

特定社会保険労務士・特定行政書士

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



「リスクアセスメント対象物健康診断に関するガイドライン」が策定されました

厚生労働省は、10月17日、事業者、労働者、産業医、健康診断実施機関および健康診断の実施に関わる医師等に、リスクアセスメント対象物健康診断の趣旨・目的を正しく理解し、その適切な実施が図られるよう、基本的な考え方と留意すべき事項を示した「リスクアセスメント対象物健康診断に関するガイドライン」を策定し、公表しました。

◆「リスクアセスメント対象物健康診断」とは？

事業者による自律的な化学物質管理の一環として、労働安全衛生規則の改正により設けられたものです（令和6年4月1日施行）。この健康診断は、リスクアセスメント対象物を製造し、または取り扱う業務に従事する労働者を対象とする新たな健康診断です。

◆概要

事業者は、リスクアセスメント対象物による健康障害の防止のため、リスクアセスメントの結果に基づき、関係労働者の意見を聴き、必要があると認めるときは、医師または歯科医師（医師等）が必要と認める項目について、医師等による健康診断を行い、その結果に基づき必要な措置を講じなければなりません（義務）。

また、事業者は、一定の業務に従事する労働者が、濃度基準値を超えてリスクアセスメント対象物にばく露したおそれがあるときは、速やかに、

医師等が必要と認める項目について、医師等による健康診断を行い、その結果に基づき必要な措置を講じなければなりません。

例えば、①漏洩事故等により、濃度基準値がある物質に大量ばく露した場合や、②呼吸域の濃度が、濃度基準値を超えていることから、工学的措置の実施または呼吸用保護具の使用等の対策を講じる必要があるにも関わらず、必要な呼吸用保護具を使用していないことが判明した場合などに該当する状況が生じた場合などで、労働者が濃度基準値を超えてばく露したおそれがあることから、速やかにリスクアセスメント対象物健康診断を実施する必要があるとしています。

◆健康診断の費用負担

リスクアセスメント対象物健康診断は、業務による健康障害発生リスクがある労働者に対して実施するものであることから、その費用は事業者が負担しなければならないとしています。派遣労働者については、派遣先事業者が費用を負担することになります。

【厚生労働省「リスクアセスメント対象物健康診断に関するガイドラインの策定について」】

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_35778.html

「年収の壁」対策のキャリアアップ助成金(社会保険適用時処遇改善コース)が新設されました

厚生労働省は、年収の壁・支援強化パッケージとして、キャリアアップ助成金(社会保険適用時処遇改善コース)を新設し、2023年10月20日から手続きを開始しました。

キャリアアップ計画書を作成した上で、要件とされる取組みを6か月間継続した後、2か月以内に申請をします。

◆対象となる労働者

- ・2023年10月以降、新たに社会保険の被保険者の要件を満たす者であること
- ・社会保険加入日の6か月前の日以前から継続して雇用されていること
- ・社会保険加入日から過去2年以内に同事業所で社会保険に加入していないこと

◆手当等支給メニュー

事業主が労働者に社会保険を適用させる際に、「社会保険適用促進手当」の支給等により労働者の収入を増加させる場合に助成されます。助成額は、労働者1人あたり中小企業で10万円(大企業は7.5万円)が6か月ごとに、3年目までの合計で最大50万円(大企業は37.5万円)支給されます。

【要件となる取組み】

- ① 1年目:賃金の15%以上を追加支給
- ② 2年目:賃金の15%以上を追加支給+3年目以降の取組み
- ③ 3年目:賃金の18%以上を増額

◆労働時間延長メニュー

所定労働時間の延長により社会保険を適用させる場合に、事業主に対して助成を行うものです。以下の表の①~④のいずれかの取組みを行った場合に、労働者1人あたり中小企業で30万円(大企業は22.5万円)が支給されます。

【要件となる取組み】

- ① 週所定労働時間を4時間以上延長
- ② 週所定労働時間を3時間以上4時間未満延

長+5%以上の賃金の増額

- ③ 週所定労働時間を2時間以上3時間未満延長+10%以上の賃金の増額
- ④ 週所定労働時間を1時間以上2時間未満延長+15%以上の賃金の増額

◆併用メニュー

助成額は、下記①で上記の「手当等支給メニュー」と同じ労働者1人あたり6か月ごとに10万円(大企業7.5万円)、②で労働者1人あたり30万円(大企業は22.5万円)が支給されます。

【要件となる取組み】

- ① 1年目:賃金の15%以上を追加支給
- ② 2年目:労働時間延長メニューの①~④に同じ

【厚生労働省「キャリアアップ助成金(社会保険適用時処遇改善コース)」リーフレット】

<https://www.mhlw.go.jp/content/001159314.pdf>

「人事制度や雇用慣行を変える必要性がある」と感じている企業は61.5% ~リクルート「企業の人材マネジメントに関する調査 2023 人事制度/人事課題編」より

デジタルテクノロジーの発展や、消費者ニーズの多様化、また予期せぬパンデミックの発生等で、ビジネスを取り巻く環境は、とてつもないスピードで変化しています。株式会社リクルートが人事制度や人材の活用をテーマとしたアンケート調査を人事担当者向けに実施し、その結果が公表されました。従業員規模30人以上の企業に勤める2,761人が集計対象となっています。

◆調査結果のポイント

- 「事業戦略やビジネスモデルを変化させる必要性を感じている」…60.0%
- 「3年前と比較して人事管理や人材活用の難易度が高まったと感じている」…34.6%
- 「人事制度や雇用慣行を変える必要性を感じ

ている」…61.5%

その理由として、①既存従業員のモチベーションを高めるため(57.7%)、②組織の多様性を高めるため(41.0%)、③採用市場で自社が必要とする人材の確保が難しいため(40.6%)と回答しています。

○「環境変化に応じて人事制度や雇用慣行の適応ができています」…42.8%

と回答した企業は、「従業員規模 1,000 人以上、グローバルでもビジネス展開、設立 20 年以内」の割合が5割以上でした。

◆現在、人事課題だと感じているもの

具体的に、企業の人事担当者が「現在、人事課題だと感じているもの」を聞いたところ、「次世代リーダーの育成(37.6%)」、「従業員のモチベーション維持・向上(35.0%)」、「管理職のマネジメントスキル向上(31.0%)」が上位に並びました。

ほかにも、「中途採用・キャリア採用の強化(26.9%)」、「若手社員の定着率向上(25.2%)」など、人材確保につながる項目が選択されることから、深刻化する人手不足への課題が見えてきます。

ビジネス環境にも、自社にも合った人事制度の見直し・検討・運用が期待されます。

【株式会社リクルート「企業の人材マネジメントに関する調査 2023～人事制度／人事課題編」】

https://www.recruit.co.jp/newsroom/pressrelease/assets/20231101_hr_01.pdf

12月の税務と労務の手続提出期限 【提出先・納付先】

11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]
- 特例による住民税特別徴収税額の納付[郵

便局または銀行]

31日

- 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]
- 固定資産税・都市計画税の納付<第3期> [郵便局または銀行]
※都・市町村によっては異なる月の場合がある。

本年最後の給料の支払を受ける日の前日まで

- 年末調整による源泉徴収所得税の不足額徴収繰延承認申請書の提出 [給与の支払者(所轄税務署)]
- 給与所得者の保険料控除申告書、給与所得者の配偶者控除等申告書、住宅借入金等特別控除申告書、給与所得者の基礎控除申告書、所得金額調整控除に係る申告書の提出 [給与の支払者(所轄税務署)]
※提出・納付期限が、土曜・日曜・祭日と重なる場合は、翌日になります。