

■労働関係指標【令和5年4月値】

完全失業率 (季節調整値)	2.6% (前月に比べて0.2ポイント減少)	有効求人倍率 (季節調整値)	1.32倍 (前月と同水準)
就業者数 (季節調整値)	6,744万人 (前年同月比13万人増加)	現金給与額 (特別に支払われた給与を原数値)	292,546円 (前年同月比1.3%増)

Topics 1. 職場におけるメンタルヘルスケアについて

近年、職場環境の変化や人間関係のトラブル等、ストレスが心身に及ぼす影響が大きな問題となっており、弊社でもメンタルヘルスの不調による傷病手当金の申請依頼が増えてきたように感じます。メンタルヘルス不調により欠勤や休職となると、労働者だけでなく職場や企業全体に大きな影響を及ぼします。今回は職場におけるメンタルヘルスケアのポイントを確認します。

Point1 心の健康づくり計画

メンタルヘルスケアは、中長期的視野にたつて、継続的かつ計画的に行われるようにすることが重要です。また、その推進にあたっては、事業者が労働者の意見を聞きつつ事業場の実態に則した取り組みを行うことが必要です。

そのため以下のポイントを盛り込み、「心の健康づくり計画」を策定します。

- ① 事業者がメンタルヘルスケアを積極的に推進する旨の表明に関すること
- ② 事業場における心の健康づくりの体制の整備に関すること
- ③ 事業場における問題点の把握及びメンタルヘルスケアの実施に関すること
- ④ メンタルヘルスケアを行うために必要な人材の確保及び事業場外資源の活用に関すること
- ⑤ 労働者の健康情報の保護に関すること
- ⑥ 心の健康づくり計画の実施状況の評価及び計画の見直しに関すること
- ⑦ その他労働者の心の健康づくりに必要な措置に関すること

Point2 心の健康の保持増進に向けた“4つのケア”

取り組みにあたり、事業規模等に応じて以下の4つのケアの内容を検討してみましょう。

①セルフケア

労働者自身による取組

労働者自身がストレスに気づくことを促すため、**セルフケア等の教育研修や情報提供**を行い、自らのストレスや心の健康状態を認識し、ストレスに対処できるような働きかけを行います。

②ラインによるケア

管理監督者による取組

管理監督者は、部下である**労働者の状況把握に努め**、必要に応じて**職場環境等の改善等を検討・実施**します。**労働者からの相談対応**、休職からの**職場復帰の支援**などを行うことも必要です。

③事業場内スタッフ等によるケア

産業医や衛生管理者、保健師等による取組

産業医、保健師、衛生管理者など事業場内産業保健スタッフ等は、計画実施にあたり、中心的な役割を果たすことが期待されます。**事業場内産業保健スタッフの相談窓口等を設置**し、必要に応じた面談の実施を行います。

④事業場外資源によるケア

事業場外の機関・専門家による取組

メンタルヘルスケアには、事業場が抱える問題や求めるサービスに応じて、専門的な知識を有する各種の事業場外資源の支援を活用することが有効です。病院、クリニック、地域保健機関、従業員支援プログラム等のサービス利用も検討してみましょう。

Point3 ストレスチェック制度

メンタルヘルスの不調の予防として効果が期待できるのがストレスチェック制度の実施です。この制度は、定期的に労働者のストレスの状況について検査を行い、本人にその結果を通知して自らのストレスの状況について気付きを促し、メンタルヘルスの不調のリスクを低減させるとともに、検査結果を集团的に分析し職場環境の改善につなげることを主な目的としたものです。労働者数50人以上の事業場においては制度の実施が義務付けられていますが、対象外の事業場でも実施することを推奨します。

制度の実施マニュアルは厚生労働省のホームページ上にありますのでこちらをご参照ください。

出典：厚生労働省 <https://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzenisei/12/index.html>
 「ストレスチェック等の職場におけるメンタルヘルス対策・過重労働対策等」

あくまでメンタルヘルスケアは予防が肝心となります。メンタルヘルス不調をセルフケアやラインケアによって未然に防止し、不調が疑われるときは事業場内スタッフ及び事業場外資源を活用して、早期発見と適切な措置を行いましょう。

作業方法、作業場の施設および設備等、労働時間、仕事の量と質、職場の人間関係（パワハラやセクハラ等を含む）、職場の組織・人事労務管理体制、職場の文化・風土などは、労働者の心の健康に影響を与えるとされています。メンタルヘルス不調の発生を予防するため、4つのケアや職場環境について見直す機会を設けてみてはいかがでしょうか。厚生労働省の「職場における心の健康づくり」では、「職場環境の改善の流れ」などが解説されており併せてご参照ください。

出典：厚生労働省 <https://www.mhlw.go.jp/content/000560416.pdf>
 「職場における心の健康づくり」

Topics 2. 高齢雇用継続給付金の段階的縮小について

高齢雇用継続給付金とは60歳以上の従業員の継続雇用を促進・支援することを目的とした給付金ですが、令和7年4月1日以降60歳に到達する人から段階的に縮小し、ゆくゆくは廃止されることが決定しています。改正の概要と企業および労働者への影響について考えてみましょう。

Point1 現行制度と改正後の給付率

高齢雇用継続給付は一定の要件を満たす従業員が、60歳を超えて引き続き働く場合に受けることができます。支給期間は最大5年で、雇用継続によって生じる給与減少分に対して、次の割合で給付されますが、最大支給率が見直されることとなりました。

	現行制度	令和7年4月施行
支給対象となる賃金低下率	75%未満に低下した場合	
最大支給率になる賃金低下率 ※60歳到達時との比較による	61%以下	64%以下
最大支給率	賃金の15%	賃金の10%

