

連絡先：〒260-0013
千葉県千葉市中央区中央2-9-8 千葉広小路ビル302
電話：043-307-5967
FAX：043-239-9847
e-mail：kabashima@lmcon.com

LMC 社労士事務所通信

Internet Explorer のサポート終了で 注意しておきたいこと

◆2022年6月16日にサポート終了

インターネットブラウザの Internet Explorer (以下、「IE」といいます) のサポートが、6月16日に終了します。

独立行政法人情報処理推進機構によれば、終了後は、マイクロソフト社が定める時点より IE に代わって Microsoft Edge が起動するよう変更され、IE のみで動作するよう作成されたコンテンツを IE で閲覧できなくなります。

◆IE コンテンツがまったく閲覧できなくなる？

サポート終了後も、Microsoft Edge の「IE モード」を利用すれば IE コンテンツを継続して閲覧できますが、こちらも 2029 年にサポート終了予定とされていることから、他のブラウザへの移行が必要です。

自社のセキュリティ方針などにより、インターネット利用に際してブラウザが決められていたり、「IE モード」を利用できないよう設定されたりしている場合は、他のブラウザや「IE モード」を利用できるようにする設定の変更が必要です。

◆自社が提供する IE コンテンツの対応は？

また、社内サイトや顧客向けの Web サイトで IE コンテンツを提供している場合、Web 標準仕様に準拠して改修し、IE 以外のブラウザでも閲覧可能にする必要があります。サポート終了までに改修が間に合わない場合は、「IE モード」で閲覧するよう案内するとよいでしょう。

例えば、日本年金機構では電子申請の決定通知書の閲覧について「IE モード」で閲覧するよう案内しています。

近年、ホームページで自社のサービス案内に加え、コンテンツを充実させて情報発信も行うケースが増えています。IE のサポート終了でこれらが利用できなくなると、サービスダウンとの印象も与えかねませんから、チェックしておくといでしょう。

【情報処理推進機構「Microsoft 社 Internet Explorer のサポート終了について」】

https://www.ipa.go.jp/security/announce/ie_os.html

【「日本年金機構からのお知らせ」令和4年5月号】

<https://www.nenkin.go.jp/service/kounen/info/oshirase/20140627.files/zenkoku202205.pdf>

厚生労働省「令和3年の労働組合活動等に関する実態調査」の概要

◆労働組合を取り巻く環境の変化と調査の概要

厚労省は、労働組合の組織および活動の実態等を明らかにするため、毎年調査を行い、その結果を公表しています。

今回は、令和3年6月30日現在の状況等について公表された内容（民営事業所における労働組合30人以上の労働組合で一定の方法により抽出した5,083労働組合のうち3,319労働組合の回答）のポイントを紹介します。

◆調査結果のポイント

【労使関係についての認識】

労使関係が「安定的」と認識している労働組合は92.9%で、前年よりも3%上がっている。企業規模が大きいほど、安定している認識が強い。

【労働組合員数の変化に関する状況】

3年前（平成30年6月）と比べると、「増加した」31.4%、「変わらない」25.8%、「減少した」42.7%と、減少傾向にある。業種別では、「減少した」と答えたのは「複合サービス業」が最も多く（65.3%）、次いで電気・ガス・熱供給・水道業も多い（64.0%）。

【正社員以外の労働者に関する状況】

正社員以外で「組合加入資格がある」のは、「パートタイム労働者」（37.3%）、「有期契約労働者」41.5%、「嘱託労働者」39.6%で、前年と比べてそれほど大きな変化は見られない。そもそも半数以上の事業所で、正社員以外には「組合加入資格がない」と回答している。

【労働組合活動の重点事項】

労働組合活動において、これまで重点をおいてきた事項としては、「賃金・賞与・一時金」（90.8%）が最も高く、次いで「労働時間（労働時間の適正把握を含む）・休日・休暇」（76.9%）、「組合員の雇用の維持」41.6%などとなっている。また、今後重点をおく事項についても、同じ項目があげられている。

【労働組合費に関する状況】

1人平均月間組合費は、3,736円（平成30年調査3,707円）。企業規模が大きくなるほど組合費は高くなる傾向がある。1人平均月間組合費階級別にみると、「4,000円以上5,000円未満」（20.0%）が最も高かった。

