



〒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>



10月

令和6年  
第258号

# あかつき News



11/26(火) 秋季セミナー開催

従業員の健康情報～収集の方法とその活かし方～

少子高齢化が進む中、労働力不足が課題とされています。「労働力」確保のためにも従業員の健康問題は重要な経営課題となっています。現在、従業員の長期疾病として「がん」「メンタルヘルス不調」が掲げられます。特に「メンタルヘルス不調」は健康保険給付の一番多い疾病となりました。(全国健康保険協会)

職場でのメンタルヘルス対策を推進するために厚労省は「労働者の心の健康の保持増進のための指針」(平成27年11月改正)を策定しました。メンタルヘルスの基本的な考え方は、1次予防(職場環境の改善等によりメンタルヘルス不調を未然に防ぐ)、2次予防(メンタルヘルス不調を早期に発見し、適切な措置を行う)、3次予防(メンタルヘルス不調者の職場復帰支援を行う)の3本の柱から成ります。また実際に対応するにあたり、①セルフケア②ラインによるケア③事業場内産業保健スタッフによるケア④事業外資源によるケアの4つのケアを継続的に行うことが重要とされています。なかでも「②ラインによるケア」が重要とされています。

心の健康については、客観的な測定方法が十分確立されていません。メンタルヘルス不調の要因としては、家庭・個人生活等のストレスや職場環境のストレス等様々な要因が考えられます。要因が特定されないと、症状の改善は難しいです。メンタルヘルスカケアを推進するためには要因を特定する必要があります。そのためには個々の対象従業員の心身に関する情報を取得する必要があります。心身の情報は機微な個人情報のため、従業員の意思の尊重も留意すべきとされています。

健康に関する個人情報の収集とその活かし方はメンタルヘルス対策で極めて重要な要素です。そこで定期的に行っている秋季セミナーに、産業医であり産業医科大学の江口尚教授に「従業員の健康情報～収集の方法とその活かし方～(ワーク・エンゲイジメント等)」についてご講演いただきます。

さらにセミナー終了後、**会場で参加いただいた方を対象に「第1回人事労務情報交換会」をワークショップ形式で開催します。**ここにもセミナー講師の江口先生及び春季セミナー講師の青山学院大学の山本寛教授にも参加いただき開催します。ぜひこの機会に職場のメンタルヘルス等健康関連の様々な課題について、実務に役立つ情報共有の場として積極的にご参加いただければ幸いです。

秋 期 セ ミ ナ ー

従業員健康情報～収集の方法とその活かし方～  
(ワーク・エンゲイジメント等)

講師 江口 尚先生



日時 2024年11月26日(火)  
14:00～16:30

会場参加者限定

第1回人事労務情報交換会

日時 2024年11月26日(火)  
16:30～17:30

詳しくは別添チラシをご参照ください。

## 外国人労働者活用のための「育成就労制度」 ～「繊維産業」人権デューデリジェンス(DD)必須化～

既にあかつきニュースで紹介した「技能実習制度」が「育成就労制度」に改正する法律が、本年6月14日に成立し、3年以内に施行されることになりました。現在様々な産業分野に約36万人の外国人が技能実習として就労しています。

技能実習制度は国際貢献を目的に外国人に技術習得をさせ、原則3年経過後母国に帰り技術を活かすとされており、法律上労働力の需要調整の手段として行われないと明記されています。このため技能実習生は転職が禁止されています。

しかし、現実的には人手不足の安価な労働力として活用され、一部事業場では労基法違反や人権問題化する事案も発生し、転職禁止のため母国に帰らず不法滞在化する傾向もみられ、社会問題となっています。技能実習制度の法趣旨と実態との乖離がみられるため、今回の「育成就労制度」に改正されることになりました。

### 技能実習制度と育成就労制度の相違点

育成就労制度では従来同様技能習得をさせ育成することは明記されており、既に制度化されている「特定技能資格」取得を目指すこととされています。滞在一定期間後**転職**も可能となります。特定技能資格を取得することで在留要件が拡充され就労条件が改善されます。改正法の目的にも技能実習制度にはない「人材の確保」が明記されています。

### 繊維産業における人権DD必須化

技能実習制度を活用して就労している産業分野が全て「育成就労制度」を活用できるとはされていません。育成就労産業分野として指定された分野に限られるため、指定されなければ従来のような単純作業要員として外国人労働者を活用することはできなくなります。

大半の産業分野はこの「育成就労制度」が活用されますが、**一部規制要件が課せられる産業分野があります。その1つが繊維産業です。**

#### <繊維産業の追加要件>

- ◆ 国際的な人権基準に適合し事業を行っていること(※)
- ◆ 勤怠管理を電子化していること
- ◆ パートナーシップ構築宣言の実施
- ◆ 特定技能外国人の給与を月給制とする

#### (※) <国際的な人権基準>

- ・「国際的な人権基準に適合し事業を行っていること」とは、公開された監査要求事項等に基づき、第三者による認証・監査機関の審査を受け適合していることとする
- ・公開された監査要求事項には、労働における基本的原則及び権利に関する国際労働機関宣言に掲げられた基本的権利に関する原則(結社の自由及び団体交渉権の効果的な承認、強制労働の禁止、児童労働の撤廃、雇用及び職業における差別の排除、安全で健康的な労働環境)が含まれることを必須とする

