

## ■最新・行政の動き

### ■ニュース

○自然災害に備えましょう

○転職活動で、「選考辞退をしたことがある」は61%～エン・ジャパンの調査より

ほか

## ■実務チェックポイント

○労働条件明示のルール改正について

○労働安全衛生法に基づく健康診断実施後の措置について

○募集・採用における年齢制限禁止の例外について

## ■今月の業務スケジュール

## ◆最新・行政の動き

### パワハラ防止法関連 2000社超を是正指導 相談は5万件に倍増

厚生労働省は、事業主にパワーハラスメント防止措置の実施を義務付けた労働施策総合推進法（いわゆるパワハラ防止法）の施行状況を明らかにしました。

義務化の対象を中小企業まで広げた令和4年度において、全国に設置されている総合労働相談コーナーなどに寄せられた同法関連の相談件数は5万840件となり、2万3000件程度だった前年度から117.6%増加しました。相談内容は、パワハラ防止措置関連が4万458件（87.7%）を占めました。パワハラに関する相談を行ったことを理由とする不利益取扱い関連も1581件（3.1%）ありました。

相談などを受けて雇用管理の実態把握を行ったのは4899事業所。このうち2258事業所で同法違反がみつきり、是正指導しました。是正指導件数は計2546件で、589件だった前年度の4.3倍に達しています。

指導内容は、「パワハラ防止措置」が1655件で最も多く、以下、「事業主の責務（労働者への研修実施など）」が475件、事業主に対して自らの言動に注意を払うよう努めることを求める「事業主の責務（自らの言動）」404件、「パワハラ相談を理由とした不利益取扱い」12件と続きました。

**【発行】社会保険労務士法人NSR**

〒530-0004

大阪市北区堂島浜1丁目1番8号 堂島パークビル3階

電話:06-6345-3777 FAX:06-6345-3776

e-mail: info@nsr-j.com

## 自然災害に備えましょう 内閣府 厚生労働省

### ◆頻発する豪雨等の自然災害

近年、集中豪雨が各地で発生しています。最近では秋田県で記録的な大雨となり、広い範囲で被害が出ました。被害に遭ってから対応するのでは、事業継続の難易度は格段に上がります。自然災害に対し、様々な観点から備えておくことが必要です。

企業防災を考えるときに参考となるのが、内閣府が公表している「**事業継続ガイドライン—あらゆる危機的事象を乗り越えるための戦略と対応—（令和5年3月）**」です。まずは、これに沿って自社の方針を検討していくとよいでしょう。

【内閣府「事業継続ガイドライン—あらゆる危機的事象を乗り越えるための戦略と対応—（令和5年3月）」】

<https://www.bousai.go.jp/kyoiku/kigyuu/pdf/guideline202303.pdf>



### ◆労働基準法や労働契約法の取扱い

被災時に休業する場合など、法的な取扱いはどうなるのでしょうか。これについては、「**自然災害時の事業運営における労働基準法や労働契約法の取扱いなどに関するQ&A**」が参考になります。災害を理由に休業するとき、従業員が被災し出勤できないときなど、気になる事項への回答が示されています。例えば、勤め先は営業しているものの、従業員が避難所にいて通勤できない場合、出勤できないことのみを理由に解雇するのは、「一般的には相当でない」と考えられるとしています（ただし、最終的には個別の事情を総合的に勘案して判断される）。

経営においては、混乱の中で迅速な判断を求められることがあります。会社と従業員を守るためにも、いざというときに適切な判断ができるよう備えておきましょう。

【厚生労働省「自然災害時の事業運営における労働基準法や労働契約法の取扱いなどに関するQ&A」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/000806952.pdf>

## 転職活動で、「選考辞退をしたことがある」は61%～エン・ジャパンの調査より

人手不足が続いているなか、早く即戦力がほしい中途採用で選考辞退されてしまうのはアタマの痛いところです。このほどエン・ジャパン株式会社が、運営する総合求人サイト『エン転職』上で、ユーザーを対象に転職活動における「選考辞退」についてアンケートを実施し、結果を公表しました。

