

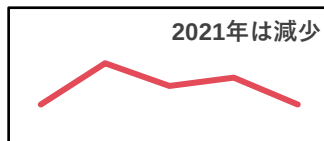
STOP!熱中症 クールワークキャンペーン



いまから熱中症予防を

段々と暑くなり、今年も熱中症の季節になってきました。毎年5月頃から熱中症によって労災認定される事故が発生しており、実際に2021年5～6月において、1名の熱中症による死亡事故が発生しています。

年別	2017	2018	2019	2020	2021
労災人数 (うち死亡)	544 (14)	1178 (28)	829 (25)	959 (22)	547 (20)



月別(2021)	～5月	6月	7月	8月	9月	10月～
労災人数 (うち死亡)	11 (1)	39 (0)	208 (7)	263 (12)	20 (0)	6 (0)

特に注意!
7/8月
11/14/15時台

時間別 (2021)	～9時	10時	11時	12時	13時	14時	15時	16時	17時	18時～
労災人数 (うち死亡)	47 (0)	55 (1)	72 (3)	53 (4)	44 (3)	62 (3)	71 (0)	59 (3)	36 (3)	48 (0)

2018年は記録的猛暑により熱中症による労災人数が急増しましたが、昨年は大幅減少となりました。

今年もまだまだマスクを外せない夏になることが予想されます。**WBGT値**を計測し、熱中症予防をすることが効果的です。また、WBGT値を参考に、快適で働きやすい職場の環境づくりも行っていきましょう。

WBGT計測器「WBGT値(暑さ指数)」は「温度」だけではなく「湿度」「日射・輻射」の計3つを取り入れた指標で、数値が高い場所・時間帯では熱中症が発生しやすい状況にあることを示すことができるものです。



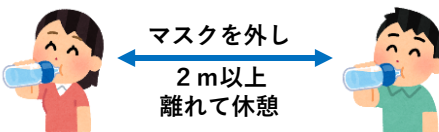
新しい生活様式における熱中症予防対策

暑さを避け、適宜マスクをはずしましょう。

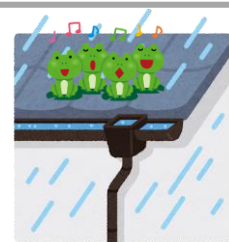
新しい生活様式における熱中症予防行動のポイント

(環境省・厚生労働省作成資料より一部抜粋)

- ① 感染症予防のため、エアコンを使用していても窓を開ける等により換気は確保しつつ、エアコンの温度設定をこまめに調節
- ② 屋外で人との十分な距離(2m以上)を確保できる場合は、マスクを外して作業
- ③ マスクを着用している時は、負荷のかかる作業や運動を避け、のどが渇いていなくてもこまめに水分補給
- ④ 周囲の人との十分な距離(2m以上)をとった上で、適宜マスクをはずして休憩
- ⑤ 熱中症になりやすい高齢者、子供、障害者への目配り・声がけを行う



気温・湿度が高い状態でのマスクの着用は、熱中症のリスクが高くなるおそれがあります。



おしながき

- ▶ STOP! 熱中症
クールワークキャンペーン
... P 1
- ▶ 対応できていますか?
令和4年4月法改正おさらい
- ▶ 【7月施行予定】
男女の賃金差の公表義務化へ
... P 2
- ▶ 勤務間インターバル制度を導入しませんか?
... P 3
- ▶ セミナーのご案内
- ▶ スタッフ紹介
... P 4

6月・7月の労務・税務

- 6月10日
 - 源泉徴収額・住民税特別徴収額の納付
 - 雇用保険被保険者資格取得届の提出
- 6月30日
 - 社会保険料の納付
 - 外国人雇用状況の届出
- 7月11日
 - 源泉徴収額・住民税特別徴収額の納付
 - 雇用保険被保険者資格届の提出
 - 社会保険料の算定基礎届
 - 労働保険の年度更新手続
- 7月15日
 - 高齢者・障害者の雇用状況報告書の提出
- 8月1日
 - 社会保険料の納付
 - 外国人雇用状況の届出
 - 労働者死傷病報告の提出

