

「労働者の疲労蓄積度チェックリスト」が見直されました

働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」(厚生労働省サイト)から、「労働者の疲労蓄積度チェックリスト(2023年改正版)労働者用・家族用」の「チェックリスト」、「活用ガイド・調査研究報告書」が公表されました。

労働安全衛生法において規定している医師による面接指導については、労働安全衛生規則において、「休憩時間を除き1週間あたり40時間を超えて労働させた場合におけるその超えた時間が1月あたり80時間を超え、かつ、疲労の蓄積が認められる者であること」と要件を規定しています。この疲労の蓄積の状況を確認するため、「労働者の疲労蓄積度自己診断チェックリスト」および「家族による労働者の疲労蓄積度チェックリスト」(平成16年6月公表。以下「労働者チェックリスト等」といいます。)が中央労働災害防止協会により作成され、広く活用されています。

しかし、作成から15年以上が経過し、働き方改革の推進など働く人々を取り巻く情勢も大きく変化してきたことから、このたび、中央労働災害防止協会において、有識者による検討によりその内容が見直されました。最新の知見等を踏まえ、労働者チェックリスト等について新たに項目の追加等が見直しが行われ、食欲、睡眠、勤務間インターバルに関する項目を追加する等の改正が行われました。

現在社会の会社では、従業員のメンタルヘルスは重要です。労働災害とならないよう注意も必要でしょう。

改正後の労働者チェックリスト等は下記をご参照ください。従業員のメンタルヘルス、労働災害防止のためにご活用をおすすめします。

【中央労働災害防止協会「労働者の疲労蓄積度チェックリスト(2023年改正版)労働者用・家族用」】

https://www.jaish.gr.jp/td_chk/tdchk_menu.html

【同「労働者の疲労蓄積度自己診断チェックリスト(2023年改正版)[本人用・家族用]活用ガイド」】

https://www.jisha.or.jp/research/pdf/202304_02.pdf

【同「労働者の疲労蓄積度自己診断チェックリストの見直しに関する調査研究 報告書」】

https://www.jisha.or.jp/research/pdf/202304_01.pdf



「シフト制勤務」で働く非正規 労働者の働き方の実態と課題

驚きです。シフト制勤務群についてこそ、労働条件の明示は書面等で行う必要があると感じますが、実態は違いました。

◆シフト制勤務者の雇用管理と働き方の実態を調査

独立行政法人労働政策研究・研修機構が3月31日、「シフト制勤務」で働く非正規労働者の実態等に関する調査結果」を公表しました（実査期間 2021年9月10日～16日）。この結果から言えることをご紹介します。

※この調査でいう非正規労働者（日雇いを除く）とは、いわゆるシフト制勤務者とオンコール勤務者を合わせた「シフト制勤務群」、固定した勤務日と勤務時間が決められている固定勤務者、交代制勤務者です。

◆労働条件の通知状況

勤め先で働き始めるにあたっての労働条件の明示状況について、シフト制勤務群については次のようになっています（複数回答）。

- 書面での交付…59.5%
- FAX・メール等での明示…3.7%
- 口頭での説明…25.4%
- 一切受けていない…20.6%

シフト勤務群については固定勤務者や交代制勤務者の場合に比較して、口頭での説明や一切説明を受けていないという割合が高く、その分、書面での交付割合が少なくなっています（固定：70.2%、交代制：68.4%）。

労働条件をめぐるトラブルを防ぐには、労働条件を書面で明示するほか、法律や就業規則を周知することも重要です。機会をとらえて実施していきましょう。

◆コミュニケーション不足はトラブルのもと

同調査では、シフト制（交代制を含む）という働き方をより良いものにするために改善して欲しいことについても尋ねています。

「特になし」という回答も多い一方、「具体的な勤務日等（シフト等）をある程度の余裕をもって示してほしい」「具体的な勤務日等（シフト等）の決定にあたっては、労働者の希望を十分踏まえてほしい」といった、会社とのコミュニケーション不足がうかがわれる回答が目立っています。

職場のコミュニケーション不足は、職場に対する安心感や信頼感を不足させ、認識の行き違いからハラスメント問題が発生しやすくなるなど、トラブルの温床を作り出すこととなります。積極的に労働者の希望を聞くなどの対応が必要でしょう。

【独立行政法人労働政策研究・研修機構「シフト制勤務」で働く非正規労働者の実態等に関する調査結果】
<https://www.jil.go.jp/institute/research/2023/227.html>



