厚生労働大臣認可　労働保険事務組合　第266号

組合報　あゆみ

編集・発行／京都建設業事務組合・辰野行政書士事務所
〒602－8048　京都市上京区下立売通油小路東入西大路町139－3　3F
Tel（075）411－4848・8880　Fax（075）411－4800
令和　5年　3月

新年のご挨拶

京都労働局長　赤松　俊彦

一般社団法人全国労働保険事務組合連合会京都支部の皆様におかれましては、健やかに新春をお迎えのこととお慶び申し上げます。

旧年中は、大嶋支部会長様をはじめ、役員、会員の皆様には京都労働局の行政運営に格別の御協力を賜り厚く御礼申し上げます。

新型コロナウイルス感染症の新規感染者数につきましては、昨年8月に第7波のピークを迎えましたが、11月下旬には、新規感染者数の1週間平均が全国で10万人を超える水準となりました。冬場に入りさらなる感染拡大が懸念されます。

京都府内の有効求人倍率は昨年10月が1.25倍と前月より+0.02P増加となっており、雇用情勢は、持ち直しの動きが広がりつつあるものの、求職者が依然として高水準にあり、新型コロナウイルス感染症等が雇用に与える影響について、引き続き注意を要する状態にあります。

京都労働局では、コロナ禍の中、雇用調整助成金と緊急雇用安定助成金の円滑な支給に努めるとともに、雇用調整助成金等の支援を受けられないアルバイト等の従業員の方に対しては、新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金による支援を実施し、労働者の不安解消に努めてまいりました。今後は、労働移動の促進にも積極的に取り組んでまいります。

改正育児・介護休業法の関係では、昨年10月から男性の育児休業取得促進策として、「産後パパ育休」がスタートしました。男性の育児休業取得率は令和3年度で13.97%と、令和7年までに30%に引き上げるとする政府目標と大きな開きがあることから、改正内容の周知徹底を図り、男性の育児休業の取得を促進してまいります。

また、改正女性活躍推進法に基づき、昨年4月からは、常時雇用する労働者数101人以上～300人以下の事業主も行動計画の策定届出義務の対象に追加されました。さらに7月8日の省令改正により、常時雇用する労働者数301人以上の事業主に対し、男女の賃金の差異の状況把握及び情報公表が義務付けられました。

人口減少社会を迎え将来の労働力不足が懸念される中、仕事と育児・介護を両立させつつ男女共に力を十分に発揮し活躍できる社会の実現を目指して取組みを進めてまいります。

労働保険制度は、労働行政における各種施策を推進する財政基盤となる重要なものです。その運営の一翼を担っておられる労働保険事務組合の皆様には重ねて感謝申し上げます。

新型コロナウイルス感染症が雇用に与える影響は、当面続くものと思われますが、京都労働局としましては、活力あふれる地域社会を実現するため、労働行政の観点からできる限りの努力をしてまいりますので、一般社団法人全国労働保険事務組合連合会京都支部の皆様の御支援と御協力をよろしくお願いいたします。

結びにあたり、本年が、一般社団法人全国労働保険事務組合連合会京都支部の皆様にとりまして、発展・飛躍の年になることを祈念いたしまして、新年の御挨拶とさせていただきます。

雇用保険料率

令和５年４月１日から令和６年３月 31 日（令和５年度）の雇用保険料率は以下のとおりです。
労働者負担・事業主負担ともに 1/1000 ずつ引き上げられます。

負担者 / 事業の種類	①労働者負担（失業等給付・育児休業給付の保険料率のみ）	②事業主負担			①＋②雇用保険料率
			失業等給付・育児休業給付の保険料率	雇用保険二事業の保険料率	
一般の事業	6/1,000	9.5/1,000	6/1,000	3.5/1,000	15.5/1,000
（令和４年10月～）	5/1,000	8.5/1,000	5/1,000	3.5/1,000	13.5/1,000
農林水産・清酒製造の事業※	7/1,000	10.5/1,000	7/1,000	3.5/1,000	17.5/1,000
（令和４年10月～）	6/1,000	9.5/1,000	6/1,000	3.5/1,000	15.5/1,000
建設の事業	7/1,000	11.5/1,000	7/1,000	4.5/1,000	18.5/1,000
（令和４年10月～）	6/1,000	10.5/1,000	6/1,000	4.5/1,000	16.5/1,000

（枠内の下段は令和４年10月～令和５年３月の雇用保険料率）

厚生労働省 HP より

雇用保険制度は、労働者が失業した場合などに必要な給付を行い、労働者の生活及び雇用の安定を図るとともに再就職の援助を行うことなどを目的とした雇用に関する総合的な機能をもった制度です。