※調査期間：2023年5月29日～6月27日、有効回答数：8,622名

### ◆選考辞退をしたことが「ある」人は61%。「2社以上」の選考辞退経験者は63%

「転職活動において選考辞退をしたことはありますか？」の質問に、「ある」と回答した人は61%で、昨年2022年に実施した同調査より5ポイント上昇しました。

選考を辞退したことがある人に、辞退したのは何社かと質問すると、1社は37%で、「2社以上」の回答は63%ありました（内訳は、2社：28%、3社：16%、4社：5%、5社：5%、6社～9社：4%、10社以上：5%）。

また、辞退したタイミングについては、「面接前」が46%、「面接後」は45%と拮抗し、「内定取得後」は37%でした。

### なぜ選考辞退をするのか



### ◆辞退理由は、面接前は「他社の選考が通過した」、面接後は「求人情報と話が違った」が最多

面接前に選考辞退した理由は、「他社の選考が通過した」が最多で37%、次いで「ネットで良くない口コミを見た」が27%、「企業の対応が悪かった」が20%となっています。

面接後に選考辞退した理由は、「求人情報と話が違った」が49%で最多、「他の選考が通過した」は35%で2位でした。

内定取得後に辞退した理由は、「他社の選考が通過した」と「提示された条件がイマイチだった」がそれぞれ44%で第1位でした。

「これが決め手となって辞退を決めた」という出来事があるかという質問には、「他社の選考が通過した」「ネットで良くない口コミを見た」「企業の対応が悪かった」「求人情報と話が違った」について、具体的なエピソードが回答されています。

辞退するに至った理由の「求人情報と話が違った」や「企業の対応が悪かった」などは、直ちに違法とはならないとしても、企業の信頼を損なう大きな問題です。ネットの口コミなどが、求職者には転職先選びの判断の一つになっていることも、企業としては今後の採用活動において注意しておきたいところです。

【エン・ジャパン株式会社「8000人に聞いた「選考辞退」の実態調査」】

<https://corp.en-japan.com/newsrelease/2023/33829.html>

## 男性の育休取得率の増加と企業の育児休業支援

### ◆改正育児・介護休業法と男性育休

育児・介護休業法の改正により、令和4年10月から「産後パパ育休」（出生時育児休業）や「育児休業の分割取得」が施行されています。本改正は男女とも仕事と育児を両立できるよう設けられたもので、特になかなか進んでいなかった男性の育児休業の取得については、その対応が求められているところです。

### ◆男性の育休取得者の割合は約17%

厚生労働省が公表した「令和4年度雇用均等基本調査」によれば、令和2年10月1日から令和3年9月30日までの1年間に配偶者が出産した男性のうち、令和4年10月1日までに育児休業を開始した者（育児休業の申出をしている者を含む）の割合は17.13%となっています。

この数値は上記改正施行前の状況によるものですが、前回調査（令和3年度：13.97%）より約3ポイント

の上昇、過去最高となっています。同調査の10年前の数値が2%程度だったことを考えると、近年、急上昇しているといえます。

### ◆求められる育休支援の取組み

政府は6月に策定された「こども未来戦略方針」で、2025年までに男性育休取得率を50%へ引き上げる方針を示しました。同方針では、その他、男性が一定期間以上の「産後パパ育休」を取得した場合の給付率の引上げや、育児休業を支える体制整備を行う中小企業に対する助成措置の拡充なども挙げられています。

近時、男性でも育児休業が取りやすい環境かどうかは、求職者の企業選びにおいても判断材料となってきています。企業への助成の動きも注視つつ、今後より一層、育児休業支援の取組みについて検討していきたいところです。

【厚生労働省「令和4年度「令和4年度雇用均等基本調査」の結果概要」】

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/71-r04/07.pdf>

## フリーランスの取引に関する新しい法律のポイント

フリーランスの方が安心して働ける環境を整備するための「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律」（フリーランス・事業者間取引適正化等法）が先の通常国会で可決成立し、5月12日に公布されました。

同法は2024年秋頃までに施行されますが、7月25日に周知資料としてリーフレットが公表されましたので、そのポイントを紹介します。

### ◆法律の適用対象

適用対象は、発注事業者とフリーランスの間の「業務委託」に係る事業者間取引です。フリーランスとは、業務委託の相手方である事業者で、従業員を使用しないもの、発注事業者とは、フリーランスに業務委託する事業者で、従業員を使用するものをいいます。

