

## フクシマ社会保険労務士事務所たより

連絡先: 〒286-0041  
千葉県成田市飯田町 143-80-312  
電話: 0476-37-8770  
FAX: 0476-37-8810  
e-mail: info@fuku-roumu.com  
特定社会保険労務士 福島 富生



### 入職と離職の状況と転職入職者が前職を辞めた理由

#### ◆年間で常用労働者の15%が離職

人材不足のため採用に苦慮する企業も多いところですが、せっかく人を探っても、辞めていく人が減らなければ困難な状況が変わりません。

厚生労働省が公表した「令和4年雇用動向調査結果」によれば、令和4年1年間の離職者(事業所を退職したり、解雇された者)の数は約765万人となっています。また、年初の常用労働者数に対する割合である離職率は15.0%となっています。

#### ◆転職入職者が前職を辞めた理由

また、同調査によれば、令和4年1年間の転職入職者が前職を辞めた理由については、男女ともに「その他の個人的理由」(男性19.6%、女性25.0%)、「その他の理由(出向等を含む)」(男性14.7%、女性8.6%)を除くと、「定年・契約期間の満了」(男性15.2%、女性10.9%)が最も多く、「労働時間、休日等の労働条件が悪かった」(男性9.1%、女性10.8%)、「職場の人間関係が好ましくなかった」(男性8.3%、女性10.4%)が続いています。

#### ◆企業で可能な取組みを検討

上記調査でも「個人的理由」とありますが、辞める本当の理由を会社側に明確に伝える例は少ないのではないのでしょうか。

エン・ジャパン株式会社が実施した「就業前後

のギャップ」についてのアンケート調査によれば、約8割が、入社前後で「ギャップを感じた経験がある」と回答しており(トップ3は「仕事内容」「職場の雰囲気」「仕事量」)、55%がギャップにより仕事を辞めたことがあるそうです。その中でも「職場の雰囲気」は離職理由のトップとなっており、上記厚生労働省の調査の「職場の人間関係」による理由と重なるところがあります。

今後はそれぞれの企業で何が離職理由となっているのかを考え、企業として可能な取組みについても検討していく必要があるでしょう。

#### 【厚生労働省「令和4年雇用動向調査結果の概況」】

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/kyouou/doukou/23-2/dl/gaikyou.pdf>

#### 【エン・ジャパン「就業前後のギャップ」調査『エン派遣』ユーザーアンケートー】

<https://corp.en-japan.com/newsrelease/2023/34225.html>

### 定期健康診断項目の見直しについて

どこの会社でも年に一度は定期健康診断が行われていることと思いますが、この健康診断について、厚生労働省が検査項目を見直すことを議論します。この秋から検討会を立ち上げて議論し、早ければ2025年度から検査項目を入れ替えて実施するとされています。

◆廃止または変更が指摘されている主な項目

○胸部X線検査

1972年に結核の発見を目的として始まりましたが、現在では結核は減っており、肺炎や肺がんを調べるためにやっています。しかし、X線検査による肺がんの発見は精度が低く、無駄ではないかといわれるようになりました。OECD(経済協力開発機構)も、2019年に「日本の健診は無駄な検査や不要なX線被ばくなどが生じている可能性がある」と指摘しています。胸部X線検査に代わる案としては、被ばく量の少ない胸部CT検査が挙げられており、しかもCT検査だとX線で見つけられないがんも見つけられるとのことです。

○心電図検査

年齢の高い方は不整脈や心筋梗塞の恐れがあるため心電図検査をやったほうがいいのかもありませんが、若い世代では異常が見つかるケースが非常に少ないそうです。今の健康診断はどの世代も同じ心電図検査をやっていますが、年齢を区切ってやったほうが良いといわれています。

○空腹時血糖検査

問題なのはどちらかという食後の高血糖(隠れ糖尿病)で、放置すると脳卒中や心臓疾患にもなるので、食べた後の血糖値の状態がわかる検査もしたほうが良いといわれています。

◆加えた方が良いと指摘されている主な項目

○骨密度検査

骨粗鬆症になると寝たきりになって認知症にも影響するため、加えるべきだという声が多くあります。

○月経困難症や更年期障害など女性に特化した項目

「女性版骨太の方針 2023」にも盛り込まれました。症状に個人差があることから、まずは医師の問診に追加する方法が有力です。

いずれも重要な指摘なので、2025年度といわず速やかに実施してほしいですね。

【内閣府 規制改革推進会議「健康診断項目の合理化等について」】

<https://www8.cao.go.jp/kisei->

[kaikaku/kisei/meeting/wg/2210\\_03medical/230424/medical11\\_0102.pdf](https://www8.cao.go.jp/kisei-kaikaku/kisei/meeting/wg/2210_03medical/230424/medical11_0102.pdf)

