YELL・Spirits

2024年10月
エール・スピリッツ

発行　:社会保険労務士法人エール
〒222-0032 横浜市港北区大豆戸町 1018 エールビル
TEL　045-549-1071　　FAX　045-549-1072
Email　:　info@sr-yell.com
URL　:　http://www.sr-yell.com

Contents

● 代表より　● エールオンラインセミナー配信のご案内　● 港北区中小企業健康経営推進活動のご紹介
● 健康診断・衛生管理体制　● メンター制度 Vol.2　● 賃金デジタル払い　● 死傷病報告の電子申請義務化
● カスタマーハラスメントってなに？　● 随時改定（月額変更届）の留意点　● スタッフコラム

鎌倉です。 今月は「適材適所」ではなく「適所適材」のお話を書こうと思います。「適材適所」 という言葉を辞書を引くと「**その人の適性や能力に応じて、それにふさわしい地位・仕事に就かせること**」 とありました。

適材適所 ・・・・ その人の強みを発揮できる役割を与えることは大事ですね。 しかし、企業では常にその人に適した役割が必ずしも用意できるとは限らず、実際には立場や関係性で決まることはあることです。
“適材適所”がよいとはわかっていても、中小企業では人に合わせて役割を割り振るほど役割があるわけではありませんし、人に合わせた役割だけでは現実の組織は回っていきません。その結果、人手不足もあいまって、上に立つ人や仕事ができる人は苦手なことを責任でやりきることが増えていき、その人の必ずしも得意でないことにおいても、周囲の人はあたりまえのように頼りにしてしまう という状況になることがあります。

先日、顧問先の社長と、人手不足と採用について話をしていたとき、こんな話を聞かせていただきました。
「うちは“**適所適材**”で、役割に人をつけているんだ。適材適所はその人に適した役割をつけるという意味だけど、“**適所適材**”は、役割に合わせて人をつける。つまり役割は固定です。社員も限られているし、役割を果たしてくれれば、やり方はその人に任せる。全てを自分でやる必要はないといつも社員には言っていて、苦手なことは誰かに手伝ってもらってもかまわないし、自分なりのやり方で役割を果たしてもらえばいい。これがうちの言ってる“**適所適材**”なんだよね。何でもできる優秀な人材はいないんだから。今いる社員で最大の成果を出そうとしたら“**適所適材**”で人を活かすことだよね！」

この役割を果たすとしたら自分はどんなやり方をしたらよいのか？をイメージしてみること、そのためには、自分の「強み」と「弱み」を把握しておくこと、メンバーの「強み」と「弱み」を把握しておくことがまず必要になります。 そして、自分の「強み」を相手の「弱み」を補うことに活かし、自分の「弱み」を相手の「強み」を引き出すために活かす。自分から「私、これ得意だからやります！」「私、これは苦手なので手伝って下さい」と言える環境であることも大事です。
いかにこうした強い組織をつくるか。中小企業で強い状態の組織はこういうことが自然にできるようになっているのだなぁと社長のお話を伺って感じました。

さて、エールは10月からチーム制に移行し第22期がスタートしました。チームでお客様をよく知り、しっかり伴走させていただく所存です。新メンバーもご挨拶させていただく機会が増えますが、何卒宜しくお願いいたします。

YELL オンラインセミナー動画のご案内

2024年度上期版
労働・社会保険関連法改正対応のポイント

9月に開催した YELL セミナーの資料と動画を
HP の顧問先・会員ページに UP しました。
是非ご覧ください。

港北区の企業の皆様へ 健康経営

港北区で区内中小企業の健康経営推進活動を行っており、エールも事務局メンバーとして参画しています！関心をおもちの企業様は、お気軽に坪田まで

健康診断等の実施、衛生管理体制について

新年度が落ち着き、夏季休暇等が終わり気温も過ごしやすくなる 9 月～11 月は、健康診断の受診者が増える時期となっており、厚労省でも 9 月は「職場の健康診断実施強化期間」と位置づけをしております。
今月号では、改めて健康診断をはじめとした、衛生面で企業に求められる対応事項について確認していきます。