### ◆法律の内容

次の義務が、発注事業者が満たす要件に応じて課されます。

- ① 書面等による取引条件の明示……業務委託をした場合の、書面等による「委託する業務の内容」「報酬の額」「支払期日」等の取引条件を明示すること
- ② 報酬支払期日の設定・期日内の支払い……発注した物品等を受け取った日から数えて60日以内の報酬支払期日を設定し、期日内に報酬を支払うこと

- ③ 禁止事項……フリーランスに対し、継続的業務委託をした場合に法律に定める行為をしてはならないこと
- ④ 募集情報の的確表示……広告などにフリーランスの募集に関する情報を掲載する際に、虚偽の表示や誤解を与える表示をしてはならないこと、内容を正確かつ最新のものに保たなければならないこと
- ⑤ 育児介護等と業務の両立に対する配慮……継続的業務委託について、フリーランスが育児や介護などと業務を両立できるよう、フリーランスの申出に応じて必要な配慮をしなければならないこと
- ⑥ ハラスメント対策に係る体制整備……フリーランスに対するハラスメント行為に関する相談対応のための体制整備などの措置を講じること
- ⑦ 中途解除等の事前予告……継続的業務委託を中途解除したり、更新しないこととしたりする場合は、原則として30日前までに予告しなければならないこと

【厚生労働省「フリーランスの取引に関する新しい法律ができました」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/001124404.pdf>



## 12月よりアルコール検知器によるアルコールチェックが義務化されます

## ◆12月1日から義務化決定

現在、令和4年4月施行の道路交通法の改正により、「白ナンバー」車（自家用車）を5台以上、または定員11人以上の車を1台以上保有している事業者は、運転の前後に目視による酒気帯びの確認とその記録の1年間の保管が義務付けられています。しかし、12月1日からは、アルコール検知器によるアルコールチェックが義務化されることが決定しました。

検知器によるアルコールチェックの義務化は、当初は令和4年10月の施行を予定していましたが、世界的な半導体不足の影響でアルコール検知器の供給が間に合わないとして延期となっていました。その後、アルコール検知器の生産・供給が可能な状況となり、パブリックコメントを募集し施行日が決定しました。

## ◆アルコールチェックの業務

アルコール検知器を用いたアルコールチェックの業務は以下のとおりです。

- ・運転者の酒気帯びの有無の確認を、アルコール検知器{※}を用いて行うこと
  - ・アルコール検知器を常時有効に保持すること。
- ※アルコール検知器については、酒気帯びの有無を音、

色、数値等により確認できるものであれば足り、特段の性能上の要件は問わないものとされています。

また、運転業務前後に、安全運転管理者による目視での確認（対面で顔色、呼吸（アルコールの匂い）等）と記録が必要となります。

## ◆使用者が責任を問われることも

従業員が酒気帯び運転や飲酒運転で事故を起こした場合、使用者に刑事罰が科される場合がありますし、企業イメージにも大きな影響を与えることとなります。滞りなくアルコールチェックが実施できるように体制を整えておきましょう。

【警視庁「アルコール検知器使用義務化規定の適用について」】

[https://www.npa.go.jp/news/release/2023/02\\_sankou.jp](https://www.npa.go.jp/news/release/2023/02_sankou.jp)

【警察庁ポスター、リーフレット】

<https://www.npa.go.jp/bureau/traffic/insyu/img/ankanleaflet.pdf>



## トラックGメン設置による荷主・元請事業者への監視体制の強化

## ◆荷主等への監視体制強化へ

国土交通省は7月21日、長時間の荷待ちや、依頼になかった附帯業務、無理な配送依頼等、適正な取引を阻害する疑いのある荷主企業（着荷主企業も含む）・元請事業者の監視を強化するため、「トラックGメン」を創設しました。

## ◆トラックドライバーの労働条件改善が急務

トラックドライバーは、他産業と比較して労働時間が長く、低賃金にあることから、担い手不足が課題にあり、荷待ち時間の削減や適正な運賃の収受等により、労働条件を改善することが急務となっています。

これまで国土交通省では、適正な取引を阻害する行為を是正するため、貨物自動車運送事業法に基づき、荷主企業・元請事業者への「働きかけ」「要請」等を実施してきましたが、2024年問題（ドライバーへの時間外労働の上限規制が適用されることによる、物流への影響が懸念される問題）を前に強力な対応が必要と判断し、トラックGメンを創設したものです。

