



# 奥見社労士事務所だより



奥見社会保険労務士事務所

〒531-0072

大阪市北区豊崎 3-20-9 三栄ビル 6F

TEL 06-6147-5565 / FAX 06-6147-4164

E-Mail [info@dkps.co.jp](mailto:info@dkps.co.jp)

URL <https://okumi-sr.com/>

## ストレスチェックの実施義務が 50 人未満事業場にも拡大へ

### ◆来年通常国会に改正法案提出予定

11月6日に開催された労働政策審議会安全衛生分科会に、50人未満事業場へのストレスチェック実施を義務化する案が示され、概ね了承されました。今後は厚生労働省が報告書をまとめ、来年の通常国会に労働安全衛生法の改正法案が提出される見通しとなっています。

精神障害の労災支給決定件数が、ストレスチェック制度の創設された2014年に比べ約2倍に増えている一方、50人未満事業場ではメンタルヘルス対策に取り組む事業場の割合が低い（令和5年労働安全衛生調査による）ことから、実施義務の範囲が拡大されることとなりました。

### ◆実施負担に配慮した施策が講じられる

案では、実施結果の監督署への報告義務は課さない、また、50人以上の事業場における実施内容を一律に求めることは困難として、国が現実的で実効性のある実施体制・実施方法についてのマニュアルを作成する、との方向性が示されています。このほか、支援体制の整備等のため、施行までに十分な準備期間を設けるともされています。

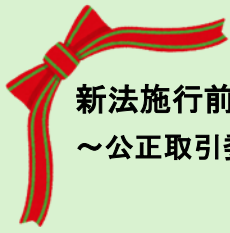
ちなみに、制度創設当時のスケジュールでは、改正法公布（2014年6月25日）から施行（2015年12月1日）を経て、1年以内（2016年11月30日まで）に第1回目を実施することとされました。

### ◆「集団分析・職場環境改善」は努力義務

ストレスチェック制度では、集団分析を実施し、その結果を勘案して「当該集団の労働者の心理的な負担を軽減するための適切な措置を講ずる」努力義務も課されていますが、50人以上の事業場も含めて、「義務とすることは時期尚早」とされたため、義務化は見送られました。

【厚生労働省「第170回労働政策審議会安全衛生分科会（資料）」】

[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_44958.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_44958.html)



## 新法施行前のフリーランス取引状況 ～公正取引委員会・厚生労働省の実態調査結果より



フリーランスとして働く人々が安心して働ける環境を整備する目的で、11月1日に特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律（以下、フリーランス法）が施行されました。これを踏まえ、公正取引委員会と厚生労働省は共同で、新法施行前のフリーランス取引の実態を把握するために、様々な業界のフリーランス労働者と委託者を対象に、取引条件や契約内容、報酬の支払い状況などの実態調査を行いました。

### ◆調査結果の概要

#### ○フリーランス法の認知度

新法の内容をよく知らないと回答した委託者は54.5%、フリーランスは76.3%と、双方ともに認知度が低い結果が出ています。業種でみると、いずれも、建設業と医療、福祉での認知度の低さが目立ちます。

#### ○取引条件の明示

取引条件を明示しなかったことがある割合として、委託者は17.4%、フリーランスは44.6%と回答しており、いずれも建設業において多くみられます。

#### ○買ったたき

報酬の額について十分な協議がなされていない割合として、委託者22.2%、フリーランス67.1%と大きく差がついており、フリーランスの不満の声が多く寄せられています。

#### ○募集情報の表示

業務委託の募集広告内容と実際の業務内容に違いがあったとする割合は、委託者で2.6%、フリーランス53.1%と差が大きく、特に生活関連サービス業や娯楽業でフリーランスにとって掲載内容の誤りや誤解を生じさせる表示であったとの意見が多くありました。

#### ○育児介護と業務の両立配慮

妊娠・出産・育児・介護の事情に関して、業務との両立のため、委託者に配慮を求めたいフリーランスは70.7%に上ります。それに対し、応じていないと回答した委託者は0%で、フリーランスは6.8%が対応してもらえなかったと回答しています。

#### ○ハラスメント対策の整備

フリーランスへのハラスメント対策が整備・社内通知されていない委託者は51%と、体制整備の遅れが目立ちます。

以上、法施行前のフリーランスの労働環境は、生活が不安定になるリスクが多く、不満が募る状態となっていたことがわかります。新法の施行により、これらの問題が改善されることが期待されます。

【公正取引委員会・厚生労働省「フリーランス取引の状況についての実態調査（法施行前の状況調査）結果】

[https://www.jftc.go.jp/houdou/pressrelease/2024/oct/241018\\_freelance2.pdf](https://www.jftc.go.jp/houdou/pressrelease/2024/oct/241018_freelance2.pdf)