健康診断

◆健康診断受診義務と受診させる義務 （労働安全衛生法第 66 条）

第 1 項　事業者は、労働者に対し、医師による健康診断を行なわなければならない

第 5 項　労働者は、事業者が行なう健康診断を受けなければならない。

人事担当者などから「従業員が健康診断を受診しない（拒否される）ので困る」といった相談をよく受けますが、上記の定めにある通り健康診断を受診して、健康を保持し適正な労働力を提供することは労働契約の一部と考えられます。受診を怠る社員に対して、懲戒事由として就業規則に定めておくことも可能です。

◆どこまで会社で対応する必要があるの？

保管義務　事業者は健康診断の結果を 5 年間しておかなければならない。

通知義務　事業者は受診者全員に所見の有無にかかわらず健康診断結果を文書で通知する必要がある。

健康診断結果についての医師等からの意見聴取等

事業者は、健康診断等の結果、異常の所見があると診断された労働者について、就業上の措置について、3か月以内に医師または歯科医師の意見を聴かなければならない。

健康診断を実施、通知、保管までで対応が止まってしまっているケースがとても多いです。右図のとおり小規模企業でその傾向は大きく、50 人未満の企業は産業医の選任義務がないためと考えられます。

50 人未満の企業は、「地域産業保健センター」にて健診結果について医師からの意見聴取、長時間労働者・高ストレス者に対する面接指導、産業医等の事業場訪問による保健指導、労働者の健康に係る相談といった支援を受けられますのでご活用をお勧めします

＜事業場規模別 健康診断及び医師意見聴取の実施割合＞

（出典：令和 4 年労働安全衛生調査）

※労働基準監督署の調査において「健診結果に基づく意見聴取」の未実施が最も多く指摘を受けております。

◆労災保険二次健康診断等給付

原則として、会社の義務は健康診断を受診させ、異常の所見がある場合に「医師等による意見聴取を行う」までです。その後、再検査を受診するか否かは任意であり、費用負担についても原則自己負担となります。

※一次健康診断の結果、次のすべての検査項目について、「異常の所見」があると診断されたときは二次健康診断等給付を受けることができます。（費用は労災保険にて負担）

（1）血圧検査　（2）血中脂質検査　（3）血糖検査　（4）腹囲の検査または BMI（肥満度）の測定

管理体制

◆"常時使用する従業員 50 人以上" で求められる対応

「定期健康診断報告書の提出」

「産業医の選任」

「衛生管理者の選任」

「衛生委員会の実施」 ※エールスピリッツ 2024.9 月号で取り上げております！

「ストレスチェックの実施」

◆常時使用する労働者とは

2 種類　「①事業場の規模を表す時の労働者」と、「②健康診断等の実施対象となる労働者」がある。

① 労働時間数は問わず、常態として使用されている労働者（パート、日雇労働者、派遣労働者も含む）

② 通常労働者の 1 週間の所定労働時間の 3/4 以上である労働者。

衛生管理者の役割

◆衛生管理者の職務

衛生管理者は**少なくとも毎週 1 回作業場等を巡視すること**や衛生委員会への参加、そのほか次の事項も衛生管理者が行うべき具体的な措置として示されています。

① 健康に異常がある者の発見及び処置

➡ ex.職場で傷病者が発生した場合の救護活動や 119 番通報、健康診断の受診勧奨

② 作業環境の衛生上の調査

➡ ex.職場の温度・湿度、照明設備、騒音等の測定を行い、適切に管理する

② 作業条件、施設等の衛生上の改善

➡ ex.職場のトイレ・休憩室などが不衛生状態になっていないかの確認する

④ 労働衛生保護具、救急用具等の点検及び整備

➡ ex.救急箱、業種によっては防じんマスクや保護具などの点検・整備を行う

⑤ 衛生教育、健康相談その他の労働者の健康保持に関する必要な事項

➡ ex.メンタルヘルスに関する研修を行う、健康相談窓口を設置する

⑥ 労働者の負傷及び疾病、それによる死亡、欠勤及び移動に関する統計の作成

➡ ex.労働者のケガや病気の情報収集とその記録、労災対応

⑦ その事業の労働者が行う作業が他の事業の労働者が行う作業と同一の場所において行われる場合における衛生に関し、必要な措置

➡ ex.派遣社員や出向社員などで同じ作業を実施する場合も衛生面について必要な対応を行う

⑧ その他衛生日誌の記載等職務上の記録の整備等

➡ ex.職場巡視の記録、衛生委員会の議事録作成

上記の措置を実施するためにも、また、職場の具体的な問題点を把握するためにも、毎週 1 回の職場巡視が重要です。また、労働災害を防止するためには毎年、「安全衛生管理計画」（労働局の HP にひな形があります。）を作成して、PDCA サイクルを継続して回していくことが最も効果的です。