「トラックGメン」による調査結果を、貨物自動車運送事業法に基づく荷主企業・元請事業者への「働きかけ」（違反原因行為を荷主がしている疑いがあると認められ

る場合）→「要請」（荷主が違反原因行為をしていることを疑う相当な理由がある場合）→「勧告・公表」（要請してもなお改善されない場合）に活用し、実効性を確保するとしています。

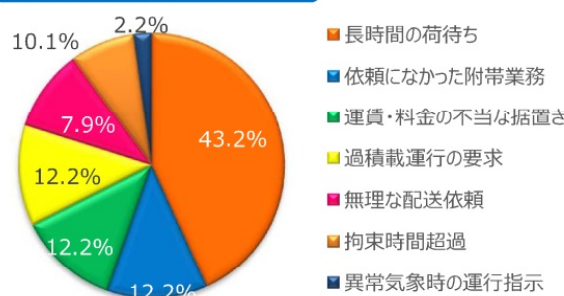
## ◆162名体制で始動・本省および地方運輸局等に設置

トラックGメンは、国土交通省の既定定員82人のほかに、新たに80人を緊急に増員し、合計162人体制により業務を遂行するとしています。トラックGメンは、本省および地方運輸局等に設置されます。

【国土交通省「トラックGメン」の創設について】

<https://www.mlit.go.jp/report/press/content/001620557.pdf>

## 違反原因行為の割合



## 「働きかけ」等の実施件数

要請：4件 働きかけ：82件

※令和元年7月～令和5年5月末までの累計

## 令和4年度労基署の監督指導結果&amp;指導事例

厚生労働省より、令和4年度に長時間労働が疑われる事業場に対して労基署が実施した監督指導の結果が公表されました。この監督指導は、各種情報から時間外・休日労働時間数が1か月当たり80時間を超えていると考えられる事業場や、長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場を対象に行われたものです。指導事例等も公表されているので、概要を紹介します。

## ◆監督指導結果のポイント

- (1) 対象期間：令和4年4月～令和5年3月
- (2) 対象事業場：33,218件
- (3) 主な違反内容（(2)のうち、法令違反があり是正勧告書が出された事例）：
  - 1 違法な時間外労働があった：14,147事業場（42.6%）
  - 2 賃金不払残業があった：3,006事業場（9.0%）
  - 3 過重労働による健康障害防止措置が未実施：8,852事業場（26.6%）

## ◆指導事例のポイント

違反内容で4割超を占め、違法な時間外労働が行われていたとして、労基署が行った主な指導事例を紹介します。

## ◇長時間にわたる違法な時間外・休日労働を行わせたこと

- ・36協定で定めた上限時間を超えて時間外労働を行わせたことについて是正勧告

- ・労基法に定められた上限時間を超えて時間外・休日労働を行わせたことについて是正勧告
- ・時間外・休日労働時間を1か月当たり80時間以内とするための具体的方策を検討・実施するよう指導

## ◇時間外・休日労働時間が1か月当たり80時間を超えた労働者に対し、時間外・休日労働の情報を提供しなかったこと

- ・時間外・休日労働時間が1か月当たり80時間を超えた労働者に対し、かかる時間外・休日労働時間に関する情報を通知していなかったことについて是正勧告

## ◇休日労働に対する割増賃金を支払っていないこと

- ・休日労働について3割5分以上の割増賃金を支払っていないことについて是正勧告

## ◇衛生委員会における調査審議等がされていないこと

- ・衛生委員会において、長時間労働による労働者の健康障害防止を図るための対策の樹立に関することについて調査審議されていないことについて是正勧告
- ・1か月当たり80時間を超えて時間外・休日労働を行わせた労働者に対する医師による面接指導の制度を導入していなかったことについて指導

## ◇深夜業に従事する労働者に対する健康診断を実施していなかったこと

- ・深夜業に従事する労働者に対し6か月以内ごとに1回、健康診断を実施するよう是正勧告

【厚生労働省「長時間労働が疑われる事業場に対する令和4年度の監督指導結果を公表します」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11202000/000969975.pdf>

## シニア雇用に関する、シニア・若手・経営者の思い

## ◆経営者・シニアそれぞれの考える問題点

初回となる2020年度調査では、下記のような傾向（いずれも複数回答）が明らかになりました。

## ○経営者が問題だと思うシニアの資質

- ①自分のやり方、経験に拘る（66.7%）、
- ②ITに弱い（37.0%）、
- ③新しいことを憶えてくれない（29.6%）、
- ④自分の経験を自慢する（22.2%）