【厚生労働省「令和3年労働組合活動等に関する実態調査の概況」】

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/18-r03gaiyou06.pdf>

リモート採用、7割が導入 ～日本マンパワー調査から

マンパワーグループが行った企業の人事担当者を対象とした「リモート採用の導入・実施状況」調査（2022年1月実施）の結果によると、リモート採用を行っている企業は約7割となっています。

リモート採用では、企業説明会、採用面接、内定者フォロー、適性検査などが行われています。

◆リモート面接は中小企業でも

同調査は、企業規模別の結果は出ていないようですが、会社説明会のような大規模なものでもなく

でも、最終面接以外の面接にはリモートを活用しているという企業は多いようです。遠方からの応募が増えるといった効果もありますので、中小企業でも導入は増えつつあるようです。

◆やはり最終面接は直接面接

コロナ禍の初期には、最終面接までリモートで行うといった企業が多かったようです。しかし、コロナ禍が落ち着き始め、マスク着用の緩和等の話題も出てきており、今後は対面での面接が増えるものと思われます。

同調査でも、「最終面接以外の面接」はリモートで行っているという企業が84.3%ありました。やはりリモートだけでは、応募者の実際の人柄はつかみにくいようです。

●気を付けたいこと

リモート面接をする側として気を付けたいことは、面接者にしてほしくないこととほぼ同じです。

- ・緊張感がない。パソコンの操作等をして集中していない。
- ・表情や声などニュアンスが伝わらない。声が小さくて聞こえない。
- ・使用する機器や回線速度のせいで接続が不安定になる。

などでしょう。面接の手際の悪さなどはリモートでする・しない以前の話ですから、面接する側もしっかりと予行演習をしておきましょう。

【マンパワーグループ「リモート採用の導入・実施状況」調査】

<https://www.manpowergroup.jp/client/jinji/surveydata/20220516.html>

自動車運送事業者の「働きやすい職場 認証制度」の新規受付が始まります

国土交通省は6月8日、自動車運送事業者による職場環境の改善努力を「見える化」した「働きやすい職場認証制度」の新規受付を9月16日から11月15日まで受け付けると発表しました。

この制度は令和2年8月から国土交通省と厚生労働省の連携により始まったものです。正式名称を「運転者職場環境良好度認証制度」といい、自動車運送事業（トラック・バス・タクシー事業）の運転者不足に対応するための総合的取組みの一環として創設されました。

その目的は、職場環境改善に向けた各事業者の取組みを「見える化」することで、求職者のイメージ刷新を図り、求職者の運転者への就職を促進することです。

◆認証マークの種類

一つ星、二つ星、三つ星の3種類があります。

初回は一つ星に挑戦することができ、取得すれば次は二つ星、最後に三つ星といった順番で取得できます。三つ星を獲得した事業者の方がより厳しい基準をクリアしていることになり、自社の労働環境の良さを外部にアピールすることが可能です。

なお、9月16日から11月15日まで受け付けるのは一つ星の新規受付であり、2020年度に一つ星を取得した事業者の申請は12月に受付を開始します。

◆認証対象

バス（乗合、貸切）、タクシー、トラック事業者

◆申請受付、審査、認証等の実施機関

国土交通省の指定を受けた認証実施団体である一般財団法人日本海事協会

◆審査要件

法令遵守等、②労働時間・休日、③心身の健康、④安心・安定、⑤多様な人材の確保・育成の5分野について基本的な取組要件を満たすこと。

◆料金

審査料：5万円（税別）／1申請あたり
※インターネットによる電子申請の場合、3万円（税別）に割引
登録料：6万円（税別）／1申請あたり

【一般財団法人日本海事協会「自動車運送事業者の「働きやすい職場認証制度」】

<https://www.untenshashokuba.jp/>

2022年 新入社員の意識 ～ 東京商工会議所の調査から

◆新入社員が社会人生活で不安に感じること

6月は、4月に入社した新入社員が徐々に職場に馴染み始める時期ではないでしょうか。東京商工会議所は、2022年度新入社員を対象に、就職活動の感想、社会人生活や仕事に対する意識等について調査を実施しています。本調査によれば、社会人生活で不安に感じること（複数回答）として、「仕事と私生活とのバランスが取れるか（55.4%）」、「上司・先輩・同僚とうまくやれているか（51.4%）」、「仕事が自分に合っているか（49.7%）」が上位に挙がっています。