企業のリスキングに関する 取組みと人材育成の方向性

企業が行う人材育成・研修を将来への投資と考え、個人のリスキングを支援することが今後必要ではないでしょうか。

◆リスキングに取り組むビジネスパーソンは約7割、企業は3割以下

現在政府は、DX化の推進を目的として「リスキング」の施策に取り組んでいます。テクノロジーの発展等によりビジネスモデルが変化中、企業としても社員の人材育成はますます重要なテーマとなっています。

株式会社ビズリーチが、同社が運営する転職サイト「ビズリーチ」の会員と企業の経営層・採用担当者を対象に実施した調査によれば、67.6%のビジネスパーソンがリスキングに取り組んでいると示されています。その一方で、現在リスキングに取り組んでいると回答した企業は26.3%となっています。

◆9割以上の人将来的なリスキングの必要性を感じている

同調査によれば、9割以上のビジネスパーソンが、将来的に新たなスキルを見つける必要があると回答しています。調査対象については、属性を踏まえると、自分の市場価値を上げたいと考える層が比較的多い傾向にあると思われませんが、昨今、リスキングやリカレントなど、以前より「自分のスキルを向上させたい、そのために学び直しをしたい」というビジネスパーソンは増加していると考えられます。

◆企業の取組みはこれから

上記の調査からもわかるように、ビジネスパーソン
のリスキングへの意欲に比べて、企業側の取組みは

まだ進んでいないようです。

日本商工会議所・東京商工会議所が全国の中小企業6,013社を対象に実施した「最低賃金および中小企業の賃金・雇用に関する調査」(回答率:55.0%)によれば、企業が実施している人材育成・研修としては、業務遂行に必要な人材育成・研修に関する回答が多く、新たな知識・技術の習得に向けた人材育成・研修について取り組んでいる企業はまだ少ないことが示されています。現在のリスキングや人材育成の取組みが、新技術等への対応を踏まえたものであることを考えると、今後は企業としても、自社の経営環境を踏まえ、人材育成に対する新しい取組みを検討していきたいところです。

【株式会社ビズリーチ プレスリリース 2023年4月4日】

<https://www.bizreach.co.jp/pressroom/pressrelease/2023/0404.html>

【日本・東京商工会議所「最低賃金および中小企業の賃金・雇用に関する調査」】

https://www.jcci.or.jp/20230328_survey_release.pdf



「事業場における労働者の健康保持増進のための指針」が改正されました

若年労働者が減り、労働者の高齢化が進んでいます。それに伴う労働者の健康保持増進が必要になってきています。

事業場における労働者の健康保持増進のための指針の一部が改正され、令和5年4月1日から施行となっています。厚生労働省からは、通達「「事業場における労働者の健康保持増進のための指針の一部を改正する件」の周知について（令和5年3月31日基発0331第1号）」が公表されています。

◆指針について

この指針は、労働安全衛生法の規定に基づき、事業者が講ずるよう努めるべき労働者の健康の保持増進のための措置が適切かつ有効に実施されるよう、当該措置の原則的な実施方法について定めたものです。

◆改正の理由

①加齢に伴う筋力や認知機能等の低下が転倒等の労働災害リスクにつながることを踏まえ、労働者の健康状況の継続的な把握等、労働者の高齢化を見据えた取組みについて明確化するため、また、②40歳未満の労働者について、事業者と医療保険者が連携して健康保持増進対策をより効果的に推進できるようにするための改正です。

◆改正の内容

筋力や認知機能等の低下に伴う転倒等の労働災害を防止するため、体力の状況を客観的に把握し、自らの身体機能の維持向上に取り組めるよう、「転倒等のリスクを確認する身体機能セルフチェック」「加齢による心身の衰えを確認するフレイルチェック」、「移動機能を確認するロコモ度テスト」等を実施することが考えら

れる旨、規定されました。

また、健康保持増進対策の考え方として、事業者は医療保険者と連携したコラボヘルスの推進に積極的に取り組んでいく必要があること、労働安全衛生法に基づく定期健康診断の結果の記録等を積極的に医療保険者と共有すること、および当該記録等は電磁的な方法で保存および管理させることが適切であることを明確化しました。

