

**「労働環境」を巡る世界の動き③**  
 — 「SDGs」「ESG」「ビジネスと人権」と「ISO30414」について —

**ISO30414 について**

**1. 指標の特徴**

前号案内した 11 項目と 58 の指標の主なものは、下段の別表の通りです。

11 項目の内容の全ては「人事」が所管しているもので、なじみのある項目ばかりといえます。3 の多様性（ダイバーシティ）関連や 6 の安全・健康・福利厚生との関係の指標、7 の生産性、8 の採用・異動・離職の離職率等の指標、11 の労働力の指標等は日常取り扱っている人事情報からとりまとめができます。

しかしながら指標をとりまとめるためには、ISO の他のチームでまとめている内容を参照することが求められたりして、本ガイドラインのみでとりまとめが完結しません。例えば 5 の指標の採用コストでは ISO/TS30467 を参照することが求められたり、7 の組織の安全衛生及び福利厚生で取りまとめるには ISO45001（労働安全衛生マネジメントシステムに関する規格）を参照し適切な記述方法をとる必要があるとされています。（ISO45001 および附帯する「ISO45003：職場における心理社会的リスクの管理ガイドライン」については後程詳細します。）

また 4 のリーダーシップに対する信頼や 5 の組織文化のエンゲージメント／満足度／コミットメントのとりまとめには、従業員に対する意識調査を行ったうえで指数化するなど、一定のプロセスが必要なものがあります。このようなことのために全事項を網羅してまとめるためには時間と労力が必要といえます。

**ガイドラインの全体像**

項目 指標	1.倫理と コンプライアンス	2.労働コスト	3.多様性	4.リーダー シップ	5.組織文化	6.安全・ 健康・ ウェルビーイング	7.生産性	8.採用・ 異動・離職	9.人材と 能力	10.後継者 計画	11.労働力
	苦情の種類 と件数	総労働力 コスト	年齢	リーダーシップ に対する 信頼	エンゲージメント ／満足度／ コミットメント	労災により 失われた 時間	従業員一人当 たり EBIT ／売上／利益	募集コスト当 たりの書類 選考通過者	人材開発・ 研修の総費 用	内部継承率	総従業員数
	懲戒処分の 種類と件数	外部労働力 コスト	性別	管理職一人 当たりの 部下数	従業員の 定着率	労災の件数	人的資本 ROI	重要ポストの 内部登用率	研修への 参加率	後継者計画 候補準備率	フルタイム換算 従業員数
	倫理・コンプライ アンス研修を受け た従業員の 割合	一人当たり 採用コスト	障がい	リーダーシップ 開発		労災による 死亡者数 (死亡率)		離職率	従業員一人 当たりの研修 受講時間	後継者の 継承準備度 (即時)	臨時的労働力 ：独立事業主
	第三者に解決 を委ねられた 紛争	離職に伴う コスト	その他の 多様性に関す る指標			安全衛生研修 の受講割合		離職の理由	カテゴリー別の 研修受講率	後継者の継承 準備度 (1～3年)	臨時的労働力 ：派遣労働者
	外部監査で指 摘された事項 の数と種類	他 3 指標	経営陣の 多様性					他 14 指標	従業員の コンピテンシー率	後継者の継承 準備度 (4～5年)	欠勤

次号、ISO30414 の現時点での限界と課題について述べることにします。

## 事務所衛生基準規則及び労働安全衛生規則が一部改正されました

事務所衛生基準規則は、1972年に労働安全衛生法への体系に移り、以降約50年経っているにもかかわらず、規則の改正については2004年に空気環境基準の追加や、作業環境測定の頻度の変更の見直しが1回行われた程度でした。

その間、現在に至るまで、女性活躍の推進、高齢労働者への対応、障害のある労働者への配慮及び働き方改革といった社会状況の変化がありそこで浮かび上がった課題を踏まえて改正に向けての検討が行われ、ようやく事務所衛生基準規則及び労働安全衛生規則の一部を改正する省令が令和3年12月1日に公布され、一部の規定を除き、同日から施行されました。