入社当初は不安が多いものです。周囲も目を配りながらサポートできるとよいでしょう。

◆会社を選ぶうえで魅力を感じる企業制度

本調査では、就職する会社を選ぶうえで魅力を感じる企業の制度についても尋ねています（複数回答）。多いものとして「年次有給休暇取得の推進（42.5%）」、「時差出勤・フレックスタイム制勤務（41.9%）」、「テレワーク（在宅勤務）（36.1%）」など働き方に関するものが挙がっており、その他、「資格（検定）等の取得支援（39.8%）」、「人材育成体系（研修）の充実（38.8%）」など、スキルアップに関する選択肢も上位に挙がっていることが特筆されます。

◆新入社員の意識変化

本調査での「今の会社でいつまで働きたいか」という間に、「定年まで」との回答は23.8%だったそうです。これは10年前の調査との比較では、12.4ポイント減少しており、新入社員の意識変化がみとれる結果となっています。

新入社員の個性や意識は様々ですが、働く人の意識は年々変化しています。企業も今後の人材確保の意味で、自社の状況を見直して、選ばれる企業を目指すことが肝要でしょう。

【東京商工会議所「2022年度新入社員意識調査」】

<https://www.tokyo-cci.or.jp/file.jsp?id=1029600>

知っていますか？ リファレンスチェック

◆リファレンスチェックとは？

リファレンスチェックは採用時のプロセスの一つで、採用企業が求職者の経歴の信ぴょう性を確認する作業を指します。選考過程で求職者本人が示した経歴や実績を、現職や前職の上司等に照会します。これにより、採用後のミスマッチのリスクを下げるものです。

日本では、ミスマッチの影響が大きい中途採用の場面で導入する企業が増えています。やり方は企業によって異なりますが、求職者本人の同意のもと、照会先を紹介してもらい、企業が直接電話や書類で確認することが多いです。



◆面接だけでミスマッチを見抜くのは困難

人事部に所属する全国のビジネスパーソンに対して行われた「リファレンスチェックに関する意識・実態調査（人事担当者編）」（ASHIATO（アシアト）調べ）によると、自社の採用面接時に、活躍する人材を見極めることは難しいと思うか質問したところ、78.3%が「難しいと思う」と回答しました。こうした難しさを補完するのが、リファレンスチェックだといえます。調査では、リファレンスチェック導入企業の75.5%が採用におけるミスマッチ減少を「実感できた」と回答しています。

◆実施のメリットとデメリットを測る

一方で、リファレンスチェックには、手間や費用がかかる、照会先の回答の信ぴょう性が担保できないといった声もあります。リファレンスチェックを実施するかは、そのメリットとデメリットを測り、総合的に判断する必要があるでしょう。

管理職や即戦力としての採用など、ミスマッチがあった場合の影響が特に大きいケースから始めていくことも一つのやり方です。「せっかく採用したのに思うような人材ではなかった。次は絶対ミスマッチを防ぎたい」。こうした思いを抱える企業は、導入を検討してみたいかか。

【ASHIATO（アシアト）「リファレンスチェックに関する意識・実態調査（人事担当者編）」】
<https://prnavi.jp/pr/20220517/69450/>

2023年、事業場の衛生管理が変わる！
特殊健診の実施頻度の緩和について

◆特殊健康診断の実施頻度を減らすことが可能に

化学物質を原因とする労働災害（がん等の遅発性疾患を除く）は年間450件程度発生しています。これを踏まえ新たな化学物質規制制度が導入されたことを受け、2023年から24年にかけて労働安全衛生規則等の改正が行われます。なかでも実務上の影響が大きいのは、化学物質の作業環境管理・作業管理がきちんとできており、ばく露の程度が低い事業場においては、一部の特殊健康診断の実施頻度を減らすことができるようになることです（2023年4月1日施行）。

◆頻度緩和のための手続き

具体的には、有機溶剤、特定化学物質（特別管理物質等）を除く）、鉛、四アルキル鉛に関する特殊健康診断の実施頻度について、作業環境管理やばく露防止対策等が適切に実施されている場合

