



山本社会保険労務士事務所便り

トピックス

- 最新・行政の動き
- ニュース
- 送検
- 監督指導動向
- 調査
- 実務に役立つQ & A

2024

11



最新・行政の動き

ストレスチェック 「50 人未満」にも実施義務 報告までは求めず 厚労省検討案

ストレスチェック制度は、労働者の心理的な負担の程度を把握するために医師などが実施する「ストレスチェック」と、その結果の「集団分析」、分析に基づく「職場環境改善」で構成するものです。ストレスチェックは 50 人以上の事業場に実施義務があり、50 人未満事業場については、労働者のプライバシーの保護が難しいことから努力義務となっています。集団分析と職場環境改善は、企業規模にかかわらず努力義務が課されています。

法改正後から 5 年以上が経過していることから、厚生労働省は今年 3 月に有識者検討会を設置し、見直しに向けた議論を重ねてきました。9 月 30 日の第 6 回会合では厚労省が中間取りまとめの骨子案を提示。規模の小さい企業でも健診機関や EAP 事業者など外部機関を活用することでプライバシーの保護が図れるなど、ストレスチェックに対応できる環境がある程度整ったとみて、実施義務の対象を 50 人未満に広げるのが適当としました。他方、負担軽減の観点から、労基署への報告義務を課さない方向です。

50 人未満事業場については、原則としてストレスチェック実施を外部委託することが推奨されるとしました。ただし、事業者として実施方針の表明や実施計画の策定などに主体的に取り組む必要があるため、厚労省において実施体制・方法に関するマニュアルを作成し、周知徹底を図るとしています。骨子案ではさらに、企業が実施体制を整えられるよう、義務化までに十分な準備期間を設定するのが適当としました。「少なくとも数年間は必要」（厚労省労働衛生課）といます。

山本社会保険労務士事務所

〒300-3255 茨城県つくば市玉取 2373-1

電話 : 029-879-5176 FAX : 029-879-5386

<https://yamamotosr.jp/>



ニュース

お祝い金禁止徹底へ 来年 1 月から許可条件に 職業紹介

厚生労働省は、有料職業紹介事業など労働力需給調整機能の強化策の一環として、来年 1 月 1 日から、指針で規定されている「就職お祝い金」などの金銭等提供禁止および就職後 2 年間の転職勧奨禁止を職業紹介事業の許可条件に追加する方針です。違反行為が継続・反復した事業者は許可取消しの対象になります。

来年 1 月以降の新規許可・有効期間の更新から順次、新たな許可条件を付していきます。

具体的には、個々の事業者に交付する許可条件通知書において、「その紹介により就職した者（期間の定めのない労働契約を締結した者に限る）に対し、就職した日から 2 年間、退職の勧奨を行ってはならないこと」、「求職の申込みの勧奨については、お祝い金その他これに類する名目で社会通念上相当と認められる程度を超えて求職者に金銭等を提供することによって行ってはならないこと」を記載します。

更新月の到来前にこれらの禁止事項に違反した場合は、指導を行うとともに許可条件を付けます。

キャリアアップ助成金 社保適用コースの周知強化 都道府県労働局

今年 10 月から短時間労働者に対する社会保険の適用範囲が拡大したのに伴い、都道府県労働局がキャリアアップ助成金の「社会保険適用時処遇改善コース」の周知を強めています。

秋田労働局は、基本的な知識に関する質問が多いことから、9 月には助成金の説明会をオンラインで開催しました。「地域別最低賃金の大幅上げも影響し、9 月頃から助成金に関する申請や問合せが急増している」（同労働局職業安定部）とし、年度内に再び実施する予定です。



愛媛労働局が作成した動画では、同助成金コースの 2 つのメニューごとに県内の事例を取り上げています。労働時間延長メニューでは、介護施設の取組みを取材し、パートタイム労働者へ行った説明や面談の内容を紹介しました。同施設では、社会保険制度の概要説明のほか、将来的な働き方の希望をヒアリングしたうえで、勤務時間の延長に応じてもらったとしています。