文責：日高、實川

メンター制度 Vol.2 （従業員の定着率向上および早期戦力化に向けて）

前月号では「メンター制度」の概要や効果について触れてきました。今月号ではメンター制度を導入する際の手順やポイントについて紹介していきたいと思います。

◆メンター制度導入のステップ

STEP１　制度の目的の明確化

↓

STEP２　推進体制の構築

↓

STEP３　運用ルール・実施要項の決定

↓

STEP４　メンターとメンティのマッチング

↓

STEP５　事前研修の実施

↓

STEP６　安定運用のための施策検討・実施

(1)　制度の目的の明確化

組織の課題や問題を整理し、導入の目的を明確にします。

(2)　推進体制の構築

経営層や現場の部門長など、社内各所への事前周知や協力依頼、周囲の理解は必要不可欠です。

(3)　運用ルール・実施要項の決定

メンタリングの実施期間、実施頻度、１回あたりの実施時間、
実施手段、実施場所、進捗確認方法、費用負担、相談窓口等を決めておきます。

(4)　メンターとメンティのマッチング

メンターとメンティのバックグラウンドや年齢等の要素から指定していきます。希望者を募る方法もあります。

(5)　事前研修の実施

メンターとメンティそれぞれに、制度の意義やルール、実施する上での心構え等を伝える研修を実施していきます。

(6)　安定運用のための施策検討・実施

定期的にメンターを集めて情報交換の場を設けるなど、制度を有効に機能させるための工夫をしていきます。制度運用の改善にもつなげていくことができます。

◆メンター制度を有効に機能させるためのポイント

①メンターの適切な選出（適切なマッチング）・・・メンターとメンティのマッチングは非常に重要で、慎重に行っていく必要があります。メンターに適しているのは、「聴く力（傾聴力・質問力）」があり、「受容力」や「共感性」の高い人です。加えて**メンターとメンティの相性も重要**です。余りにも行動特性が違いすぎると、適切なコミュニケーションが取れない可能性もありますので注意が必要です。マッチングにあたっては、適性検査を活用するのも良いでしょう。

②メンターへの教育・・・傾聴スキルや質問スキルといったコミュニケーション技術はもちろん、問題発生時の対応や守秘義務の徹底といった**メンターとしての適切な振る舞い方に関する教育も不可欠**です。**メンタリングの進め方やフィードバックの方法についても認識を共有**しておくと良いでしょう。

③メンター側のケア・・・制度を継続的に有効に機能させるには、メンター側をしっかりケアすることも重要なポイントです。真面目に取り組むメンターであればあるほど、「メンタリングの内容はこれで合っているんだろうか？」「私で何か役に立てているのだろうか？」と思い悩むことも多いものです。また、担当していたメンティが何らかの事情で退職してしまった場合、退職理由がメンターにあるわけでもないのに責任を感じるメンターもいます。**定期的にメンターと運営側、あるいはメンター同士で情報交換する場を作り、メンターが安心できる環境で運用**することが必要です。

メンターはメンティに近い存在として精神的な支柱になってくれるため、離職率の低下につながることが期待できるでしょう。メンターはメンティと同じ目線に立って考えることが大切です。メンター制度を導入する際は、適性のある人材を選出することはもちろんですが、企業全体で運用をサポートしていくことも忘れないようにしましょう。

文責：井上

賃金のデジタル払いについて

労働基準法では、賃金は現金払いが原則です。ただし、労働者が同意した場合は、銀行口座などへの賃金の振込が認められてきました。キャッシュレス決済の普及や送金手段の多様化のニーズの高まりに対応するため、労働者が同意した場合には、一部の資金移動者※の口座への賃金支払ができることとなりました。