## ○シニアが感じている一般的なシニアの問題点

- ①フルタイム勤務を嫌がる（49.7%）、
- ②ITに弱い（39.9%）、
- ③自分のやり方・経験に拘る（39.9%）、
- ④新しいことを憶えない（17.5%）

この傾向は3回目となる2022年度調査でもおおむね同様で、経営者はシニアが考えるほどフルタイムで働かないことを嫌ってはおらず、むしろ自分のやり方や経験に拘ることを嫌っている点、シニア自身の感じ方とは著しい乖離があ

ります。

## ◆若手・中堅が望むシニア像

一方、職場で同僚となる若手・中堅層が望むシニア像としては次のような回答が上位に来ています（4位は同率）。

- ①人柄がよい、
- ②技術、経験、業界（商品）知識、人脈等会社に役立つ何かを持っている、
- ③自ら手を動かす、
- ④過去の事例に詳しく、自分の仕事の役に立つ、
- ④若手とうまくコミュニケーションができる

人手不足感がますます強まる中、シニアを特別視せず、シニア雇用のメリットを活かした職場づくりを考えるにあたっては、このような調査も参考としたいですね。

【特定非営利活動法人YUVEC「2022年度版 シニア雇用ならびにシニアの働き方に関するアンケート」】

<https://www.yuvec.org/news/mada-dekiru-hito/2023/03/22/7693/>

令和6年4月から改正される労働条件明示のルールについて

○労働条件の明示義務

労働基準法15条において、「使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない」と定められています。この労働条件の明示のルールが令和6年4月1日より改正され、労使間の認識のズレや有期雇用労働者の無期転換

や雇止めなどをめぐるトラブルを未然に防止する目的で、新たに4つの項目の明示事項が追加されることとなりました。

○労働条件の明示事項の追加4項目

労働条件の明示に際し、新たに追加される4つの明示事項は次の表の通りとなります。

	追加される明示事項	明示のすべきタイミング
1	就業場所・業務の変更の範囲	すべての労働契約の締結時と有期労働契約の更新時
2	有期労働契約の通算契約期間または更新回数の上限の有無と内容	有期労働契約の締結時と更新時
3	無期転換申込機会	無期転換ルールに基づく無期転換申込権が発生する契約の更新時
4	無期転換後の労働条件	

※ 無期転換ルールとは、同一の利用者との間で、有期労働契約が通算5年を超えるときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換する制度です。

○追加4項目の注意点

労働条件の明示事項追加4項目について次の注意点が重要です。ポイントを押さえて対処することが重要です。

- ① **変更の範囲とは**、将来の配置転換などによって変われる就業場所や業務の範囲を指します。
- ② 最初の有期労働契約の締結より後に更新上限を新設・短縮する場合は、その理由を労働者にあらかじめ説明することが必要となります。
- ③ **無期転換申込機会とは**、いつから無期転換を申し込むことができるようになるのかなどの時機を指し（モデル労働条件通知書の改正イメージ参照）、これを明示することが必要となります。無期転換申込権が発生する更新のタイミング以降、有期労働契約の更新のたびに、無期転換申込機会と無期転換後の労働条件の明示が必要となります。
- ④ 無期転換後の賃金等の労働条件を決定するに当たって、他の通常の労働者（正社員等のいわゆる正規雇用の労働者および無期雇用のフルタイム労働者）とのバランスを考慮した事項（例：業務の内容、責任の程度、異動の有無・範囲など）について、有期契約労働者に説明するよう努めなければなりません。
- ⑤ 無期転換ルールを意図的に避けることを目的として、無期転換申込権が発生する前に雇止めや契約期間中の解雇等を行うことは、労働契約法の趣旨に照らして望ましいものではないとされていますのでご注意ください。

労働条件通知書など変更が必要になると思いますので、

しっかりと把握して、令和6年4月から対応できるよう準備していきましょう。

【厚生労働省「令和6年4月から労働条件明示のルールが改正されます」】

[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_32105.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_32105.html)

