

社労士法人エアロウムだより

うんが いそ うてん 雲外蒼天

社会保険労務士法人エアロウム

代表社員 鶴留 舞

〒820-0067 飯塚市川津 693-47-1F

TEL : 0 9 4 8 - 2 8 - 2 4 4 4

FAX : 0 9 4 8 - 2 8 - 2 4 4 8

2023年 8月号

精神障害に関する労災補償状況 ～厚生労働省 令和4年度「過労死等の労災補償状況」より

◆令和4年度の精神障害の労災請求件数、支給決定件数は過去最多

厚生労働省が公表した令和4年度「過労死等の労災補償状況」によれば、仕事による強いストレスが原因で発病した精神障害の状況について、労災請求件数は 2,683 件で前年度比 337 件の増加、支給決定件数は 710 件で前年度比 81 件の増加となっています。

この数はいずれも統計開始から過去最多となっています。

◆業種別では医療・福祉、年齢別では 40～49 歳が最多

業種別では、医療・福祉（請求 624 件、支給決定 164 件）が最多となっており、次いで製造業（請求 392 件、支給決定 104 件）、卸売業・小売業（請求 383 件、支給決定 100 件）が続いています。

また、年齢別では、請求件数、支給決定件数いずれも 40～49 歳が最多となっています。

◆出来事の類型ではパワハラが最多

支給決定件数の出来事の類型別では「パワーハラスメント」が 147 件で最多となっています。その他、「同僚等から、暴行又は（ひどい）いじめ・嫌がらせを受けた」や「セクシュアルハラスメント」などハラスメント関連の類型によるものが目立ち、ハラスメントに関する問題は影響が大きいことがわかります。

◆労災認定基準の改正も

精神障害の労災認定基準については、業務による心理的負荷評価表の見直し（具体的出来事にいわゆるカスタマーハラスメントが追加等）がされるなど、近く改正予定となっています。引き続き職場のハラスメント対応やメンタルヘルス対応については気をつけていきたいところです。

【厚生労働省「令和4年度「過労死等の労災補償状況」精神障害の労災補償状況】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11402000/001113802.pdf>

働きやすい職場づくりに取り組みませんか？

- ・労使トラブルを回避
- ・採用力アップ
- ・離職率低下
- ・社員のモチベーションアップ

など様々な恩恵があります。

ご興味ございましたら TEL : 0948-28-2444 八尋（やひろ）までご連絡ください！！



2023 年春闘は高水準～連合集計より



7月5日、2023年の春季生活闘争（春闘）の最終回答集計が連合より発表されました。その結果の概要をお伝えします。

◆賃上げの数値（月例賃金）は

5,272 組合の「定昇相当込み賃上げ計」は、加重平均で 10,560 円（3.58%）と、昨年と比べると 4,556 円（1.51 ポイント）増えています。

上記のうち 300 人未満の中小組合 3,823 組合は、8,021 円（3.23%）で、昨年比 3,178 円（1.27 ポイント）増える結果となりました。

賃上げ分が明確に分かる 3,186 組合の「賃上げ分」は 5,983 円（2.12%）、うち中小組合 2,019 組合は 4,982 円（1.96%）となり、いずれも賃上げ分の集計が開始された 2015 年以降で最も高い結果となっています。

有期・短時間・契約等労働者の賃上げ額は、加重平均で時給 52.78 円（昨年比 29.35 円増）、月給 6,828 円（同 2,831 円増）で、引上げ率は概算でそれぞれ 5.01%・3.18%となり、時給は一般組合員（平均賃金方式）を上回る結果になりました。

◆連合の見解

- ・企業内最低賃金協定改定の取組み組合数は昨年同時期並みだが、回答額は着実に上昇している。
- ・すべての労働者の立場に立った「働き方」の改善やジェンダー平等・多様性の推進に向けても数多くの取組みがなされている。

物価上昇が続く中、賃上げを前向きにとらえている企業は多くなっています。政府においても、最低賃金の「全国平均 1,000 円」達成を視野に議論が進められています。

今後も賃上げ機運は高まる予想で、企業としてもその分の利益確保が必須となるでしょう。

【連合「2023 春季生活闘争 第 7 回（最終）回答集計結果について」】

https://www.jtuc-rengo.or.jp/activity/roudou/shuntou/2023/yokyu_kaito/kaito/press_no7.pdf?1967

シニア採用の現状と課題

マイナビが行った、非正規雇用の採用業務に携わった人を対象とした調査（2023 年）の結果によると、人手不足を背景に、非正規雇用のシニア（65 歳以上）の採用について、警備、介護、ドライバーといった業種で採用実績が高いようです。

- 警備 89.4%（前年比 1.2 ポイント増加）
- 介護 79.6%（前年比 2.5 ポイント増加）
- ドライバー 78.6%（前年比 6.9 ポイント増加）



◆シニアを採用する理由、採用したくない理由

この調査で、シニア採用をしている、または採用意向があると回答した人の「シニアを採用したい理由」としては、「人手不足の解消・改善に繋がるから」（51.2%）、「専門性が高い・経験が豊富」（37.1%）、「これまで採用したシニアが優秀だったから」（25.4%）といった回答が上位に挙がっています。

一方、シニアを採用したくない理由として、「体力や健康面に不安がある」（53.7%）という回答もあります。

これらを踏まえて既存の業務の見直しなどを行い、シニア採用を実施すれば、シニアのみならず今後の多様な人材の採用活動や、いったん退職した人の再雇用などの場面にも良い影響を与えるでしょう。

