

高尾社労士事務所便り

労働者死傷病報告の 電子申請義務化について

労働者死傷病報告の報告事項が改正され、令和7年1月1日から、電子申請が義務化されるとともに、報告事項の整理がされます。

◆主な改正内容

労働者死傷病報告の報告事項について、災害発生状況をよりの確に把握すること等を目的に、これまでの自由記載から、該当するコードからの選択に変更になります。

① 「事業の種類」⇒日本標準産業分類から該当する細分類項目を選択

(例) 製造業>食料品製造業>水産食料品製造業>水産缶詰・瓶詰製造業

② 「被災者の職種」⇒日本標準職業分類から該当する小分類項目を選択

(例) 生産工程従事者>製品製造・加工処理従事者(金属製品を除く)>食料品製造従事者

③ 「傷病名及び傷病部位」⇒該当する傷病名及び傷病部位を選択

(例) 傷病名：負傷>切断 傷病部位：頭部>鼻

また、「災害発生状況及び原因」の記入事項については、留意事項別に記入できるよう欄が5分割されました(1. どのような場所で、2. どのような作業をしているときに、3. どのような物又は環境に、4. どのような不安全な又は有害な状態があつて、5. どのような災害が発生したか)。さらに、「略図(発生時の状況を図示すること。)」については、従前の手書きから、イラスト等の「略図」のデータを添付することになります(手書き等で作成後、携帯電話等で写真を撮ってそのデータを添付することも可)。

◆留意点

厚生労働省は、厚生労働省ポータルサイト「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」の活用を推進していますが、電子申請が困



難な場合は、当面の間、書面による報告を認めています。また、令和7年1月1日からは、次の報告についても電子申請が義務化されます。

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

【厚生労働省「労働者死傷病報告の報告事項が改正され、電子申請が義務化されます(令和7年1月1日施行)」】
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/denshishinsei_00002.html

企業の7割がカスハラ対策未対応 ～東京商工リサーチ調査結果より

東京商工リサーチは、「企業のカスタマーハラスメント」に関する調査結果を公表しました。この調査は8月上旬にインターネットによるアンケートで実施し、5,748社から回答を得て集計されたものです。

◆約2割の企業がカスハラを経験

「貴社では直近1年間でカスタマーハラスメントを受けたことはありますか」という質問に対し、「ある」と回答した企業は19.1%(1,103社)でした。規模別では、資本金1億円以上の大企業の26.1%(567

厚生労働省から「令和6年版労働経済の分析」が公表されました

社中、148社）がカスハラを受けており、中小企業は18.4%（5,181社中、955社）でした。取引先や顧客が多い大企業のほうがクレームを受ける機会が多いことがわかります。

職種別では、宿泊業が72.0%（25社中、18社）で最も多く、次いで、飲食業、タクシーやバスなどの道路旅客運送業、サービス業、小売業が上位を占めています。

◆休職や退職が発生した企業も

「カスタマーハラスメントの内容はどのようなものでしたか」という質問に対し、「口調が攻撃的・威圧的だった」が73.1%（1,047社中、766社）で最も多く、次いで、「長時間（期間）にわたって対応を余儀なくされた」、「大きな声を上げられた」、「一方的に話し続けられた」、「過度に謝罪を要求された」が続いています。

また、カスハラを受けたことがある企業のうち、13.5%（1,040社中、141社）がカスハラによって「休職や退職が発生した」と回答しています。

◆カスハラ対策の義務化検討

「カスタマーハラスメントについて、どのような対策を講じていますか」という質問に対し、71.5%（5,651社中、4,041社）が「特に対策は講じていない」と回答しています。一方、対策を講じている企業は、「従業員向けの研修」、「従業員向けの相談窓口の設置」、「カスタマーハラスメントの対応方針（に類するものを含む）の策定」などの対策に取り組んでいます。

政府は、企業へのカスハラ対策の義務化について、労働施策総合推進法の改正を検討しており、来年の通常国会に改正案を提出する予定です。企業は、従業員が安心して働ける職場環境をつくるためにカスハラ対策に取り組むことが必要となります。

【東京商工リサーチ「企業のカスタマーハラスメントに関するアンケート調査」】

https://www.tsr-net.co.jp/data/detail/1198870_1527.html



今回の白書では、「人手不足への対応」をテーマとして分析が行われました。第Ⅰ部では、2023年の雇用情勢や賃金、経済等の動きをまとめています。また、第Ⅱ部では、我が国の人手不足の動向やその背景を分析し、人手不足への対応に向けた方向性等を示しています。

白書の主なポイントは次のとおりです。

◆2023年の労働経済の推移と特徴

- ・我が国の雇用情勢は、求人が底堅く推移する中で、改善の動きがみられた。正規雇用労働者は女性を中心に9年連続で増加。人手不足感は、新型コロナウイルス感染症の拡大前よりも強まった。
- ・現金給与総額は3年連続で増加。民間主要企業の賃上げ率は3.60%、2年連続で前年を上回る。物価上昇により実質賃金は減少。

◆2010年代以降の人手不足の現状

- ・産業・職業別に労働力の不足度合い（労働力需給ギャップ）をみると、2017年以降、総じて労働力供給が労働力需要を下回り、2023年には、人手不足が相当に広い範囲の産業・職業で生じている。
- ・労働移動について、中小企業から大企業への移動は増加傾向。我が国では、欠員率に対する賃金上昇率の感応度が高く、人手不足は賃金を引き上げる効果がある可能性。

◆人手不足への対応

- ・介護分野、小売・サービス分野においては、人手不足緩和に向け、離職率を低下させることが重要。人手不足緩和に効果的な取組みを分析すると、総じて、賃金や労働時間だけではなく、職員の負担を軽減するような機器の導入、相談体制や研修、給与制度の整備等、労働環境・労働条件の改善が重要。
 - 介護分野：介護事業所の標準的な水準以上の賃金の確保、相談支援の整備、定期的な賞与の支給、ICT機器等の導入等
 - 小売・サービス分野：少なくとも月20万円以上の月額賃金の確保、研修や労働環境の整備、給与制度等の労働条件の整備等

【厚生労働省「令和6年版労働経済の分析」を公表します】

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_43038.html