には、事業者は、当該健康診断の実施頻度を「1年以内ごとに1回」（通常は「6月以内ごとに1回」）に緩和することができます。

健康診断の頻度を緩和することができるのは、以下のすべての要件を満たす労働者です――

（1）労働者が作業する単位作業場所における直近3回の作業環境測定結果が第一管理区分に区分される（四アルキル鉛を除く）、（2）直近3回の健康診断において新たな異常所見がない、

（3）直近の健康診断実施日からばく露の程度に大きな影響を与えるような作業内容の変更がない。

そして、労働者ごとに、産業医の助言を踏まえて衛生委員会での審議を経ることが必要です（同一の作業場で働いており、作業内容が同じで、同程度のばく露があると考えられる労働者が複数いる場合には、その団体の全員が要件を満たす場合に、実施頻度の見直しを行います）。

◆事業場には「責任ある管理」が求められている

本改正は、事業場に化学物質の責任ある管理を求めるとの方針のもと行われるものです。頻度の緩和を行おうとする事業場にあっては、責任を担う産業医や衛生委員会の役割がより重要になることから、その体制整備も含め、対応には早めに着手することが望まれます。

ILO「強制労働廃止条約」批准を国会が承認

◆「強制労働の廃止に関する条約（第105号）」批准を参議院本会で承認

「強制労働の廃止に関する条約（第105号）の締結について承認を求める件」が令和4年6月8日、参議院本会議において全会一致で承認されました。政府は今後、ILO事務局長に批准書を寄託、その後に条約批准の効力が発生します。

◆「強制労働の廃止に関する条約」とは？

1957年6月25日に採択された条約（条約発効日は1959年1月17日）で、強制労働について定めています。

「この条約を批准する国は、次に掲げる手段、制裁または方法としてのすべての種類の強制労働を廃止し、これを利用しないことを約束する。

- 政治的な圧制もしくは教育の手段、または政治的な見解もしくは既存の政治的・社会的もしくは経済的制度に思想的に反対する見解を抱き、もしくは発表することに対する制裁
- 経済的発展の目的のために、労働力を動員し利用する方法

- c. 労働規律の手段
- d. ストライキに参加したことに対する制裁
- e. 人種的・社会的・国民的または宗教的差別待遇の手段

この条約を批准する国はまた、前記のような強制労働を即刻かつ完全に廃止するために必要な効果的な措置をとることを約束する。」

◆ILOの8つの国際的労働基準と日本の批准状況

ILOが定める国際労働基準（中核的労働基準4分野・8条約）は、以下の通りです。日本はこれから105号を批准することになるので、111号のみ未批准となります。

- ① 結社の自由・団体交渉権の承認
 - … 結社の自由及び団結権の保護に関する条約（87号）
 - … 団結権及び団体交渉権についての原則の適用に関する条約（98号）
- ② 強制労働の禁止
 - … 強制労働に関する条約（29号）
 - … 強制労働の廃止に関する条約（105号）
- ③ 児童労働の禁止
 - … 就業の最低年齢に関する条約（138号）
 - … 最悪の形態の児童労働の禁止及び廃絶のための即時行動に関する条約（182号）
- ④ 差別の撤廃
 - … 同一価値の労働についての男女労働者に対する同一報酬に関する条約（100号）
 - … 雇用及び職業についての差別待遇に関する条約（111号）

労災死亡者数、休業4日以上
の死傷者数ともに増加
～厚生労働省「令和3年の労働災害発生状況」から

厚生労働省が5月30日、令和3年の労働災害発生状況の取りまとめを公表しました。労働災害を減少させるために国や事業者、労働者等が重点的に取り組む事項を定めた中期計画である「第13次労働災害防止計画」（以下「13次防」という）（平成30年度～令和4年度）では、29年比で「死亡者数を15%以上」「死傷者数を5%以上」減少させることを目標にしています。

◆死亡者数4年ぶり増加、休業4日以上 の死傷者数は平成10年以降で最多

令和3年1月から12月までの労働災害による死亡者数は867人と4年ぶりに増加となりました（前年比65人・8.1%増、平成29年比（以下「29年比」という）111人・11.3%減）。休業4日以上
の死傷者数（以下「死傷者数」という）は149,918人と平成10年以降で最多となりました（前年比18,762人・14.3%増、29年比29,458人・24.5%増）。