労働者をひとりでも雇っていれば、雇用保険の加入手続きが必要です。雇用保険で言う「労働者」は、

①31 日以上引き続き雇用されることが見込まれる者であること。

・期間の定めがなく雇用される場合

・雇用期間が 31 日以上である場合

・雇用契約に更新規定があり、31 日未満での雇止めの明示がない場合

・雇用契約に更新規定はないが同様の雇用契約により雇用された労働者が 31 日以上雇用された実績がある場合

②1 週間の所定労働時間が 20 時間であること。

上記①および②のいずれにも該当する場合には、雇用保険の被保険者となります。

労働保険の手続きは、弊組合に是非ご委託ください。労働保険（労災保険・雇用保険）手続きについて不明な点や気になることなどお声がけいただけましたら説明に伺わせていただきますので是非ご一報ください。
（TEL:075-411-4848）

『労働保険』は従業員だけでなく、会社の安定を守ります

労働保険は政府が管理・運営する“強制保険”です。原則として**雇用形態にかかわらず労働者を一人でも雇っていれば労働保険の適用事業所**となります。労働災害が発生した場合、事業主から遡って保険料を徴収するほか、労災保険給付に要した費用の全部または一部を徴収される場合があります。

労働保険年度更新

労働保険料は毎年４月１日から翌年３月 31 日までの年度を単位として計算します。
【前年度の**確定**保険料】と【新年度の**概算**保険料】をあわせて計算し、申告・納付することを年度更新といいます。原則、例年６月１日から７月 10 日までの間に年度更新を行う必要がありますが、労働保険事務組合に委託している場合は、上記期間とは異なります。

弊組合にご委託頂いている組合員の皆さま方には、３月後半頃、下書き用紙等の案内書類を送付いたしますので、記載しております期日までのご対応をお願いいたします。各組合員様の加入内容により、ご記入いただく用紙・内容に違いがございますのでお手元に到着の注意事項を熟読いただき、お間違えの無いようご記入ください。なお、申請書への押印は不要となっておりますので、ご記入いただけましたら FAX・メールにてお送りをお願いいたします。

申請書は弊組合にご委託頂いている組合員様すべてを纏めて提出しなければなりません。すべての組合員様の申告書が揃わなければ提出が出来ませんので、お忙しい中恐れ入りますがご協力賜りますようお願い申し上げます。

労働災害発生状況

令和４年の労働災害発生状況（令和５年２月７日までに報告があったもの）を纏めたものです。（厚生労働省 HP より）

《死亡災害の発生状況》

労働災害による死亡者数は全産業で 747 人。（前年 818 人： 8.7％減）

そのうち建設業は 274 人（前年 279 人:1.8％減）。これは基準年となる平成 29 年と比べると約 9.9％の減少ではありますが、全産業のうち建設業が 36.7％を占めており最も死亡災害発生数が多い業種です。

・死亡発生状況（上位）

「墜落・転落」・・・・・・・・・・・・・113 人（建設業の約 42％）

「崩壊・倒壊」・・・・・・・・・・・・・ 28 人（建設業の約 11％）

「はさまれ・巻き込まれ」・・・ 28 人（建設業の約 11％）

《死傷災害の発生状況》

労働災害による死傷者数（死亡・休業４日以上）は全産業で 259,938 人（前年 143,156 人： 81.6％増）

そのうち建設業は 16,617 人（前年 15,501 人:7.3％増）。これは基準年となる平成 29 年と比べると 15.3％の増加です。こちらは全産業のうち建設業が 6.4％を占めており３番目に多い業種です。

・死傷災害発生状況（上位）

「墜落・転落」・・・・・・・・・・・・・4,445 人（建設業の約 27％）

「その他」・・・・・・・・・・・・・・・・2,711 人（建設業の約 17％） ※「その他」は主として、感染症による労働災害を示す分類です。

「転倒」・・・・・・・・・・・・・・・・・・1,676 人（建設業の約 11％）

建設業において労働災害は年々減少傾向ではありますが、厚生労働省は、例年発生状況上位となる「墜落・転落」防止対策を数年議論しており、先月、2024 年４月から建設現場での本足場使用を原則義務化とする改正案をまとめました。対象となるのは、設置スペース（幅１メートル以上）があるすべての現場で、本足場の使用が困難な狭い敷地等では例外的に一側足場の使用を認め、つり足場を使用する場合も適用が除外されます。

足場からの墜落・転落災害が発生している事業場では、労働安全衛生規則で義務付けられている足場の点検が適切に行われていない事例が散見していることから、改正案には足場の安全確保に向けて、点検の徹底に向けたルールも規定。事業者や発注者が点検実施者を事前に指名することを義務化し、実効性を確保。点検実施者の氏名を記録し、その足場を使用する作業が終了するまで保存することも義務付けます。点検に関するルールの規定は 10 月１日施行を予定しています。

