

特定社会保険労務士・行政書士

廣藤事務所便り

連絡先：〒790-0811
愛媛県松山市本町 6-11-1 プレジデント松山 210
TEL：089-989-7257



「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

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>

健康診断にプラス！「がん検診」の受診勧奨で従業員を守る！

◆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みませんか。

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、先行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。

令和5年度のキャリアアップ助成金 (正社員化コース)の概要

◆キャリアアップ助成金(正社員化コース)とは

キャリアアップ助成金は、有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者といったいわゆる非正規雇用労働者の正社員化、処遇改善の取組み

を実施した事業主に対して助成するものです。そのうちの正社員化コースは、非正規雇用労働者を正社員化することによって受給できる助成金です。この助成金の受給には、キャリアアップ計画の作成や正社員に転換する制度の就業規則への規定、正社員化後6か月間の賃金が正社員化前6か月間の賃金と比較して3%以上増額していることが必要です。

◆支給額は？

キャリアアップ助成金の令和5年度の支給額は以下のとおりです(カッコ内は大企業の額)。なお、生産性要件は廃止となりました。

- ① 有期→正規:57万円(42.75万円)
- ② 無期→正規:28.5万円(21.375万円)

1年度1事業所あたり20人まで受給ができます。また、以下の場合に支給額が加算されます。
・派遣労働者を派遣先で正規雇用労働者として直接雇用した場合

→28.5万円(大企業も同額)

・母子家庭の母等または父子家庭の父を正規雇用労働者として直接雇用した場合

- ① 有期→正規:9.5万円(大企業も同額)
- ② 無期→正規:4.75万円(大企業も同額)

・勤務地限定・職務限定・短時間正社員制度を新たに規定し、当該雇用区分に転換等をした場合

→1事業所当たり1回のみ9.5万円(7.125万円)

◆人材開発支援助成金との併用で加算

さらに、本助成金と人材開発支援助成金を併用すると助成金額が加算されます。人材開発支援助成金は、事業主が雇用する労働者に対して訓練を行った場合に、受講料などの訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成します。加算額は以下のとおりです

・人材開発支援助成金対象の訓練修了後に正社員化した場合

- ① 有期→正規:9.5万円(大企業も同額)
- ② 無期→正規:4.75万円(大企業も同額)

・自発的職業能力開発訓練または定額制訓練

の修了後に正社員化した場合

- ① 有期→正規:11万円
- ② 無期→正規:5.5万円(大企業も同額)

今年度より、人材開発支援助成金の訓練後に対象労働者を正社員化し、キャリアアップ助成金(正社員化コース)を申請する予定の事業主は、人材開発支援助成金における「訓練実施計画届」(訓練様式第1号など)の作成・提出をもって、キャリアアップ助成金(正社員化コース)における「キャリアアップ計画」とみなすことができるようになりました。

受給申請を検討される際には、弊所へご相談ください。

【厚生労働省リーフレット「キャリアアップ助成金のご案内(概要)」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11910500/01082763.pdf>

【厚生労働省リーフレット「「キャリアアップ助成金」を活用して従業員を正社員化しませんか？」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11910500/01082766.pdf>

- 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]
- 確定申告税額の延納届出額の納付[税務署]

5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]

15日

- 特別農業所得者の承認申請[税務署]

31日

- 軽自動車税(種別割)納付[市区町村]
- 自動車税(種別割)の納付[都道府県]
- 健保・厚年保険料の納付[郵便局または銀行]