主な項目	見直しのポイント
照度 【事務所のみ】 (R4.12.1 施行)	<ul style="list-style-type: none"> <li>事務作業における作業面の照度を2段階とし、基準を引き上げる。 <b>一般的な事務作業 (300ルクス以上)</b> <b>付随的な作業 (150ルクス以上)</b></li> <li>精密な作業では、作業ごとにJISZ9110などの基準を参照する。</li> </ul>
便所	<ul style="list-style-type: none"> <li>従来の基準に基づき設けた便所について、<b>法令改正に伴う変更は不要</b>。</li> <li>男性用と女性用の便所を設けた上で、独立個室型の便所を設けた時は、男性用および女性用の便所の設置基準に一定数反映させる。</li> <li>少人数(10人以下)の作業場においては、やむを得ない場合に限り、独立個室型の一つの便所も認める。<b>既存の男女別便所の廃止などは不可</b>。</li> </ul>
シャワー設備等	<ul style="list-style-type: none"> <li>設ける場合は誰もが安全に利用できるように。プライバシーにも配慮。</li> </ul>
休憩の設備	<ul style="list-style-type: none"> <li>事業場の実情に応じ、広さや付帯設備などを検討することが望ましい。</li> </ul>
休憩室・休養所	<ul style="list-style-type: none"> <li>専用でなくても、臨時利用が可能となるよう<b>機能を確認する</b>。</li> <li>入口や通路からの目隠し、出入り制限等、設置場所等に応じたプライバシーや安全性の配慮を。</li> </ul>
作業環境測定 【事務所のみ】	<ul style="list-style-type: none"> <li>一酸化炭素、二酸化炭素に係る測定機器は、検知管に限らず同等以上の性能を有する<b>電子機器等</b>も可であることを明確にする(現在でも利用可能)</li> </ul>
救急用具の内容 【事務所以外】	<ul style="list-style-type: none"> <li>備えるべき救急用具、材料について、事業場に一律に備えなければならない品目についての規定(安衛則第634条)を削除する。ただし、負傷等の状況や事業場が置かれた環境により、安全管理者や衛生管理者、産業医等の意見、安全衛生委員会等での調査審議、検討等の結果を踏まえ、事業場において発生することが想定される労働災害に応じ、応急手当に必要なものを備えること。</li> </ul>

## 令和4年1月1日から健康保険の傷病手当金の支給期間が通算化されます

治療と仕事の両立の観点から、より柔軟な所得保障ができるよう健康保険法等が改正されました。

### 改正ポイント

- 同一のケガや病気に関する傷病手当金の支給期間が、**支給開始日から通算して1年6か月に達する日まで**対象となります。
- 支給期間中に途中で就労するなど、傷病手当金が支給されない期間がある場合には、支給開始日から起算して1年6か月を超えても繰り越して支給可能になります。

※令和3年12月31日時点で、支給開始日から起算して1年6か月を経過していない傷病手当金(令和2年7月2日以降に支給が開始された傷病手当金)が対象となります。

## 令和4年1月1日から「眼の障害」の障害認定基準が一部改正されます

障害年金(国年・厚年)の障害認定基準の改正内容は以下のとおりです。

### 1. 視力、視野の障害認定基準の改正

視力の障害認定基準	<ul style="list-style-type: none"> <li>「両眼の視力の和」から「<b>良い方の眼の視力</b>」による障害認定基準に変更します。</li> </ul>
視野の障害認定基準	<ul style="list-style-type: none"> <li>これまでのゴールドマン型視野計に基づく障害認定基準に加えて、現在広く普及している自動視野計に基づく障害認定基準を創設します。</li> <li>求心性視野狭窄や輪状暗点といった症状による限定をやめて、測定数値により障害等級を認定するよう変更します。</li> <li>これまでの障害等級(2級・障害手当金)に加え、<b>1級・3級の規定を追加</b>します。</li> </ul>

2. 診断書様式：視力・視野の障害認定基準の改正に伴い、診断書様式を改正します。

3. 眼の障害で2級または3級の障害年金を受給されている方については、「眼の障害」の障害認定基準の改正により障害等級が上がり、障害年金額が増額となる可能性があります。障害認定基準の改正に伴って、障害等級が上がり、障害年金額の増額を希望される場合は、令和4年1月以降に額改定請求の手続きを行ってください。なお、今回の改正によって、障害等級が下がることはありません。

改正・育児介護休業法は、令和4年4月1日から3段階で施行されます。

育児介護休業法の改正概要と施行時期

① 令和4年4月1日施行（産後パパ育休に関しては令和4年10月1日から対象となります）

改正内容		具体的な内容
育児休業の周知等に関する見直し	育児休業を取得しやすい <b>雇用環境の整備</b>	育児休業と産後パパ育休の申し出が円滑に行われるようにするため、事業主は右記のいずれかの措置を講じなければなりません。 ※複数の措置を講じることが望ましいです。
	妊娠・出産（本人または配偶者）の申し出をした労働者に対する <b>個別の周知・意向確認</b> の措置	本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出た労働者に対して、事業主は育児休業制度等に関する右記の事項の周知と休業の取得意向の確認を、個別に行わなければなりません。
育児休業の見直し	有期雇用労働者の育児・介護休業 <b>取得要件の緩和</b>	引き続き雇用された期間が1年以上の要件を撤廃し無期雇用労働者と同様の取扱
	育児休業の <b>申出方法等</b> の見直し 省令改正事項	① 面談による方法 ② 書面を提出する方法 ③ ファクシミリを利用して送信する方法 ④ 電子メール等の送信の方法