サトー休業日のお知らせ

令和4年6月10日(金)は
全社研修により休業します

対応できていますか？令和4年4月法改正のおさらい

令和4年4月の法改正対応チェックリスト

令和4年4月の法改正から2か月が経過しましたが、法改正への対応は万全でしょうか？令和4年4月から施行された法改正の中から企業対応が特に必要なものをピックアップしましたので、まだ対応できていない法改正ポイントがないか確認しましょう。



中小企業	労働施策 総合推進法	■中小企業のパワハラ防止対策の義務化 （大企業は2020年6月施行済み） ①方針の明確化と周知 ②相談窓口の設置と対応 ③相談後の迅速かつ適切な対応 ④その他の講ずべき措置（被害者のプライバシー保護など）	☐
労働者 101人以上	女性活躍推進法	■一般事業主行動計画の策定義務の対象が301人→101人以上 ○一般事業主行動計画の策定・届出	☐
全企業	育児介護休業法	■育児休業を取得しやすい雇用環境整備 （下記いずれかの実施） ・育児休業・産後パパ育休に関する研修の実施 ・育児休業・産後パパ育休に関する相談体制の整備（相談窓口設置） ・自社の労働者の育児休業・産後パパ育休の取得事例の収集・提供 ・自社の労働者の育児休業・産後パパ育休制度と育児休業取得促進に関する方針の周知	☐
		■妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認 ①下記を個別に周知 ・育児休業・産後パパ育休に関する制度 ・育児休業・産後パパ育休の申し出先 ・育児休業給付 に関すること ・労働者が育休期間に負担すべき社会保険料の取扱い ②面談や書面交付等を行って、育児休業等の取得意向を確認	☐
		■有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の「雇用期間が1年以上」を廃止 ①育児介護休業規程の条文変更 ②適用除外の労使協定の再締結	☐
安全運転管理 者の選任が必 要な企業	道路交通法	■安全運転管理者によるアルコール検知の義務化 ①運転前後の目視による酒気帯びの有無の確認 ②上記①の記録を1年間保存	☐

【7月施行予定】男女の賃金差の公表義務化へ

自社HP等での公表が必要に

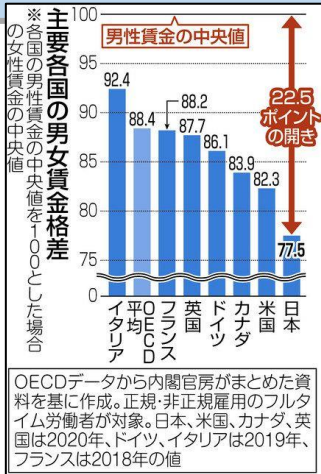
女性活躍推進法を改正し、**301人以上を常時雇用する企業**に対して、男女の賃金差の公表を義務付ける方針が固まっています。

男性の賃金水準に対する女性の比率のHPでの開示や、賃金差に合理的な理由がある場合は説明の記載、正規・非正規雇用で分けた数値の開示が求められる予定となっています。

世界的には、2020年時点で男性の賃金を100としたときに、女性の賃金は経済協力開発機構の平均で88.4ですが、日本は77.5と平均を大きく下回っています。

公表の義務化により、男女間の賃金差が大きい企業は、人材の多様性が乏しい可能性がある企業として認知されてしまい、女性の就職希望者からの視線が厳しくなることが想定されます。