労働条件通知書

		年 月 日
<p>■ 職 業</p> <p>事業場名称・所在地 使用者 職 氏 名</p>		
契約期間	<p>期間の定めなし、期間の定めあり（ 年 月 日～ 年 月 日）</p> <p>※以下は、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合に記入</p> <p>1 契約の更新の有無</p> <p>〔自動的に更新する・更新する場合があります・契約の更新はしない・その他（ ）〕</p> <p>2 契約の更新は次により判断する。</p> <p>〔 契約期間満了時の業務量 ・ 勤務成績、態度 ・ 能力 ・ 会社の経営状況 ・ 従事している業務の進捗状況 ・ その他（ ） 〕</p> <p>3 更新上限の有無（無・有（更新 回まで/通算契約期間 年まで））</p> <p>【労働契約法に定める同一の企業との間での通算契約期間が5年を超える有期労働契約の締結の場合】 本契約期間中に会社に対して期間の定めのない労働契約（無期労働契約）の締結の申込みをしたときは、本契約期間の末日の翌日（ 年 月 日）から、無期労働契約での雇用に転換することができる。この場合の本契約からの労働条件の変更の有無（ 無 ・ 有（別紙のとおり） ）</p> <p>【有期雇用特別措置法による特例の対象者の場合】 無期転換申込権が発生しない期間： I（高度専門）・II（定年後の高齢者） I 特定有期業務の開始から完了までの期間（ 年 か月（上限10年）） II 定年後引き続いて雇用されている期間</p>	
就業の場所	<p>（雇入れ直後） （変更の範囲）</p>	
従事すべき業務の内容	<p>（雇入れ直後） （変更の範囲）</p> <p>【有期雇用特別措置法による特例の対象者（高度専門）の場合】 ・ 特定有期業務（ 開始日： 完了日： ）</p>	
始業、終業の時刻、休憩時間、就業時間、就業時間外労働の有無に関する事項	<p>1 始業・終業の時刻等</p> <p>(1) 始業（ 時 分） 終業（ 時 分）</p> <p>【以下のような制度が労働者に適用される場合】</p> <p>(2) 変形労働時間制等、（ ）単位の変形労働時間制・交替制として、次の勤務時間の組み合わせによる。</p> <p>〔 始業（ 時 分） 終業（ 時 分）（適用日 ） 始業（ 時 分） 終業（ 時 分）（適用日 ） 始業（ 時 分） 終業（ 時 分）（適用日 ） 〕</p> <p>(3) フレックスタイム制：始業及び終業の時刻は労働者の決定に委ねる。 （ただし、フレックスタイム（始業） 時 分から 時 分、 （終業） 時 分から 時 分、 コアタイム 時 分から 時 分）</p> <p>(4) 事業場外みなし労働時間制：始業（ 時 分） 終業（ 時 分）</p> <p>(5) 裁量労働制：始業（ 時 分） 終業（ 時 分）を基本とし、労働者の決定に委ねる。</p> <p>○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条、第 条～第 条</p> <p>2 休憩時間（ ）分</p> <p>3 所定時間外労働の有無（ 有 ・ 無 ）</p>	
休 日	<p>・ 定休日：毎週 曜日、国民の祝日、その他（ ）</p> <p>・ 非定休日：週・月当たり 日、その他（ ）</p> <p>・ 1年単位の変形労働時間制の場合一年間 日</p> <p>○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条</p>	

## 9月は「職場の健康診断実施強化月間」です

一般健康診断を実施すべき「常時使用する短時間労働者」とは、次の(1)と(2)のいずれの要件をも満たす場合としています。

- (1)期間の定めのない契約により使用される者であること。なお、期間の定めのある契約により使用される者の場合は、1年以上使用されることが予定されている者、及び更新により1年以上使用されている者。(なお、特定業務従事者健診<安衛則第45条の健康診断>の対象となる者の雇入時健康診断については、6か月以上使用されることが予定され、又は更新により6か月以上使用されている者)
- (2)その者の1週間の労働時間数が当該事業場において同種の業務に従事する通常の労働者の1週間の所定労働時間数の**4分の3以上**であること。

### 健康診断結果の労働者への通知

- 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の結果を文書で通知する必要があります(労働安全衛生法第66条の6)。
- 一般健康診断は、その結果に基づく**健康診断個人票の作成と5年間の保存義務**があります。
- 常時50人以上の労働者を使用する事業者は、「定期健康診断結果報告書」を所轄労働基準監督署長に報告する必要があります。