昨年 10 月に新設された同コースは、労働者を新たに社会保険に加入させるとともに、収入増加の取組みを行った事業主に対し、労働者 1 人につき最大 50 万円を助成します。手当の支給で収入を増加させた場合に対象となる①手当等支給メニュー、所定労働時間の延長と賃金増額を組み合わせた②労働時間延長メニューの 2 つが設けられています。受給に当たっては、措置の内容などを記載したキャリアアップ計画書を都道府県労働局へ提出する必要があります。申請受付が始まった昨年 10 月から今年 7 月末時点までの計画届受理件数（速報値）は、全国で 1 万 3061 件となっています。

内定辞退者 3 年以内なら即採用 イオンリテール

イオンリテール(株)は、退職者の再雇用制度を大幅に拡充しました。従来は結婚・出産・育児・介護などのやむを得ない事情で退職した者に対象を限定していましたが、新たに転職者や内定辞退者を対象に含めます。資格等級は退職時以上とすることを基本とし、3 年以内の内定辞退者から希望があった場合は、選考を経ずに採用とします。

退職者の場合は、退職前の在職期間が 1 年以上の正社員およびアルバイトを除くパートタイム従業員が対象。制度利用の申込みは専用ホームページで受け付けており、退職時の事前エントリーは必要としません。

再雇用時の処遇に関しては、著しくスキルが落ちているなどの例外を除き、基本給の多くを占める職能給部分を保障します。職能給は職能資格ごとにシングルレートで設定しています。

応募増へ“推奨単語” リーフで31項目を紹介 恵那職安

岐阜・ハローワーク恵那は、求人票に盛り込むと応募数増加が期待できる「おすすめキーワード」をまとめたリーフレットを作成しました。「見学可」、「在宅勤務可」、「副業・兼業可」



など31項目を示しています。育児中の求職者向けに「子の学校行事や病気のための休みは応相談」などの文言を追加した場合には、同ハローワークで作成し、求職者に配布している情報誌の特集で紹介します。

リーフレットは、来所した求職者へ行ったヒアリングを基に作成したもの。求人票の「仕事内容」または「求人に関する特記事項」に自社に合致しているキーワードを記載することで、求人票が求人情報検索のフリーワード検索結果に表示されます。

同ハローワークの管内は、段ボールなどの板紙製造をはじめとした製造業が盛んな地域。製造業では、「座り仕事」や「重量物の有無や重さ」といった文言も応募数増加に有効だとしています。

送検

指切断の災害 報告せず送検 足立労基署

東京・足立労働基準監督署は、労働者が食肉加工機械で指を切断した労働災害に関連して、食肉加工や卸売を営む業者と同社代表取締役を労働安全衛生法第100条（報告等）違反の疑いで東京地検に書類送検しました。労働者死傷病報告を遅滞なく提出しなかった疑いです。

労災は令和4年12月に、同社の食肉加工場で発生しました。労働者が大きな肉の塊を自動スライサーにかける業務に従事していたところ、

左手の親指を切断する休業約4カ月のケガを負いました。労働者は事故発生当時、入職してから1年未満でした。

同労基署は違反発覚の端緒について、被災した労働者からの情報提供としています。事故があったスライサーの安全対策に不備はなく、雇入れ時に安全教育を行っていないなどの違反も確認していません。

監督指導動向

5割で違法残業発覚 接客娯楽業の 長時間顕著 和歌山労働局

和歌山労働局は、令和5年度に長時間労働が疑われる事業場に対して実施した監督指導結果を公表した。対象となった225事業場のうち、120事業場で違法な時間外労働を確認しました。違反率は53%に上っています。同労働局監督課は、「コロナ禍で縮小していた観光需要が回復した結果、旅館業や飲食業などの接客娯楽業で、150時間超の時間外労働を行わせていた事業場がめだった」と話しています。

時間外労働の違反があった120事業場のうち、1カ月当たり80時間を超える時間外・休日労働が認められた事業場は、64事業場に上りました。100時間超は39事業場、150時間超は12事業場で確認しました。

労働時間以外の違反では、健康障害防止措置違反を72事業場（全体の32%）に指導しました。健康診断の未実施などが多かったとしています。賃金不払残業の違反は10事業場（4%）と、他の違反に比べると多くありません。