（東京新聞：<https://www.tokyo-np.co.jp/article/178603>）→

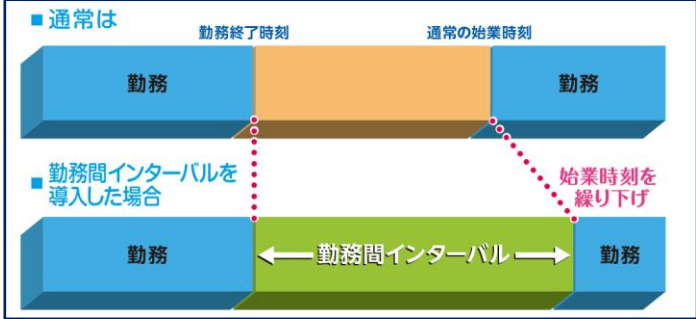


勤務間インターバル制度を導入しませんか？

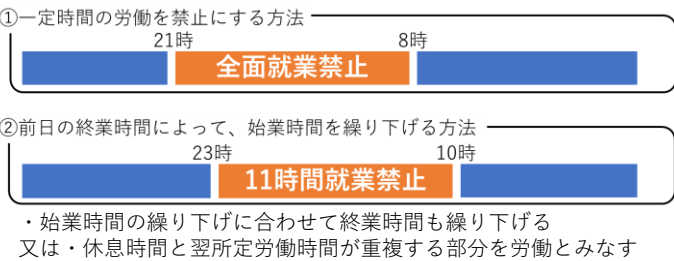


勤務間インターバルとは

勤務間インターバルとは、勤務終了後に一定時間以上の「休息時間」を設けることで、働く方の生活時間や睡眠時間を確保するものです。令和3年の働き方改革関連法の施行時に、前日の終業時刻から翌日の始業時刻の間に一定時間の休息を確保することを事業主の努力義務として規定されました。



11時間の勤務間インターバルを導入する場合の運用例



勤務間インターバル制度の導入メリット

- ・健康維持に向けた睡眠時間の確保に繋がる
- ・生活時間の確保によりワークライフバランスの実現に資する
- ・魅力ある職場づくりにより人材確保・定着に繋がる
- ・企業の利益率や生産性を高める可能性が考えられる

政府は、令和3年に「過労死等の防止のための対策に関する大綱」を閣議決定し、**令和7年までに勤務間インターバルの導入企業が15%以上になることを目標**としています。



なぜ勤務間インターバルが必要なのか

令和3年9月に、約20年ぶりとなる「脳・心臓疾患の労災認定基準」の見直しが行われました。

【見直し前】

- ・発症前1ヶ月に100時間以上の時間外
- 又は
- ・発症前2～6か月に平均80時間超の時間外

【見直し後】

左記いずれかの基準に至らなくても、これに近い時間外労働を行った場合に、「労働時間以外の負荷要因」を考慮

労働時間以外の負荷要因の項目には、新たに心理的負荷や身体的負荷が追加された他にも、**勤務時間に不規則性がある場合として「勤務間インターバルが短い勤務」が追加**となっています。**基準となる勤務間インターバルの目安は11時間**となっており、勤務間インターバル11時間未満の勤務の有無・頻度・連続性や休息時間の時間数を確認し、労災認定審査が行われることになります。

つまり、勤務間インターバルが短い不規則な勤務をすることが労働者の健康を害するということが明確に示されたと捉えることもできます。

ドライバーの勤務間インターバルの今後の基準見直し



厚生労働省の労働政策審議会において、タクシー・バス・トラックのドライバーについては、勤務間インターバルとして「**継続11時間以上与えるように務めることを基本とし、継続9時間を下回らないものとする**」ことが適当であると示されました。各ドライバーについては拘束時間が長いなどの労働時間・健康被害の問題が議論されており、検討の結果、上記のインターバル基準が適用される可能性があります。

働き方改革推進支援等助成金（勤務間インターバル導入コース）

現在は努力義務となっている勤務間インターバルですが、今後は義務化されることが予想されます。現在は勤務間インターバルの制度の導入拡大として、助成金が設けられています。

当該助成金は、中小企業が勤務間インターバル制度を導入するために、労働時間短縮のための設備やシステム導入、就業規則の改定などの取組を行った事業主に対して、そのかかった経費の一部を最大100万円まで助成するものです。