### 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りません**(労働安全衛生法第66条の6)。

産業医の選任義務のない事業場(労働者数50人未満の事業場)においては、**地域産業保健センター**を活用し、健康診断の結果について医師等からの意見聴取を実施することができます。

### 地域産業保健センター(地さんぽ)の連絡先

<https://kokoro.mhlw.go.jp/health-center/>

### 健康診断の結果についての医師等からの意見聴取

就業区分		就業上の措置の内容
区分	内容	
通常勤務	通常の勤務でよいもの	—
就業制限	勤務に制限を加える必要のあるもの	勤務による負荷を軽減するため、労働時間の短縮、出張の制限、時間外労働の制限、作業転換、就業場所の変更、深夜業の回数の減少、昼間勤務への転換等の措置を講じる。
要休業	勤務を休む必要があるもの	療養のため、休暇、休職等により一定期間勤務させない措置を講じる。

### 健康診断実施後の措置

- 医師等からの意見を勘案し、その必要があると認めるときは、当該労働者の実情を考慮して、就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮、深夜業の回数の減少等の措置を講ずる。
- 作業環境測定の実施、施設又は設備の設置又は整備
- 医師等の意見の衛生委員会等への報告 など

**ここまでが事業主の義務です!**

**募集・採用時の年齢制限禁止の6つの例外事由**

例外事由	例外となる場合（労働施策総合推進法施行規則1条の3第1項）
	○認められる事例 ×認められない例
<b>定年を上限</b> （例外事由1号）	定年年齢を上限として、上限年齢未満の労働者を期間の定めのない労働契約の対象として募集・採用する場合
	○定年が60歳の会社が、60歳未満の人を募集 ×有期契約、求人票の上限年齢と実際の定年年齢が一致していない、下限年齢を付している
<b>法令の規定により年齢制限がある</b> （例外事由2号）	労働基準法その他の法令の規定により、年齢制限が設けられている場合
	○18歳以上の人を募集（労働基準法第62条の危険有害業務、警備業法第14条の警備業務）
<b>キャリア形成</b> （例外事由3号イ）	長期勤続によるキャリア形成を図る観点から、若年者等を期間の定めのない労働契約の対象として募集・採用する場合
	○35歳未満の人を募集（高卒以上・職務経験不問） ×有期契約、職務経験を付している、下限年齢を付している
<b>技能・ノウハウの継承</b> （例外事由3号ロ）	技能・ノウハウの継承の観点から、特定の職種において労働者が相当程度少ない特定の年齢層（30～49歳のうち特定の5～10歳幅）に限定し、かつ、期間の定めのない労働契約の対象として募集・採用する場合
	○電気通信技術者として、30～39歳の人を募集（電気通信技術者は、20～29歳が10人、30～39歳が2人、40～49歳が8人） ×特定の年齢層におさまっていない、年齢幅が5～10歳を超えている
<b>芸術・芸能の分野</b> （例外事由3号ハ）	芸術・芸能の分野における表現の真実性などの要請がある場合
	○演劇の子役のため、15歳以下の人を募集 ×特定の年齢層を対象とした商品やサービスの提供などが目的であり、芸術・芸能の分野に該当しない場合（イベントコンパニオンとして30歳以下等）
<b>高齢者等の特定年齢層の雇用促進</b> （例外事由3号ニ）	60歳以上の高齢者、就職氷河期世代の不安定就労者・無業者または特定の年齢層の雇用を促進する政策（国の施策を活用しようとする場合に限る）の対象となる人に限定して募集・採用する場合
	○60歳以上の人を募集 ×60歳以上を募集・採用する際に上限年齢を付している（60～70歳等）

例外事由3号ニの「就職氷河期世代」については、安定した職業に就いていない者を対象とし、期間の定めのない労働契約を締結することを目的とし、職業に従事した経験があることを求人条件としない場合には、就職氷河期世代（昭和43年4月2日から昭和63年4月1日までに生まれた者）に限定した募集・採用が認められます（令和7年3月31日までの間）。

**9月の手続 [提出先・納付先]**

**【11日まで】**

- 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]

**【10月2日まで】**

- 健保・厚年保険料の納付[郵便局または銀行]
- 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]

NSR通信のバックナンバーはこちらのURLをクリック→

<https://nsr-j.com/eye/>