今回は、賃金デジタル払いにおける注意点を説明していきます。

※賃金のデジタル払いが認められる厚生労働省の指定を受けた資金移動業者は、R6.8/9 現在 1 社（PayPay 株式会社）

注意点

- 現金化できないポイントや仮想通貨での賃金支払いは認められません。
- 賃金のデジタル払いは、賃金の支払・受取方法の選択肢の1つであり、賃金のデジタル払いの導入した事業所においても、すべての労働者の現在の賃金払い・受取方法の変更が必須となるわけではありません。
- 労働者が希望しない場合は、これまでどおり銀行口座などで賃金を受け取ることが出来ます。また、雇用主は希望しない労働者に賃金のデジタル払いを強制することはできません。（労働者本人の同意がない場合や賃金のデジタル払いを強制した場合には、雇用主は労働基準法違反となり、罰則の対象になり得ます。）
- 賃金の一部を指定資金移動業者口座で受け取り、その他は銀行口座で受け取ることも可能です。

◇希望する労働者
賃金の一部・・・資金移動業者口座（例：5万円）
残りの賃金・・・銀行口座

◇希望しない労働者
賃金全額・・・銀行口座

デジタル払いで知っておくこと

- 事前の**労使協定**が必要です。賃金のデジタル払いを事業所に導入する場合は、労使協定を締結し労働者への説明をし、労働者と個別の同意を得ることが必要です。
- 受取額は適切な設定が必要です。指定資金移動業者口座は、「預金」するためではなく、支払や送金に用いるためのものであることを理解の上、支払などに使う見込み額を受け取るようにすることが必要です。
  また、受取額は1日当たりの払い出し上限額以下の額とする必要があります。
- 口座の上限額は100万円以下に設定されています。上限額を超えた場合には、あらかじめ労働者が指定した銀行口座などに自動的に出金されます。この際の手数料は労働者の負担となる可能性がある、指定資金移動業者に確認が必要です。
- 口座残高の現金化も可能です。（月1回は口座からの払い出し手数料なし）ATM や銀行口座などへの出金により、口座残高を現金化（払い出し）することも可能です。少なくとも毎月1回は労働者の手数料負担なく指定資金移動業者口座から払出ができます。払出方法や手数料は指定資金移動業者により異なります。
- 口座残高の払い戻し期限は少なくとも10年間です。最後の入出金から10年間は、申出などにより払い戻してもらうことができます。

賃金のデジタル払いのメリットとデメリットを知り、よく理解した上で、導入することが大切です。導入にあたっては、雇用主と労働者双方の手続きも必要となります。

文責：小林

2025.1 改正

労働者死傷病報告の電子申請が義務化されます

2025 年（令和 7 年）1 月 1 日より、労働者死傷病報告の電子申請が義務化され、書類の報告事項も一部変更となります。改正のこの機会に、労働者死傷病報告について、今一度確認していきましょう。

労働者死傷病報告とは

業務中に労働災害による死傷者が生じたときに、労働基準監督署に提出する報告書です。
報告書は 2 種類あり、負傷者の休業日数により、報告書の様式や提出期限が異なります。
(休業 4 日以上)様式 23 号(A4 縦)。災害発生後、遅滞なく提出。 ※死亡の場合も含む
(休業 4 日未満)様式 24 号(A4 横)。1，4，7，10月に、前 3 ヶ月分を纏めて提出。 ※1～3 月⇒4 月

提出先(報告先)

休業または死亡した方の所属する事業場の所在地を管轄する労働基準監督署になります。
建設現場における労災は、上記と取扱いが異なります。建設現場では、その現場を一つの事業場と考えることとなり、労災事故が発生した工事現場の所在地を管轄する労働基準監督署に提出します。
電子申請においても同様に考えて、提出先を選択します。

電子申請について

e-gov の HP から電子申請が利用できます。e-gov の事前準備や操作方法は、e-gov 利用者サポートデスクをご活用すると便利です。　※36 協定など各届出でもご利用できます
■電話番号 050-3786-2225　■HP https://shinsei.e-gov.go.jp/contents/contact

労働災害が発生し、死亡又は負傷者の休業が 4 日以上となった際に提出する、様式 23 号は、労災保険の休業給付等を請求する際にも重要となってきます。労災が生じたら、可能な限り速やかに提出をしましょう。