和歌山県の調査によると、昨年の観光客数は前年比1割増の約3194万人でした。世界遺産の高野山を中心に外国人観光客が増えています。

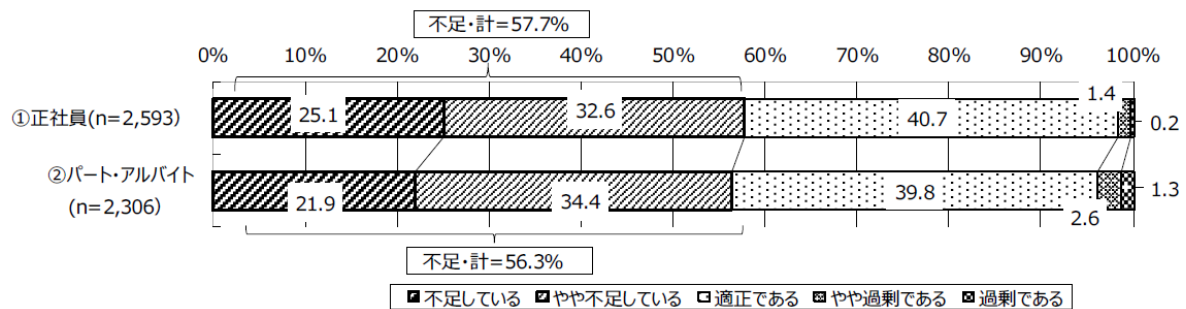


調査

正社員の不足感6割に 人手不足とその対応に係る調査

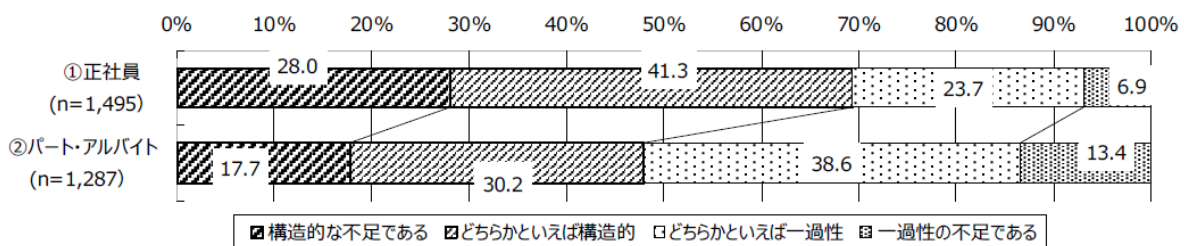
独立行政法人労働政策研究・研修機構（JILPT）は、小売・サービス分野を対象に事業所における従業員の過不足状況を調査しました。正社員では、「不足している」または「やや不足している」と回答した割合の合計は57.7%でした。パート・アルバイトでは56.3%となり、いずれも6割弱となっています。

事業所における従業員の過不足状況



不足と回答した事業所に対して、不足状況の見通しを尋ねています。正社員では、「構造的不足（当面解消しない不足）である」、または「どちらかといえば構造的」と回答した割合の合計は69.3%に上りました。パート・アルバイトでは30.6%でした。とくに正社員について、多数の事業所が深刻な人手不足状況にあることがうかがえます。

不足事業所における不足状況の見通し



実務に役立つQ & A

運動会で使えるか 子の看護休暇が拡充

Q

法改正により、子の看護休暇の対象年齢や取得可能な事由の範囲も広がると聞きました。これまであまり使い勝手が良くなかった気がしますが、法改正後は運動会や参観日にも使うことができるようになるのでしょうか。

A

子の看護休暇を取得できる対象年齢は、現在、子が小学校就学前までとなっています（育介法16条の2）。令和7年4月からは、小学校3年修了前までに延長されます。取得日数は、現行の年5日（子が2人以上の場合は10日）のままで変更はありません。原則として、暦日のほかに、時間単位の取得も可能です。

現在認められている取得事由は、傷病にかかったための世話（病院への付添い等を含む）のほか、予防接種や健康診断が含まれています（育介法32条）。令和7年4月からは感染症に伴う学級閉鎖等にも取得できるようになるほか（改正法33条）、入園、卒園または入学の式典のほか「その他これに準ずる式典」も、子の看護休暇の対象となります（改正法33条の2）。これに準ずる式典は、入園式等と同性質の式典を想定していて、運動会等は含まれないとしています（厚生労働省「省令案に関する意見募集の結果」）。