当事務所は既に繊維産業の人権DDの取り組みに関わっており、今後も繊維産業で外国人就労を必要とされる企業に対し、人権DDのための支援活動を強化しています。

記事内容についてご質問等あればご遠慮なく担当者までご連絡ください。



## 東京都で全国初のカスハラ条例成立 来年4月施行

カスハラは顧客らが優越立場を利用して、従業員らに暴言を吐いたり、不当な言いがかりをつけたりする迷惑行為ですが、被害がきっかけで従業員が精神疾患を発症し、自殺に追い込まれたケースもあります。

東京都の条例では、カスハラを「顧客から就業者に対し、その業務に関して行われる著しい迷惑行為であって、就業環境を害するもの」と定義され、「何人も、あらゆる場においてカスハラを行ってはならない」と明記されました。罰則のない「理念条例」のため、実効性確保が課題となりそうですが、東京都はガイドラインを年内に作成、周知する方針です。

## 特定求職者雇用開発助成金が要件緩和されました

特定求職者雇用開発助成金（成長分野等人事確保・育成コース）には2つのメニューがあります。

### 【成長分野メニュー】

成長分野の業務に雇入れ + 雇用管理改善 or 能力開発

成長分野（デジタル、グリーン）の業務に従事する労働者として雇入れ、当該労働者への雇用管理改善や能力開発を行うもの

### 【人材育成メニュー】

人材開発支援助成金を活用した訓練 + 5%以上の賃金の引上げ

人材開発支援助成金に基づく50時間以上の教育訓練を行ったうえで、雇入れ時より5%以上賃金引上げを行うもの

### 【見直しのポイント】

#### ① 人材育成メニューと成長メニューに共通した見直し

対象となる労働者の就労経験のない職業の判断について見直しました。

- ア. 過去5年間に通算1年以上の就労経験がない場合と期間を限定
- イ. 過去のパートアルバイトの就労は、就労経験がないものとして扱う



#### ② 人材育成メニューの見直し

通常50時間以上の訓練時間について、公的職業資格の取得を目的とした教育訓練（教育訓練給付の指定講座に限る）であれば、50時間未満の訓練も対象とします。

## 令和7年4月1日施行、育児・介護休業法改正点(介護部分)について

労働者が仕事と介護の両立支援制度を十分に活用できないまま介護離職に至ることを防止するため、育児・介護休業法が改正され、**令和7年4月**より適用となります。

下記①～⑤が介護における改正のポイントとなりますので、施行に備えてご確認をお願いします。

- ① 介護に直面した労働者が申し出をした場合に、両立支援制度等に関する情報の個別周知・意向確認(措置義務)
- ② 介護に直面する前の早い段階(40歳等)の両立支援制度等に関する情報提供(措置義務)
- ③ 研修や相談窓口の設置等の雇用環境整備(措置義務)
- ④ 介護期の働き方について、テレワークの導入(努力義務)
- ⑤ 介護休暇の対象者拡大(雇用期間が引き続き6ヶ月未満の労働者を労使協定に基づき除外する仕組みを廃止)

参照：[【特設ページ】令和6年度改正育児・介護休業法 \(mhlw.go.jp\)](#)



## 10月1日からいよいよ開始！社会保険の適用拡大

これまでもあかつき NEWS にてお知らせをしておりましたが、今月より、**従業員数51人以上100人以下**の企業についてもパートやアルバイトといった**短時間労働者の社会保険の加入が義務化**されます。

次の全ての項目に該当する方は対象となります。詳細については弊社担当者にお尋ねください。

- ① 週の所定労働時間が20時間以上
- ② 所定内賃金が月額8万8千円以上
- ③ 雇用期間が2か月を超える見込みがある
- ④ 学生ではない

## 令和6年度地域別最低賃金改定状況

令和6年10月より令和6年度地域別最低賃金が改訂されました。最低賃金（時給）が全国平均で51円引き上げられ、1,055円となり、全国平均の引き上げ幅は過去最大でそのうち27県では国が提示した目安を大きく上回りました。各都道府県の令和6年度の最低賃金額及び発行年月日は、下記URLを参照ください。

参照：[地域別最低賃金の全国一覧](#) | [厚生労働省 \(mhlw.go.jp\)](#)

【令和6年度 地方最低賃金審議会の答申のポイント】

- ・47都道府県で、50円～84円の引上げ
- ・改定額の全国加重平均額は1,055円（昨年度1,004円）
- ・全国加重平均額51円の引上げは、昭和53年度に目安制度が始まって以降で最高額
- ・最高額（1,163円）に対する最低額（951円）の比率は、81.8%（昨年度は80.2%。なお、この比率は10年連続の改善）

## 11月は過労死等防止啓発月間です

厚生労働省では、11月を「過労死等防止啓発月間」と定め、過労死等をなくすためにシンポジウムやキャンペーンなどの取組を行います。この月間は「過労死等防止対策推進法」に基づくもので、過労死等を防止することの重要性について国民の自覚を促し、関心と理解を深めるため、毎年11月に実施することとされています。

月間中は、国民への啓発を目的に、各都道府県において「過労死等防止対策推進シンポジウム」を行うほか、「**過重労働解消キャンペーン**」として、長時間労働の削減や賃金不払残業の解消などに向けた重点的な監督指導やセミナーの開催、土曜日に過重労働等に関する相談を無料で受け付ける「過重労働解消相談ダイヤル」等を行います。

### ▶「過労死等防止対策推進シンポジウム」のご案内

47都道府県48会場（東京は2会場）でシンポジウムを開催し、過労死遺族の方の体験談やメンタルヘルスの専門家等による講演などを行います（無料でどなたでも参加できます）。

また、インターネット視聴用の講演などの動画配信も行います。

[参加申込方法] 事前に下記ホームページからお申込みください。

<https://www.mhlw.go.jp/karoshi-symposium/>

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>