【改　正　事　項】

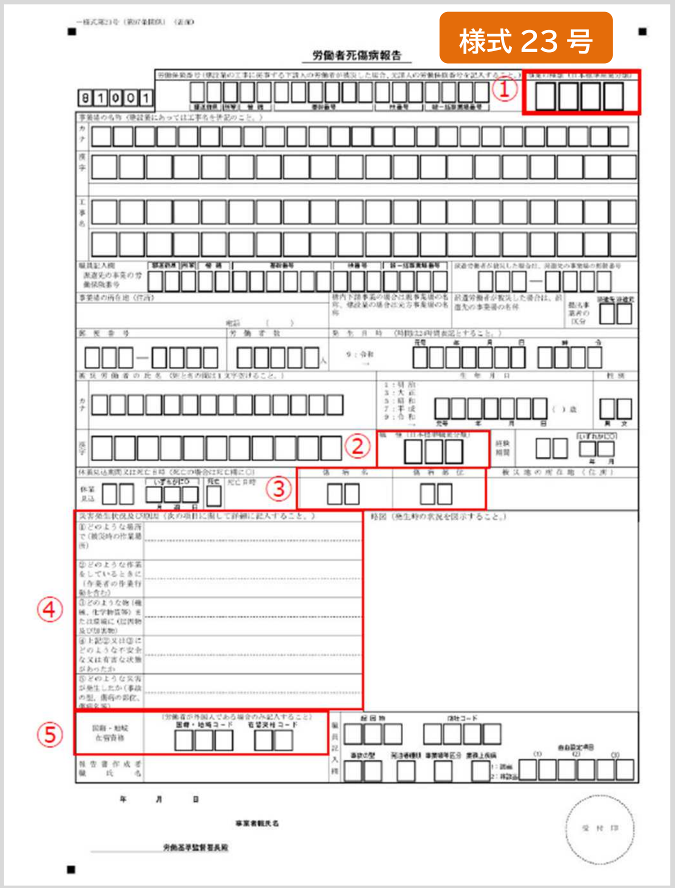
■ **事業の種類**
日本標準「産業」分類に基づいた分類コードを記載

■ **被災者の職種**
日本標準「職業」分類に基づいた分類コードを記載

■ **傷病名及び傷病部位**
電子申請においては対応するコードを選択

■ **災害発生状況及び原因**
記入枠が 5 段に分割され、災害発生状況の記載がわかりやすくなりました。

■ **国籍・地域及び在留資格**
電子申請においては対応するコードを選択



文責：早川

カスタマーハラスメントって何？

近年社会問題化している「カスタマーハラスメント（以下「カスハラ」」とは、顧客が企業に対して理不尽なクレームや言動をすることをいいます。
カスハラの具体的な内容や、現時点での法整備等の状況・今後の法改正等の状況についてご紹介します。

カスハラとは

＜定義＞

顧客等からのクレーム・言動のうち、クレーム・言動の要求の内容の妥当性に照らして、その要求を実現するための手段・態様が社会通念上不相当なものであって、その手段・態様により、労働者の就業環境が害されるもの

顧客の要求の内容が妥当性を欠く場合とは

・企業の提供する商品・サービスに瑕疵・過失が認められない場合
・要求の内容が、企業の提供する商品・サービス内容とは関係がない場合

要求を実現するための手段・態様が社会通念上不相当なものとは

・身体的な攻撃（暴行・傷害）
・精神的な攻撃（脅迫・中傷・侮辱・暴言）
・威圧的な言動、執拗な（しつこい）言動、差別的な言動、性的な言動
・土下座の要求や拘束的な行動（不退去、居座り、監禁）
・商品交換、金銭補償の要求
・謝罪の要求（土下座の要求を除く）

労働者の就業環境が害されるとは

労働者が、人格や尊厳を侵害する言動により身体的・精神的に苦痛を与えられ、就業環境が不快となったために能力の発揮に重大な悪影響が生ずるなど、労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じること。

労働者災害補償保険法による精神障害の労災認定基準の改正

業務に関連したセクシュアルハラスメント（以下「セクハラ」という。）や、パワーハラスメント（以下「パワハラ」という。）のみならずカスハラにより、心身の不調をきたす労働者の増加が顕著になってきたことを踏まえ、**労働者災害補償保険法における【精神障害労災認定基準】が令和５年９月に改正されることになりました。**

