

石渡社会保険労務士事務所便り



連絡先：〒140-0011 品川区東大井 1-14-24-321

電話：090-3805-5701 FAX：03-5460-7421

<https://www.ishiwatasroffice.com/>



「物流革新に向けた政策パッケージ」案が公開されました

トラックドライバーの長時間労働が規制され、荷物の3割が届けられなくなるとも示唆される物流の2024年問題について、令和5年6月2日に行われた関係閣僚会議で対策がまとめられました。大きく分けて(1)商慣行の見直し、(2)物流の効率化、(3)荷主・消費者の行動変容について、抜本的・総合的な対策を行うことで、荷主企業、物流事業者(運送・倉庫等)、一般消費者の3者が協力して物流を支える環境を整備することを目指しています。

◆商慣行の見直し

- ① 荷主・物流事業者間における物流負荷の軽減
- ② 納品期限、物流コスト込み取引価格等の見直し
- ③ 物流産業における多重下請構造の是正
- ④ トラックGメン(仮称)の設置等
- ⑤ 担い手の賃金水準向上等に向けた適正運賃収受・価格転嫁円滑化等
- ⑥ トラックの「標準的な運賃」制度の拡充・徹底

◆物流の効率化

- ① 即効性のある設備投資の促進
- ② 物流GXの推進
- ③ 物流DXの推進
- ④ 物流標準化の推進
- ⑤ 物流拠点の機能強化や物流ネットワークの形成支援
- ⑥ 高速道路のトラック速度規制の引上げ
- ⑦ 労働生産性向上に向けた利用しやすい高速道路料金の実現
- ⑧ 特殊車両通行制度に関する見直し・利便性向上
- ⑨ ダブル連結トラックの導入促進
- ⑩ 貨物集配中の車両に係る駐車規制の見直し
- ⑪ 地域物流等における共同輸配送の促進
- ⑫ 軽トラック事業の適正運営や安全確保
- ⑬ 女性や若者等の多様な人材の活用・育成

◆荷主・消費者の行動変容

- ① 荷主の経営者層の意識改革・行動変容
- ② 荷主・物流事業者の物流改善の評価・公表
- ③ 消費者意識改革・行動変容を促す取組み
- ④ 再配達率「半減」を含む再配達削減
- ⑤ 物流に係る広報の推進

政府は今後、速やかに2024年における規制的措置の具体化を前提として荷主企業・物流事業者が取り組むべき事項をガイドラインとして策定し、荷主・物流事業者等に対し、業種・分野別の「自主行動計画」を年内目途に作成・公表することを要請する予定です。さらに、2023年末までにトラック輸送に係る契約内容の見直しに向けた「標準運送約款」「標準的な運賃」の見直しや、再配達半減に向けた対策等、2024年通常国会での法制化を視野に段階的に推進していくとしています。物流事業者・運送業者を顧問先に持つ場合はもちろんのこと、他業種も消費者として無関係ではられません。ドライバーの負担軽減のため、取組みを進めましょう。

【内閣官房「物流革新に向けた政策パッケージ(案)」】

https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/buturyu_kaku_shin/dai2/siryou.pdf

障害者差別に関するハローワークへの相談が大幅に減少～厚生労働省の調査より

厚生労働省は5月31日、都道府県労働局や公共職業安定所(ハローワーク)における「雇用の分野における障害者の差別禁止・合理的配慮の提供義務に係る相談等実績(令和4年度)」の取りまとめを公表しました。

障害者雇用促進法では、すべての事業主に対して、「障害者であることを理由とした障害者でない者との不当な差別的取扱いの禁止」、「障害者に対する合理的配慮の提供義務」、「障害者からの相談に対応する体制の整備・障害者からの苦情を自主的に解決することの努力義務」を規定しています。事業主による法令違反等事案に対しては、ハローワーク等が行う助言、指導または勧告により是正を図っています。

なお、障害のある労働者と事業主の話し合いによる自主的な解決が難しい場合は、関係当事者の申立て等に基づき、①都道府県労働局長による助言、指導または勧告、または②障害者雇用調停会議による調停により、紛争の早期解決を支援しています。

◆障害者差別に関する相談は対前年度比32.7%減で大幅に減少

ハローワークに寄せられた障害者差別および合理的配慮の提供に関する相談は225件で、対前年度比 7.8%減と減少しました。そのうち障害者差別に関する相談件数は 37 件で、55 件だった前年度に比べて 32.7%減と大幅に減少しました。一方、合理的配慮の提供に関する相談は188件で、前年度比 0.5%減と横ばいでした。

◆障害者雇用調停会議による調停申請受理件数は9件で前年度より減少

労働局長による紛争解決の援助申立受理件数は1件で、合理的配慮の提供に関するものでした。また、障害者雇用調停会議による調停申請受理件数は9件で、前年度の10件から減少しました。こちらも合理的配慮の提供に関するもので、調停の実施結果を見ると、令和4年度中に申請を受理し、調停を開始した6件のうち2件については、いずれも解決金を支払うこと等を内容とする調停案の受諾勧告を行ったところ、合意が成立し、解決しました。

【厚生労働省「雇用の分野における障害者の差別禁止・合理的配慮の提供義務に係る相談等実績(令和4年度)」を公表します】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11704000/001100985.pdf>

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。

【デジタル庁「よくある質問:マイナンバーカードの健康保険証利用について」】

<https://www.digital.go.jp/policies/mynumber/faq-insurance-card/>

当事務所よりひと言

6/3 から一泊で大阪に行って参りました。昔の会社の上司が今年からJリーグに昇格した「FC 大阪」で取締役をやっていると知りかつて昔の会社の同僚と大阪で待ち合わせしFC 大阪の応援にホームである花園ラグビー場まで遠征してきました。FC 大阪はサッカー好きの有志が集まった草サッカーチームからスタートしてJリーグに昇格すると目標と共に四半世紀活動しついに昨年Jリーグに昇格しました。どんなに大きな目標でも実現に向かいしっかりと前へ進めば達成できるということを教えてもらいました。私も社労士として成長する目標が達成できるよう日々精進いたします。