【厚生労働省「「事業場における労働者の健康保持増進のための指針の一部を改正する件」の周知について（令和5年3月31日基発0331第1号）」】

<https://www.mhlw.go.jp/hourei/doc/tsuchi/T230331K0260.pdf>

令和5年4月1日から、労働者が同意した場合には賃金のデジタル払いが認められることになりました。導入の際は以下の点に留意しましょう。



健康診断にプラス！ 「がん検診」 の受診勧奨で従業員を守る！

病気におけるがんの発症率が高い現在社会で、「がん検診」は早期に病気を発見できる有効な手段です。

◆ぜひ「がん検診の受診の啓発」を！

健康診断を実施する企業も多い春先のこの時期、従業員に「がん検診」をあわせて受診するよう勧める取組みを行っていませんか。

会社での健康診断は、一般にがんの発見を目的としたものではありません。会社の健康診断の目的は、大きく分けて、業務内容に関連して注意すべき病気の有無をチェックすることと、生活習慣病の予防を行うことです。つまり、会社の健康診断で問題なしとの結果が出たとしても、がんの心配がないわけではないのです。

がんに罹患する方の3人に1人は、20～64歳の働き世代です。医療技術の進歩により、がんの治療をしながら働き続ける方も増えており、企業も積極的に「がん対策」に取り組むことが望まれています。その取組みの1つとして行いたいのが、「がん検診の受診の啓発」です。

◆受診啓発のための取組み

具体的には、企業が行っている健康診断にがん検診を取り入れたり、健康診断とは別にがん検診を受診するようすすめたり、がん検診の効果についての情報を提供したりして、受診率の向上につなげます。安心してがん検診を受けてもらうためには、精密検査が必要となった場合の受診のフォローについての体制を整備し、周知することも大切です。

◆受診啓発が受診率を高め、従業員を守る

受診率を高めるため、がん検診の費用を企業が負担するといったところも出てきています。しかし、特に中小企業では、そこまではなかなかやれないということも多いかもしれません。

この点、先事例が集積されるなかで、受診率向上のために有効なのは、実は受診勧奨の取組みである、ということがわかってきました。予算がなく、費用の負担までは難しいという企業でも、別の対策で、十分受診率を向上させられる可能性があります。

早期発見・早期治療できれば、がんは決して怖い病気ではありません。従業員の健康を守るため、ぜひがん検診の受診勧奨の取組みを始めましょう。



技能実習制度を廃止すべきとの中間報告書のたたき台が示されました



◆技能実習制度・特定技能制度のあり方を検討

現行の技能実習法等において、施行から一定期間経過後に法律の規定について検討を加えると規定されているのを踏まえ、令和4年12月から有識者会議にて議論が行われてきました。

4月10日、中間報告書のたたき台がまとめられ、「技能実習制度を廃止し、人材確保と人材育成を目的とする新たな制度の創設を検討すべ・きである」と示されました。

◆新たな制度はどんな制度？

検討の基本的な考え方として、(1)制度目的と実態を踏まえた制度の在り方（技能実習）、(2)外国人が成長しつつ、中長期に活躍できる制度（キャリアパス）の構築、(3)受入れ見込数の設定等のあり方、(4)転籍のあり方（技能実習）、(5)管理監督や支援体制のあり方、(6)外国人の日本語能力向上に向けた取組み、の6項目が挙げられています。

◆具体的にどう変わる？

上記6項目のうち、例えば(2)は「外国人がキャリアアップしつつ我が国で修得した技能等をさらにいかにすることができる制度とする」、また(4)は「人材育成に由来する転籍制限は、限定的に残しつつも、制度目的に人材確保を位置づけることから、制度趣旨と外国人の保護の観点から、従来より緩和する」とされ、最終報告書までにさらに議論されます。

◆管理監督や支援体制のあり方等も議論の対象

監理団体や登録支援機関の要件厳格化や悪質な送出国の排除等に向けた取組み強化のほか、来日前外国人の日本語能力向上（コスト負担の在り方を含む）等も議論の対象となっています。

【出入国在留管理庁「技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議（第5回）」

https://www.moj.go.jp/isa/policies/policies/03_00063.html

5月の労務と税務の手続

10日○源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付

31日○軽自動車税、自動車税の納付

○確定申告税額の延納届出額の納付

【今月号の内容に関しまして、ご不明点などございましたら、お気軽にお問い合わせください。】

当事務所より一言

通常の日常に戻りつつあります。外国の観光客も驚きのペースで増えています。観光業、サービス業はコロナ以前の状況が戻ってきているようです。一方、中小製造業はロシアのウクライナ侵攻で原材料、光熱費が高騰しており苦しい状況になっています。大手企業が価格転嫁に応じないなど耳にします。正当な価格で製造、販売、消費して正当に賃金が上がるように日本はなるのでしょうか。