令和6年度までは現状を維持されます。令和7年度からは最大支給率が10%へ引き下げられる一方で最大支給率となる賃金低下率は61%以下から64%以下へ引き上げられます。これは当該給付が高齢労働者の継続雇用の処遇決定に少なからず影響を与えていることから、各社での周知を十分な時間的余裕をもって行うとともに、急激な変化を避けるための措置です。

なお令和7年の施行以降、制度の廃止がいつになるかは具体的に決まっていません。

Point2 給付率見直しの背景

給付率見直しの背景は、高齢雇用安定法が改正されたことによる、65歳までの高齢者雇用確保措置の進展です。また「同一労働同一賃金」の法制化により、高齢者においてもこれまで以上に待遇改善の動きが加速しました。これらの法整備により、60歳以上の高齢者でも働きやすい環境が整いつつあるとの判断から縮小していくことが決定されました。

Point3 給付金縮小・廃止による企業対応

給付金制度の今後の縮小と廃止によって、企業は高齢従業員の働き方や処遇など高齢者の活用の方針そのものを包括的に再考するべきと言えます。特に賃金については給付金の支給方針決定後は規定等へ落とし込み、従業員に周知が必要です。中でも、現在給付金を受けている従業員や今後60歳になる従業員には丁寧なコミュニケーションを行い、あらかじめ受けられる給付金や処遇の変化等を具体的にイメージさせることが重要です。

Topics 3. シン・外国人雇用の管理

「技能実習制度廃止」という言葉がメディアで大きく躍っていますが、日本企業には、どのような影響を及ぼすのでしょうか。先日、政府の「技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議」が中間報告書を発表し、この秋の最終報告書提出を目指して、議論が続いています。

中間報告書では、技能実習制度について、トラブルの主要原因であった「転籍制限」を緩めること、実習生が「特定技能」へ円滑に移行できるようにすること、「監理団体」の要件を厳格化すること、などが記述されています。最も重要なポイントは、「国際貢献」というこれまでの建前を捨て、正面から「労働力の育成と供給」を目的とした新制度を創設して、現行の技能実習制度を廃止すると明言したことでしょう。海外から人身売買という非難すら受けていた制度ですので、先ず廃止を宣言したことは、政治的な意味合いが大きかったと思われます。

一方、当初より人手不足解消の手段として創設された「特定技能制度」については、技能実習制度の多岐にわたる職種や分野に合わせるなどして、新制度と一体的な運用がなされることを求めています。

全体像の明細は、最終報告書を待つ必要がありますが、近い将来、こうした低中位技能外国人が労働市場に多数参入することは明らかです。

また、日本政府は、外国人雇用に関し、コンプライアンス遵守を一層強く企業に求め始めています。例えば、最近になって、ハローワークへの「外国人雇用状況届出書」は、電子申請が可能となりました。すなわち、雇用保険被保険者となる外国人の雇入れの場合は、「雇用保険被保険者資格取得届（様式2号）」をe-Govから、雇用保険被保険者とならない外国人の場合は、「外国人雇用状況届出書（様式3号）」を外国人雇用状況届出システムから、それぞれ電子申請することができるようになりました。

これは、政府の進める行政のDX化の動きに沿った変更点の一つに過ぎませんが、外国人雇用の管理という観点からは、それなりに大きな意味があります。以前は、入管（法務省）とハローワーク（厚労省）の間では、特定の外国人に関する情報は共有されていませんでした。しかし現在では、情報が共有されるようになり、さらにオンラインで繋ぐことが可能となっております。よって、例えば、特定企業で就労可能な在留資格を持った外国人に関し、ハローワークに雇入れの届出が出ていない、あるいは逆に、ハローワークに雇入れの届出が提出されているのに、就労できる在留資格を保有していないといった事実が、瞬時に発見できることとなります。

会社が、外国人雇用状況届出書を提出しなかった場合は、30万円以下の罰金（労働施策総合推進法第40条）、適切な在留資格を保有しない外国人を就労させた場合は、3年以下の懲役若しくは300万円以下の罰金（併科あり、入管法第73条の2）を課せられる可能性があります。

弊社でも、これまでの技能実習制度の下で、実習生用の特別な就業規則の作成を依頼いただいて作成した経験はありますが、今後新しい制度が設立されれば、新たなご要望に対応できるようにしなければなりません。不断の努力を続けて、お客様のニーズにお応えして参る所存です。

国際業務担当ディレクター 米国税理士 成田元男

編集後記《文月》「海外旅行 解禁！」

弊社は有楽町の交通会館にオフィスがあり、2階のパスポートセンターは連日、地下2階までパスポートを取得する人で行列ができています。新型コロナウイルスが5月8日から5類へ移行し、今年の夏休みは海外で過ごす方も多いのではないのでしょうか。

私は学生時代、定期的に海外旅行をしていましたが、社会人になると海外旅行をする機会が少なくなり、今ではパスポートの期限が切れてしまっています。海外旅行の思い出を振り返ってみると特に記憶が残っている国は【トルコ】です。特にカッパドキアでは何万年もの歳

月を経て形成された岩石群や地中にトンネルを複雑にめぐらした地下都市があり、迫害から逃れたキリスト教徒が住んでいたといわれています。地下で生活ができるように空気孔を掘って酸素を取り入れるところなどをみて、生活を実際に行っていたということを感じることができました。

今では、VRなどで現地に行った感覚を味わえることもできますが、私も今年はパスポートを更新し、実際に現地に行ってその場の空気を味わいたいと思います。（知）



バックナンバーはこちらから!

<https://www.arcandpartners.com/blog/maronie>



10840560