◆今後の課題

人手が不足している企業では、シニアの採用が今後いっそう検討すべき課題となります。一方で、今いる中堅社員の介護離職を防止する、「多様な働き方」に対応して自社の魅力アップにつなげるなどの取組みも重要となってきます。介護離職の防止に関しては、来年にも法改正が行われる見込みですので、今後の情報に留意しておきましょう。

【マイナビ「非正規雇用の外国人・シニア採用に関する企業調査(2023 年)」】

https://careerresearch.mynavi.jp/research/20230628_53546/

ジェンダーギャップ指数(2023年) 日本は125位

◆昨年とほぼ横ばい、過去最低順位

世界経済フォーラム(WEF)は、6月に2023年の各国における男女格差を数値化したジェンダーギャップ指数を発表、日本の総合スコアは0.647で昨年とほぼ横ばい、146カ国中125位(G7では最下位)でした。昨年より9つランクを落とし過去最低の順位となりました。なお、1位はアイスランドで総合スコアは0.912でした。

ジェンダーギャップ指数は、男性に対する女性の割合を示しており、経済、教育、健康、政治の4つの分野のスコアをそれぞれ算出し、その平均値として0(完全不平等)から1(完全平等)で評価されます。

◆経済・政治分野で低水準

分野別でみると、教育(識字率や就学率の男女比)は0.997(47位)、健康(出生時性比・健康寿命の男女比)は0.973(59位)と高水準でした。しかし、経済(労働参加率の男女比、同一労働における賃金の男女格差、管理職の男女比など)は0.561(123位)、政治(国会議員・閣僚の男女比など)は0.057(138位)で他の国に比べて低い水準となっており、男女の格差があることがわかります。

◆2030年までに女性役員を30%に

政府は6月、経済分野でのジェンダーギャップ解消のために、「女性版骨太の方針(女性活躍・男女共同参画の重点方針)」を発表しました。そこで岸田首相は、東証プライム市場に上場する企業を対象に、2025年をめぐりに女性役員を1人以上選任し、2030年までに女性役員の比率を30%にする目標を示しました。また、女性起業家の育成・支援、女性のデジタル人材の育成やリスキリングの推進なども掲げています。

【内閣府男女共同参画局「男女共同参画に関する国際的な指数」】

https://www.gender.go.jp/international/int_syogaikoku/int_shihyo/index.html

【内閣府男女共同参画局「女性版骨太の方針(女性活躍・男女共同参画の重点方針)」】

<https://www.gender.go.jp/policy/sokushin/sokushin.html>



生成AIサービス利用時の注意点

◆目覚ましい発展を遂げる生成AI

ChatGPT等の生成AIサービスが話題です。プロンプトと呼ばれる質問・指示に対し、自然な文章で膨大なデータから導いた回答を返してくれることから、生産性の向上などに寄与するとされています。その反面、法的な整備が追いついていない点も多く、利用には注意も必要です。なかでも、個人情報や秘密情報の入力は避けるよう注意喚起されています。なぜなら、入力した内容はデータ学習に使用されることがあり、流出の懸念があるからです。企業において使用ルールを定めることは必須といえるでしょう。

◆使用ルールの策定

では、どのようなルールを策定すればいいのでしょうか。参考になるのが、一般社団法人日本ディープラーニング協会による「生成AIの利用ガイドライン」です。生成AIの活用を考える組織がスムーズに導入を行えるように、利用ガイドラインのひな型が公開されています。組織の目的やポリシー等に照らして、必要な追加や修正を加えることができます。「簡易解説付きガイドライン」では、データ入力に際して注意すべき事項、生成物を利用するに際して注意すべき事項に触れられており、社内での検討に役立つ内容になっています。また、個人情報取扱事業者が社内での積極的な活用を検討しているのであれば、個人情報保護委員会による「生成AIサービスの利用に関する注意喚起等」にも目を通しておきましょう。

「気づかぬうちに社員が不適切な使用をして、問題に発展してしまった」ということのないよう、早めに対策を講じておきたいですね。

【一般社団法人日本ディープラーニング協会「資料室」】

<https://www.jdla.org/document/#ai-guideline>

【個人情報保護委員会「生成AIサービスの利用に関する注意喚起等について」】

https://www.ppc.go.jp/news/careful_information/230602_AI_utilize_alert/



8月の税務と労務の手続 [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

- 個人事業税の納付<第1期分> [郵便局または銀行]
- 個人の道府県民税・市町村民税の納付<第2期分> [郵便局または銀行]
- 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]



クレジットカードの明細書を確認して下さい

何だか政府広報みたいなタイトルですが、最近私自身に起きたクレジットカード不正利用に関する話です。

数年前にも1度不正利用があったのですが、そのときはカード会社からすぐに連絡が入り、モニタリングしていたら私が普段買うはずのないもの(ゲーム)が決済されていたので連絡しましたと言ってすぐに引き落としを止め、カードを新しいものに差し替えていただきました。

しかし今回は、モニタリングをすり抜けて請求がきてしまいました。明細書を見たときは「あれ?私何か買ったかな?これ何だ、け?」と自分が買ったという前提で思い出そうとしますが思い出されません。しかも思い出せないけどまあいいかと思いたくなるような少額で、普段なら気にも留めなかつたかもしれません。面倒だなと思いましたが、放置すれば何度も不正利用されるかもしれないと考え直してカード会社に連絡しました。

すると、海外経由で決済されていて、何を購入したものがすぐに分からず、調査に3~4か月かかるため一旦は口座から引き落としになるということでした。

不正利用と判明すれば返金されるそうですが、どうなるでしょうか...

何か目もたつと記憶があいまいになって余計に面倒に感じてしまうので、毎月詳細に確認するようにしたいと思います。皆様もどうぞご注意下さい。 鶴留