## 「就活セクハラ」防止義務化に向けた動き



### ◆「就活セクハラ」とは

「就活セクハラ」とは、従業員間ではなく、就職活動中の学生に対して採用担当者等により行われるセクシャル・ハラスメントを指し、問題視されています。これまで、大企業を中心として、性被害などの深刻な事案も発生しており、自主的な指針を作る企業もみられます。

### ◆およそ3割の就活生が体験

厚生労働省の「職場のハラスメントに関する実態調査」（令和5年度）によると、「インターンシップ中に就活等セクハラを一度以上受けた」と回答した人の割合は30.1%（「インターンシップ以外の就職活動」は31.9%）で、セクハラの内容としては「性的な冗談やからかい」「食事やデートへの執拗な誘い」「不必要な身体への接触」といったものが挙げられました。

### ◆防止へ法制化の動き

男女雇用機会均等法では、企業に対し、窓口の設置や加害者への対処など、従業員へのセクハラ防止が義務付けられていますが、現状その対象に就活生や応募者は含まれておらず、指針において就活ハラスメント防止措置が望ましい取組みとして明記されるに留まっています。

こうした状況を受け、厚生労働省の審議会では、企業に対する就活セクハラ防止義務化が検討されており（面接・インターンシップの際のルール策定や相談窓口の設置などを求める案が示されています）、2025年通常国会への関連法案提出を目指すとしています。今後の政府の動向が注目されます。

就活セクハラは、現時点では企業に防止義務はないとはいえ、倫理的にあってはならないことです。また、万が一起こってしまった際は、企業のイメージ棄損などにつながります。企業の責務を果たすと同時に、人材の安定した確保を行っていくためにも、就活生や応募者へのセクハラ防止に努めていくことが重要です。

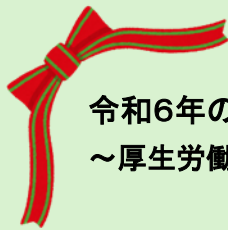
【厚生労働省「『職場のハラスメントに関する実態調査』の報告書を公表します」】

[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_40277.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_40277.html)

【厚生労働省「就活ハラスメント防止対策 企業事例集」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11910000/001065368.pdf>





## 令和6年の賃金引上げ等の実態 ～厚生労働省の実態調査結果より



厚生労働省は10月28日、令和6年「賃金引上げ等の実態に関する調査」の結果を公表しました。「賃金引上げ等の実態に関する調査」は、全国の民間企業における賃金の改定額、改定率、改定方法などを明らかにすることを目的に、7月から8月にかけて調査を行っています。調査の対象は、常用労働者100人以上を雇用する会社組織の民間企業で、令和6年は3,622社を抽出して調査を行い、1,783社から有効回答を得ました。

### ◆1人平均賃金を「引き上げた・引き上げる」企業の割合は91.2%

令和6年中における賃金の改定の実施状況（9～12月予定を含む）をみると、「1人平均賃金を引き上げた・引き上げる」企業の割合は91.2%（前年89.1%）、「1人平均賃金を引き下げた・引き下げる」は0.1%（同0.2%）、「賃金の改定を実施しない」は2.3%（同5.4%）、「未定」は6.4%（同5.3%）となっています。

企業規模別にみると、すべての規模で「1人平均賃金を引き上げた・引き上げる」企業の割合が9割を超えており、いずれも前年の割合を上回っています。

また、賃金の改定状況（9～12月予定を含む）をみると、「1人平均賃金の改定額」は11,961円（前年9,437円）、「1人平均賃金の改定率」は4.1%（同3.2%）となっています。

労働組合の有無別にみると、労働組合ありでは「1人平均賃金の改定額」は13,668円（同10,650円）、「1人平均賃金の改定率」は4.5%（同3.4%）、労働組合なしでは10,170円（同8,302円）、3.6%（同3.1%）となっています。

### ◆定期昇給を「行った・行う」企業割合、管理職は76.8%、一般職は83.4%

令和6年中に賃金の改定を実施したまたは予定している企業および賃金の改定を実施しない企業における定期昇給制度のある企業の実施状況をみると、管理職では定期昇給を「行った・行う」企業の割合は76.8%（前年71.8%）、「行わなかった・行わない」は4.3%（同5.0%）となっています。

また、一般職では定期昇給を「行った・行う」は83.4%（同79.5%）、「行わなかった・行わない」は2.6%（同3.7%）となっています。

【厚生労働省「賃金引上げ等の実態に関する調査：結果の概要」】

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/jittai/24/index.html>