改正内容概要

「業務による心理的負荷（ストレス）評価表」の見直しにより、**カスハラが新たに追加され、顧客や取引先等からの迷惑行為の態様別に心理的負荷の強度を明確化し、心理的負荷の強度が[強]の場合には、業務上災害と認定する。**

現時点での法整備の状況・今後の法整備について

企業は【安全配慮義務】に基づき、従業員をカスハラから守る責任があります。

しかし、ハラスメントの中でも、セクハラ、マタニティーハラスメント（マタハラ）は男女雇用機会均等法で規制されており、パワハラについては、労働施策総合推進法により防止措置を講ずるよう義務付けされるなど、法律上の規制がされておりますが、カスハラについては法律上の規制はありませんでした。

そこで、政府は本年度の「経済財政運営と改革の基本方針（骨太の方針）」に**労働政策総合推進法を改正し、カスハラから労働者の保護を図るべく、対応マニュアルの策定や相談窓口の設置などのカスハラ防止の取り組みを企業に義務化させる**方向性が盛り込まれることとなり、労働政策総合推進法の改正案が来年の通常国会に提出される予定となっています。

文責：筒井

随時改定（月額変更届）の留意点

2024年10月より、地域別最低賃金が大幅に引き上げられました。これは雇用形態・呼称問わず、事業場で働くすべての労働者が対象となります。社会保険に加入している従業員が、最低賃金の引き上げに合わせて給与額を改定した場合、随時改定（月額変更届）に該当し、社会保険料を決める標準報酬月額が改定となる可能性があります。留意点について、以下にご案内させていただきます。

＜随時改定（月額変更届）とは＞ 以下３点すべてを満たした場合に行います。

1. 昇給・降給等により固定的賃金（※1）に変動があった場合
2. 『変動月』からの3か月間に支給された報酬の平均月額に該当する標準報酬月額と、これまでの標準報酬月額との間に2等級以上の差が生じた場合（残業手当等の非固定的賃金も報酬に含みます）
3. 3か月とも支払い基礎日数（※2）が17日以上である場合（特定適用事業所勤務（※3）の短時間労働者は11日以上）

※1　固定的時賃金の変動例

①基本給等、固定給の昇給・降給

②給与体系の変更

③請負給・歩合給の単価や歩合率の変更

④住宅手当・役職手当等、固定的手当の新設、支給額の変更

※2　支払い基礎日数の例

支払基礎日数とは、『給与計算の対象となる日数』を言います。

①　日給制・時給制⇒出勤日数

②　月給制・週給制⇒歴日数

※3　特定適用事業所（令和6年10月～51人以上に改正されました）

1年のうち6か月以上、厚生年金保険の被保険者数が51人以上となることが見込まれる企業等のことです。

『新賃金』で、1か月完全に支払われた月を変動月の起算月と考えます。よって、賃金計算期間の途中で賃金額が変動した場合には、いつから随時改定（月額変更届）の対象になるか注意が必要です。最低賃金引き上げに伴い見直された企業も多いでしょう。ご不明点があれば担当者までお気軽にお問合せください。

スタッフコラム

今月のコラムは滝瀬が担当します。

久しぶりにコラムを担当します滝瀬です。

先日は多くのお客様にご視聴いただき、今後の法改正に関するセミナーを開催させていただきました。私自身は、エールに入社して12年目となりますが、最近、ふと振り返ると、仕事を取り巻く環境や世の変化のスピードに驚くことが多くなりました。入社当時は、手続は紙の書類を作成、公共機関の窓口へ持参し、受付印を取り付ける時代。それがあっという間に、電子申請が主流となり、押印レス・ペーパーレスが実現しています。さらに本年12月からはマイナンバーカードを保険証として使用することとなり、来年1月からは、労働基準監督署への死傷病報告などの電子化が義務付けられるなど、ますますデジタル化が進展していきます。更に、最近では生成AIやRPAの活用によるさらなる効率化が期待されていますが、このDXの波は、単なる手続きの簡素化にとどまりません。私たち専門家にとって、より高度な知識と柔軟な対応が求められる時代が到来したと考えます。変化のスピードに追随しつつ、「人」に関する真の専門家として、皆様に伴走させていただけるよう、日々研鑽を重ねてまいりますので、今後とも、お気軽にご相談ください！