決算による変更届は義務

≪建設業法第 11 条第２項≫により、建設業許可を受けた建設業者は、毎年決算終了後４ヶ月以内に【事業年度終了変更届】を提出しなければなりません。現在、**過去５年間【事業年度終了変更届】未提出業者の建設業許可更新の受付は受理されません。**

弊所へ建設業許可申請・経営規模等評価申請（経審）をご委託頂いている業者様へは適時ご案内をお送りしており、決算報告書や工事経歴書などを頂戴した後、弊所より提出をさせていただいております。

工事経歴書については弊所ホームページにてエクセル入力が出来る様式も掲載しておりますので、是非ご活用ください。（経審の受審の有無により様式が少し異なりますので該当の様式をご利用ください。）

車検証電子化

今年１月より、車検時には電子車検証が交付されています。従来の紙の車検証から大きさや様式が変わるとともに、車検証の情報を電子的に読み取る「車検証閲覧サービス」が開始されており、車検証を電子化することにより必要最小限の記載事項を除き自動車検査証情報はICカードに記録されます。ICタグの情報は汎用のICカードリーダーが接続されたPCや読み取り機能付きスマートフォンで参照可能です。また、電子化から少なくとも３年間は、運輸支局の窓口で電子車検証の交付時と更新時に補助的に「自動車検査証記録事項」が書面にて交付されます。そのほか、「車検証閲覧アプリ」でPDFデータとしてダウンロードすることで入手することが出来ます。経審にて電子車検証を提出する場合は当面の間、自動車検査証記録事項も併せて提出しなければなりませんので、該当業者様におかれましては両方の写しのご準備をお願い出来ればと思います。電子車検証の詳細については、国土交通省 電子車検証特設サイトをご確認ください。

一人親方等の安全衛生対策について

労働安全衛生法に基づく省令改正で、今年４月１日から、危険有害な作業(※)を行う事業者は、以下の1･2に対しても労働者と同等の保護が図られるよう、新たに一定の保護措置実施が事業者に義務付けられます。

※危険有害な作業とは…労働安全衛生法第22条に関して定められている以下の11の省令で、労働者に対する健康障害防止のための保護措置の実施が義務付けられている作業(業務)が対象です。
・労働安全衛生規則 ・有機溶剤中毒予防規則 ・鉛中毒予防規則 ・四アルキル鉛中毒予防規則 ・特定化学物質障害予防規則 ・高気圧作業安全衛生規則 ・電離放射線障害防止規則 ・酸素欠乏証等防止規則 ・粉じん障害防止規則 ・石綿障害予防規則 ・東日本大震災により生じた放射線物質により汚染された土壌等を除染するための業務等に係る電離放射線障害防止規則

《法令改正の主な内容》

1.作業を請け負わせる一人親方等

作業の一部を請け負わせる場合は、請負人(一人親方、下請業者)に対しても、以下の措置の実施が義務付けられます。

・請負人だけが作業を行うときも、事業者が設置した局所排気装置等の設備を稼働させる(または請負人に設備の使用を許可する)等の配慮を行うこと
・特定の作業方法で行うことが義務付けられている作業については、請負人に対してもその作業方法を周知すること
・労働者に保護具を使用させる義務がある作業については、請負人に対しても保護具を使用する必要がある旨を周知すること

2.同じ場所で作業を行う労働者以外の人

同じ作業場所にいる労働者以外の人(一人親方や他社の労働者、資材搬入業者、警備員など、契約関係は問わない)に対しても、以下の措置の実施が義務付けられます。

・労働者に保護具を使用させる義務がある作業場所については、その場所にいる労働者以外の人に対しても保護具を使用する必要がある旨を周知すること
・労働者を立入禁止や喫煙･飲食禁止にする場所について、その場所にいる労働者以外の人も立入禁止や喫煙･飲食禁止とすること
・作業に関する事故等が発生し労働者を退避させる必要があるときは、同じ作業場所にいる労働者以外の人も退避させること
・化学物質の有害性等を労働者が見やすいように提示する義務がある場所について、その場所にいる労働者以外の人も見やすい箇所に提示すること

重層請負の場合、事業者の請負人に対する配慮義務や周知義務は、請負契約の相手方に対する義務です。
例えば、三次下請まで作業に従事する場合、一次下請は二次下請に対する義務は負いますが、三次下請に対する義務はありません。この場合、三次下請に対する義務を負うのは二次下請です。
また配慮義務は、配慮すれば結果が伴わなくてもよいということではありません。何らかの手段で、労働者と同等の保護が図られるよう便宜を図る等の義務が事業者に課されます。