「業務改善助成金」が拡充されます

8月31日から、事業場内最低賃金の引き上げを図る中小企業・小規模事業者の生産性向上に向けた取り組みを支援するための「業務改善助成金」制度が拡充されます。

◆対象を事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額50円以内の事業場に拡大

対象となる事業場が、事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が30円以内の事業場から50円以内の事業場に拡大されます。

◆一定の条件を満たす事業者は賃金引上げ後の申請が可能

通常の業務改善助成金は、事前に賃金引上げ計画・事業実施計画(設備投資等の計画)などを管轄の都道府県労働局に提出し、審査を受けて交付決定されてから計画に沿った賃金の引上げを行うという流れになります。

今回の拡充においては、事業場規模50人未満の事業場が対象の期間内に賃上げを実施した場合に限り、賃金引上げ後の申請が可能となります。対象の期間は、令和5年4月1日から令和5年12月31日です。実施後の申請では、賃金引上げ結果・事業実施計画の提出が求められます。賃金引上げ計画の提出は不要です。

◆助成率の区分となる金額の引き上げ

(a) 助成率9/10

事業場内最低賃金が870円未満から900円未満に拡大

(b) 助成率4/5(9/10)

事業場内最低賃金が870円以上920円未満から900円以上950円未満に拡大

(c) 助成率3/4(4/5)

事業場内最低賃金が920円以上から950円以上に拡大

※( )内は生産性要件を満たした事業者の場合

人材確保等の観点から、賃金引上げの動きは今後も続く見込みです。今回の拡充によって対象となる事業者については、積極的に業務改善助成金を活用していきましょう。ご検討の際は弊所にご相談ください。

【厚生労働省「業務改善助成金拡充リーフレット」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001140680.pdf>

## 「心理的負荷による精神障害の認定基準」が改正されました

### ◆改正の背景

「心理的負荷による精神障害の認定基準」が改正され、令和5年9月1日に通知されました。精神障害・自殺事案については、これまで平成23年策定の「心理的負荷による精神障害の認定基準について」に基づき労災認定が行われていました。「精神障害の労災認定の基準に関する専門検討会」(厚生労働省)は、社会情勢の変化等に鑑み、最新の医学的知見を踏まえて検討を行い、今年7月にその報告書が取りまとめられたことを受け、今回の改正となりました。

### ◆改正のポイント

認定基準改正のポイントとなるのは次の3点です。

- ① 業務による心理的負荷評価表(※)の見直し
    - ・具体的出来事「顧客や取引先、施設利用者等から著しい迷惑行為を受けた」(いわゆるカスタマーハラスメント)を追加
    - ・具体的出来事「感染症等の病気や事故の危険性が高い業務に従事した」を追加
    - ・心理的負荷の強度が「強」「中」「弱」となる具体例を拡充(パワーハラスメントの6類型すべての具体例の明記等)
- ※実際に発生した業務による出来事を、同表に示す「具体的出来事」に当てはめ負荷(ストレス)の強さを評価

② 精神障害の悪化の業務起因性が認められる範囲を見直し

- ・悪化前おおむね6カ月以内に「特別な出来事」がない場合でも、「業務による強い心理的負荷」により悪化したときには、悪化した部分について業務起因性を認める

③ 医学意見の収集方法を効率化

- ・専門医3名の合議により決定していた事案について、特に困難なものを除き1名の意見で決定できるよう変更

労災事案を防ぐためにも、従業員の心理的負荷の軽減について検討していきましょう。

【厚生労働省「心理的負荷による精神障害の労災認定基準を改正しました」】

[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_34888.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_34888.html)

## 10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]

### 31日

- 個人の道府県民税・市町村民税の納付<第3期分>[郵便局または銀行]
- 労働者死傷病報告の提出<休業4日未満、7月～9月分>[労働基準監督署]
- 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]
- 労働保険料の納付<延納第2期分>[郵便局または銀行]
- 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]

## 当事務所より一言

9月下旬となっても暑い日が続いています。この猛暑で農作物や家畜の生育にも影響が出ているようです。働く者にとっても、暑さは疲労度を増す大きな要因です。「暑さ疲れ」が出ている時期でもあり、労務災害の発生防止を普段以上に心がけましょう。