今年度は令和4年11月30日が申請期間となっていますが、予算上限に達した時点で受付が締め切られますので、興味がある方は担当者までご相談ください。



Webセミナーのご案内（参加をご希望の場合は、担当者にお問い合わせください）

【6月21日：10時～】『事例紹介あり！』令和4年度助成金セミナー



「人件費の負担を何とかしたい！」企業様必見のセミナーとなります。

- ・最低賃金の上昇
- ・同一労働同一賃金への対応
- ・採用難を打破するため、提示する給与の高額化 など、人件費は高騰していく傾向にあります。

人事・労務担当者の方や経営者の方にとっては、悩ましい問題かと思いますが、助成金を活用することでその負担を軽減できるかもしれません。助成金申請の支援を数多く行ってきた弊法人の金田より、令和3年度の活用事例も交え、令和4年度の助成金情報をお伝えします！

また、8月には「キャリアアップ助成金」に特化した助成金セミナーを開催予定ですので、今回の参加が難しい方も是非ご参加ください。

【7月12日：10時～】 社会保険労務士法人サトー × 株式会社カオナビ
働き方改革、労務面からみるタレントマネジメントの必要性



「人材が常に不足している」「従業員のモチベーションが低下しているのではないか」「人事・労務管理ができていない」といった悩みを抱えた企業様へおすすめの、株式会社カオナビ様との共催セミナーです。

市場環境・事例からみる今後の人事・労務管理の姿

社会保険労務士法人サトー 指導員チーム
藤田 直紀

企業にとっての「人」にかかわる事情は、働き方改革などの社会情勢により複雑化しており、企業の人事・労務管理に求められることも変化しています。

例えば、育児介護休業制度・社会保険制度といった一人一人に適用される制度の複雑化であったり、採用難や離職率の増加による組織力の低下など、労務のシステム化や人事データの一元管理・有効活用が必要となってきています。

労働環境整備の基本や人材管理の効率化、ワークエンゲージメントを高める評価制度・教育制度について、「良い取組」をご紹介します、今後の人事・労務管理の目指すべき姿をお話します。

「カオナビ」を活用した戦略人事の始め方

株式会社カオナビ 営業戦略部 パートナーサクセスG
田中 瑛一 様

外部環境や働き方の変化によって、いま改めて注目されているのがタレントマネジメントです。タレントマネジメントとは、組織に眠っている人材情報をオープンにし、人事だけではなくそれを経営や現場と共有し、組織の潜在能力を最大化することです。

本セミナーでは、タレントマネジメントシステム「カオナビ」だからお伝えできるシステムの選び方やタレントマネジメントの考え方について、画面紹介等も交えながら詳しく解説いたします。

スタッフ紹介

社労チーム

谷口 由美子
(たにぐち ゆみこ)

<血液型>
O型

<趣味>
音楽鑑賞
植物園巡り

4月に入社し、社労チームで勤務しております。未経験からのスタートですが、新しいことを覚えられる毎日が非常に楽しく、これからも努力を重ねていきたい所存です。お客様から安心して任せただけのよう頑張りますので、よろしくお願いいたします。



当事務所だよりの情報の取扱いに関するお願い

いつもサトー事務所だよりをご覧いただき、誠にありがとうございます。

当事務所だよりの情報は、発行当時（令和4年5月31日）の情報を元に作成しており、提供する情報等については社会保険労務士法人サトーが信頼できると判断した各種資料に基づいて作成しておりますが、本資料に含まれるデータ及び情報の正確性又は完全性を保証するものではありません。

また、管轄の労働基準監督署や年金事務所等により各種取扱いの判断が異なる場合がございます。

当事務所だよりの内容によって生じた損害等については一切の責任を負いません。

社会保険労務士法人サトー

730-0037 広島県広島市中区中町7番41号 広島三栄ビル8F

月～金 9:00～18:00（12:00～13:00除く）

電話：082（546）2080 FAX：082（546）2081



<http://www.sato-co.jp>

E-mail:sato@sato-co.jp