独)労働政策研究・研修機構の調査

平成30年1月に「副業・兼業の促進に関するガイドライン」を策定(令和2年9月に改定)するなど、政府は副業・兼業(以下、「副業」という)を推進しており、企業にもそのための対応を求めているところです。では、実際、労働者の副業の実施状況や副業への意識はどのようになっているのでしょうか。

◆副業をしている人は6.0%

独立行政法人労働政策研究・研修機構が実施した「副業者の就労に関する調査」(調査期間:令和4年10月3日～10月13日。有効回答:18万8,980人(18～64歳の男女))によれば、仕事を持つ人のうち「副業者」(仕事は2つ以上(副業をしている))の割合は6.0%となっており、まだ副業をしている人の割合が高いとはいえな

況です。

また、本業の勤め先に副業をしていることを「知らせていない」が 37.5%となっており、実際には副業をしても本業先に伝えていない人も一定数いることがわかります。

◆副業を希望する人は約3割

調査数値をみるとまだ広まっているとはいえない副業ですが、同調査で、今後副業をしたいと思うか尋ねたところ「副業したいと思う」が 33.2%となっています。これは「副業したいとは思わない」(46.2%)を下回りますが、副業を希望する理由の上位に挙がっている「収入を増やしたいから」「定年後に備えるため」の背景にある労働環境が続いていけば、今後副業の実施状況も変化するかもしれません。

◆副業にまつわる企業実務

副業者の労務に関しては、労働時間管理や労働・社会保険など実務上押さえておくべきポイントが多岐にわたります。今後は、副業者がいない企業についても、あらかじめこれらの知識をある程度身につけておく必要があるでしょう。

【独立行政法人労働政策研究・研修機構「副業者の就労に関する調査」プレスリリース】

<https://www.jil.go.jp/press/documents/20230519.pdf>

8月の税務と労務の手続提出期限

【提出先・納付先】

10日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付[郵便局または銀行]
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出<前月以降に採用した労働者がいる場合>
[公共職業安定所]

31日

- 個人事業税の納付<第1期分>[郵便局または銀行]

- 個人の道府県民税・市町村民税の納付<第2期分>[郵便局または銀行]
- 健保・厚年保険料の納付[郵便局または銀行]
- 健康保険印紙受払等報告書の提出[年金事務所]
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出
[公共職業安定所]
- 外国人雇用状況の届出(雇用保険の被保険者でない場合)<雇入れ・離職の翌月末日>
[公共職業安定所]

当事務所よりひと言

首都圏では梅雨らしい日は少なく、梅雨明け後は猛暑が続いております。

労災事故防止の観点から、職場における熱中症対策は不可欠となります。事業主、事業所の皆様に於かれましては、適正な職場環境を維持する法的義務がありますので、現場任せにせず職場環境の定期的な点検および現場からのヒアリングをお勧めします。

本稿でも取り上げておりますが、「副業」「兼業」とのキーワードを見聞きする機会が増えました。現行法制では、「給与所得者」+「個人事業者」の枠組みであれば、副業・兼業は比較的導入し易いと、個人的には思います。

副業・兼業が「給与所得者」+「給与所得者」の枠組みでは、片方が取締役等の会社役員であり労働者の適用から外れている時は導入し易いですが、二以上の事業所における労働者となる場合は、労災補償、雇用保険の実務では未整備の部分が多く、労働者の社会保障としては不利益となる部分が生じる可能性はあります。

また副業・兼業を認める為には、当該事業所に於いて契約内容や就業規則を点検の上、規定を改定する必要性が高いと思われます。

暑い日々が続きますので、皆様方に於かれましては、お身体をご自愛ください。(高野 裕之)