②令和4年10月1日以降の育児休業の概要

	産後パパ育休(令4.10.1~) 育休とは別に取得可能 就業規則の見直しが必要	育休制度	
		令和4年10月1日施行	現行
対象期間 取得可能日数	子の出生後8週間以内に 4週間まで取得可能	原則子が1歳 (最長2歳)まで <b>(改正なし)</b>	原則子が1歳 (最長2歳)まで
申出期限	原則休業の2週間前まで※1	原則1ヵ月前まで <b>(改正なし)</b>	原則1ヵ月前まで
分割取得 就業規則の見直しが必要	分割して2回取得可能 (初めにまとめて申し出ることが必要)	分割して2回取得可能 (取得の際にそれぞれ申出)	原則分割不可
休業中の就業	労使協定を締結している場合に限り、 <b>労働者が合意した範囲</b> ※2 で休業中に就業することが可能	原則就業不可 <b>(改正なし)</b>	原則就業不可
1歳以降の延長		<b>育休開始日を柔軟化</b>	育休開始日は1歳、1歳半の時点に限定
1歳以降の再取得		特別な事情がある場合に限り <b>再取得可能</b>	再取得不可

※1 雇用関係の整備などについて、今回の改正で義務づけられる内容を上回る取り組みの実施を労使協定で定めている場合は、1 ヶ月前までとすることができる。

※2 具体的な手続きの流れは、以下①～④のとおり。

- ①労働者が就業してもよい場合は、事業主にその条件を申し出
- ②事業主は労働者が申し出た条件の範囲内で候補日・時間を提示。候補日等がない場合はその旨。
- ③労働者が同意
- ④事業主が通知



なお、就業可能日等には上限がある。

- ・休業期間中の所定労働日・所定労働時間の半分
- ・休業開始・終了予定日を就業日とする場合は当該日の所定労働時間数未満

資料：厚生労働省「育児・介護休業法 改正ポイントのご案内」

### ③育児休業取得状況の公表の義務化(令和5年4月1日施行)

従業員数 1,000 人超の企業は、**育児休業等の取得の状況を公表**することが義務付けられます。

なお、上記のうち[有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和]、[産後/VV育休(出生時育児休業)の創設]、[育児休業の分割取得]については就業規則の見直しが必要になりますので、弊所までご相談ください。

また、厚生労働省ホームページに育児・介護休業等に関する規則の規定例も公表されていますのでご参照ください。

## 社会保険適用の拡大について

あかつき News 3 月号でご案内しました2022年10月からの短時間労働者に対する「社会保険の適用拡大」について、主な改正点のポイントをまとめております。

### 主な改正ポイント

・現行では、いわゆる4分の3基準を満たさない従業員の社会保険適用の拡大要件は、

- ① 従業員数 501 名以上の特定適用事業所で、② 1 週間の所定労働時間が 20 時間以上、月額賃金 8 万 8 千円（年収 106 万円）以上 で 1 年以上の雇用見込みのある学生ではない従業員

となっておりましたが、**2022 年 10 月から段階的に、事業所規模が 101 名以上（2022 年 10 月から）、51 名以上（2024 年 10 月から）**と要件が拡大されます。

また、雇用見込みについても、**2 か月を超える雇用見込み**のある従業員は加入対象となります。

詳細については、下記 URL にも記載されておりますので、ご参照ください。

■厚生労働省 社会保険適用拡大特設サイト <https://www.mhlw.go.jp/tekiyoukakudai/jigyonusui/>

## 令和4年1月以降の雇用調整助成金の特例措置等について

新型コロナウイルス感染症に係る雇用調整助成金・緊急雇用安定助成金、新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金の特例措置について、令和4年1月～3月の助成内容が政府の方針として表明されました。施行にあたっては厚生労働省令の改正等が必要であり、現時点での予定となります。なお、令和4年4月以降の取扱いについては、「経済財政運営と改革の基本方針 2021（令和3年6月18日閣議決定）」に沿って、雇用情勢を見極めながら具体的な助成内容を検討の上、2月末までに改めて発表される予定です。下記 URL に助成内容等も含め詳細が記載されておりますので、ご参照ください。

■厚生労働省 HP [https://www.mhlw.go.jp/stf/r401cohokurei\\_00001.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/r401cohokurei_00001.html)

ご不明な点や詳細は、  
担当者まで  
お問い合わせください。

毎月1回発行 「あかつき News」  
〒100-0005 千代田区丸の内 1-8-1  
丸の内トラストタワーN館 17 階  
TEL:03-3213-0710 FAX:03-3213-0711  
<http://www.akatsuki-sr.jp>