新型コロナウイルス感染症へのり患による労働災害での死亡者数は89人（前年比71人・394.4%増）、死傷者数は19,332人（前年比13,291人・220.0%増）と、前年に比べ大きく増加しました。

◆13次防の重点業種の平成29年比および対前年比は、死亡者数は減少、死傷者数は増加

死亡者数は、平成30年から令和2年までの3年間では13次防の目標達成が可能なペースでの減少となっていたものが、一転して13次防の目標を達成できませんでした。13次防の重点業種では、建設業が288人（前年比30人・11.6%増、29年比35人・10.8%減）、製造業が137人（同1人・0.7%増、同23人・14.4%減）、林業が30人（同6人・16.7%減、同10人・25.0%減）となりました。

死傷者数においては、13次防の重点業種では、陸上貨物運送事業が16,732人（前年比917人・5.8%増、29年比2,026人・13.8%増）、小売業が16,860人（同1,519人・9.9%増、同2,979人・21.5%増）、社会福祉施設が18,421人（同5,154人・38.8%増、同9,683人・110.8%増）、飲食店が5,095人（同142人・2.9%増、同374人7.9%増）と前年比で増加しました。

【厚生労働省「令和3年の労働災害発生状況を公表」】

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_25944.htm
↓



「障害者情報アクセシビリティ・コミュニケーション施策推進法」が成立しました

◆法制化の経緯

5月19日に「障害者情報アクセシビリティ・コミュニケーション施策推進法」が、衆院本会議で全会一致で可決・成立し、25日に公布、施行されました。

同法案は超党派の議員連盟で提出されたもので、以前から当事者団体や支援団体などが障害者の情報の利用におけるバリアフリー化や情報アクセシビリティ（情報やサービスの使いやすさ）の重要性を繰り返し訴えてきたことにより法制化が実現しました。

◆法律の概要

第1条（目的）には、障害者による情報の取得および利用並びに意思疎通に係る施策を総合的に推進し、障害の有無によって分け隔てられることなく、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会の実現に資することが定められています。

また、第3条（基本理念）には、障害者による情報の取得利用・意思疎通に係る施策の推進にあたり、以下の事項が定められています。

- ① 障害の種類・程度に応じた手段を選択できるようにする
- ② 日常生活・社会生活を営んでいる地域にかかわらず等しく情報取得等ができるようにする
- ③ 障害者でない者と同一内容の情報を同一時点において取得できるようにする
- ④ 高度情報通信ネットワークの利用・情報通信技術の活用を通じて行う（デジタル社会）

さらに、条文には、国や地方公共団体、事業者等の責務、連携協力についても明記されています。

◆今後の課題

現在、日本では、点字や手話、音声などへの対応の遅れ、地域格差が生じています。今後はそれらの格差を解消すべく、情報通信技術を活用した役務を優先的に調達する制度の創設や相談窓口の設置、書類のバリアフリー化、災害時の情報保障、選挙における情報アクセシビリティの改善、資格試験など各種試験のバリアフリー化などの措置が検討されています。

【内閣府「障害者による情報の取得利用・意思疎通に係る施策の推進」】

https://www8.cao.go.jp/shougai/suishin/jouho_usyutoku.html

7月の税務と労務の手続

[提出先・納付先]

11日

- 健保・厚年の報酬月額算定基礎届の提出期限 [年金事務所または健保組合] <7月1日現在>
- 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]
- 特例による源泉徴収税額の納付 <1月～6月分> [郵便局または銀行]
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出 [公共職業安定所] <前月以降に採用した労働者がいる場合>
- 労働保険の今年度の概算保険料の申告と昨年度分の確定保険料の申告書の提出期限 <年度更新> [労働基準監督署]
- 労働保険料の納付 <延納第1期分> [郵便局または銀行]

15日

- 所得税予定納税額の減額承認申請 <6月30日の現況>の提出 [税務署]
- 障害者・高齢者雇用状況報告書の提出 [公共職業安定所]

8月1日

- 所得税予定納税額の納付 <第1期分> [郵便局または銀行]
- 労働者死傷病報告の提出 [労働基準監督署] <休業4日未満、4月～6月分>
- 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]
- 固定資産税・都市計画税の納付 <第2期> [郵便局または銀行]
※都・市町村によっては異なる月の場合がある。

