



あい社会保険労務士法人

〒706-0024

岡山県玉野市御崎2丁目3番13号

TEL : 0863-81-5634

FAX : 0863-33-3896

e-mail : ksato@aisr.or.jp

ホームページ : <https://aisr.or.jp>

労働者死傷病報告等の電子申請が原則義務化されます

厚生労働省の労働政策審議会は、労働者死傷病報告等の電子申請を原則義務化とする、じん肺法施行規則等の一部を改正する省令案をまとめました。施行は令和7年1月を予定しています。

◆電子申請義務化の概要

改正案は、労働者死傷病報告等の電子申請を義務化することで事業者の負担軽減や報告内容の適正化、統計処理の効率化を図ることができるとしています。

電子申請が原則義務化される報告は以下のとおりです。

- ・労働者死傷病報告
- ・じん肺健康管理実施状況報告
- ・総括安全衛生管理者・安全管理者・衛生管理者・産業医選任報告
- ・定期健康診断結果報告書
- ・有害な業務に係る歯科健康診断結果報告書
- ・心理的な負担の程度を把握するための検査結果等報告書
- ・有機溶剤等健康診断結果報告書

電子申請がスマートフォン等からでも可能となるよう、「労働安全衛生法関係の届出・申請等帳票印刷に係る入力支援サービス」のシステム改修を行い、e-Govと連携することになります。また、パソコン、スマートフォン等を所持していない事業者については、労働基準監督署に設置しているタブレットにおいて電

子申請ができる体制を整備するとしています。

なお、電子申請が困難な場合は、紙媒体での報告も経過措置として認められます。

◆労働者死傷病報告の報告内容の改正

労働者死傷病報告の報告内容を記入する際に、詳細な業種や職種別の集計や、災害発生状況や要因等の的確な把握が容易となるよう、コード入力方式への変更および記載欄の分割が行われます。

また、休業4日未満の災害に係る報告について、電子申請の原則義務化に伴い一層の活用を図るため、「労働保険番号」や「被災者の経験期間」、「国籍・在留資格」、「親事業場等の名称」、「災害発生場所の住所」など、様式上、明確に記入欄が設けられていなかった事項についても報告事項に加えられるとしています。

【厚生労働省「じん肺法施行規則等の一部を改正する省令案要綱」の答申結果】
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_33137.html

マイナンバーカードの登録情報が誤っていた場合の対処

◆誤紐付けが相次いで発覚

マイナンバーカードに紐付けされた情報に次々と誤りが見つかっています。万が一誤った情報が登録されていることに気づいた場合の対処法を紹介します。

◆健康保険証情報

フリーダイヤル（0120-95-0178。音声ガイダンスに従って「4→2」に進む）か、加入している医療保険の保険者に問い合わせます。

情報が正しく登録されているかを確認する場合は、マイナポータルにログインし、「注目の情報」の「最新の健康保険証情報の確認」を押して、「あなたの健康保険証情報」から、登録されている健康保険証情報を確認します。

◆公金受取口座情報

マイナポータルにログインし、「注目の情報」の「公金受取口座の登録・変更」を押して「公金受取口座の登録状況ページ」にて、登録されている情報を確認します。口座情報に誤りがある場合は、このページから登録口座の削除を行います。

◆マイナポイントに関する情報

「マイナポイント」アプリ・サイトのトップ画面から「申込み状況を確認」を押すと、マイナポイント申請が正しく登録されているか確認できます。

申込みをした覚えがないのに申込済みとなっていた場合や心当たりのない決済サービスが登録されていた場合は、上記フリーダイヤルで音声ガイダンスに従って「5」に進むか、申込みをした自治体（手続支援窓口）に問い合わせます。

問合せの際は、上記サイト・アプリの「申込状況の確認」から、「マイキーID」「申込日時」「決済サービス」「決済サービスID」の情報が必要になります。

人手不足に陥っていない企業はどのような施策をとっているか

総務省の統計では、2022年12月時点で、日本の15～64歳人口は前年同月比0.28%減、人数にすると20万8,000人も減っています。また、これから働く年齢になる15歳未満人口は同29万3,000人も減少しています。総人口の推移を見ると、2019年以降加速度的に減少しており、2023年5月時点の概算で

は、総人口は前年同月比57万人減となっています。

◆人手が不足していない企業がしていること

新型コロナの5類移行を受け、多くの企業で人手不足感が高まるなか、不足していないという企業もあります。帝国データバンクのアンケート調査の結果によると、「人手が不足していない要因」（複数回答）として、主に次のような施策を挙げた企業が多くありました。

- （1）賃金や賞与の引上げ（51.7%）
 - （2）働きやすい職場環境づくり（35.0%）
 - （3）定年延長やシニアの再雇用（31.2%）
 - （4）福利厚生充実（26.6%）
 - （5）公平で公正な人事評価（22.0%）
- （2）の「働きやすい職場環境」とは清潔保持や休憩スペース、社内相談窓口の設置などです。また、（4）と（5）は、労働者が自身の成長を感じられたり、安心できる職場にあるという施策です。

◆賃上げの必要性

世界的な物価高騰を受け実質賃金が低下するなか、賃金や賞与の引上げに取り組めない企業（あるいは取り組む姿勢を見せていない企業）では、従業員満足度や安心感が低下して優秀な人材が流出し、企業の競争力低下から新規採用もおぼつかなくなる、運よく採用できたとしても人を育てる余裕がなく早期離職……、というような悪循環に陥ります。

「人は石垣、人は城」という古語にもある通り、会社を支える一番の力は、信頼できる人の力です。会社を信頼してくれる従業員が1人でも多く育つよう、会社は自らの進む先を示しつつ率先して変わるべきでしょう。



【帝国データバンク「企業における人材確保・人手不足の要因に関するアンケート」】
<https://www.tdb.co.jp/report/watching/press/pdf/p230506.pdf>