



社会保険労務士法人 ルーチェ

■名古屋事務所 名古屋市中区丸の内2-15-12-2
ザ・テラス丸の内 903
info@sr-luce.jp ☎ 052-211-5185
■金沢事務所 金沢市長町1-4-45

高年齢労働者の労働災害防止対策 ～厚生労働省がガイドラインを指針に格上げへ

◆高齢者の労働災害防止の推進

令和7年に改正された労働安全衛生法では、「高年齢労働者の労働災害防止の努力義務化」が盛り込まれています。この改正では、国が当該措置に関する指針を公表することとされており、現在開催されている「高年齢労働者の労働災害防止対策に関する検討会」で取り上げられています。

◆ガイドラインが指針に格上げ

高年齢労働者の労働災害防止対策としては、「高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン（エイジフレンドリーガイドライン）」（令和2年3月策定）が公表され、取組みが促されてきました。今般の指針策定の方針としては、法的根拠のない現行のガイドラインについて、法律に基づく指針に格上げし、現行のガイドラインを廃止するとしています。

現行のガイドラインの項目や内容が基本とされるようですが、新たな追加・修正項目として以下のような点が挙げられています。

- ・経営トップによる方針表明及び体制整備
- ・危険源の特定等のリスクアセスメントの実施
- ・高年齢労働者の体力の把握方法
- ・高年齢労働者の体力に応じた対応
- ・安全衛生教育

◆早めの取組みを

検討会の資料によれば、企業が「高年齢労働者の労働災害防止対策に取り組んでいない理由」として、「自社の60歳以上の高年齢労働者は健康である」と回答した企業が約半数を占めたそうです。身体機能の低下による労働災害のリスクへの理解が進んでいないことが指摘されています。

高齢化が加速する中、企業としては、高年齢労働者の労働災害対策は避けては通れない課題です。助成金等、国による支援も活用しつつ、早めの取組みを検討したいところです。

【厚生労働省「第2回「高年齢労働者の労働災害防止対策に関する検討会」資料」】

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_63946.html

リ・スキリング等教育訓練支援融資が開始されます

厚生労働省は、「リ・スキリング等教育訓練支援融資」を開始すると発表しました。スキルアップ等を目指す人が生活面の不安なく訓練を受けることができるよう、「教育訓練費用」と「教育訓練期間中の生活費」を融資するもので、訓練を修了した人が一定の要件を満たした場合、債務残高の返済が一部免除されます。

◆融資対象者（抜粋）

- ・ハローワークに求職の申し込みをしていること
- ・雇用保険被保険者や雇用保険受給資格者でないこと
- ・労働の意思と能力があること
- ・職業訓練などの支援を行う必要があるとハローワークが認めたこと
- ・過去に3年以上の就業経験があること
- ・キャリアコンサルティングを受けて、ジョブ・カードを作成していること
- ・融資申込時に18歳以上、融資開始時に66歳未満であること

◆対象となる教育訓練

(1) 訓練期間が1カ月以上4年以内のもの

(2) 以下のいずれかに当てはまるもの

1. 学校教育法に基づく大学、大学院、短期大学、高等専門学校、専修学校または各種学校が提供する教育訓練
2. 厚生労働大臣の指定を受けた教育訓練を実施している法人等が提供する教育訓練
3. 求職者支援訓練または公共職業訓練等

◆返済の一部免除

- ・融資申込時点での融資対象者本人の年収が500万円未満であること
- ・求職者支援訓練、公共職業訓練または教育訓練給付金の指定講座を修了すること
- ・訓練終了日の翌日から1年以内に雇用保険被保険者として就職し、1年以上継続的に雇用されること
- ・訓練修了後の賃金が訓練開始前の賃金と比較して5%以上上昇していること

◆融資内容

- ・実施機関：労働金庫
- ・上限額：教育訓練費用として年間120万円、生活費として年間120万円（最大2年間分）
- ・融資利率：年利率：2%（固定金利、信用保証率年0.5%を含む）

企業が申請できるものではありませんが、今後、この融資を利用中の求職者の面接をすることもあるかもしれないので知っておくとよいでしょう。

【厚生労働省「リ・スキリング等教育訓練支援融資」】

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/reskillingtou_shienyushi.htm

外国人労働者に人事・労務を説明する際に役立つ支援ツール

日本の法制度や雇用慣行は外国人労働者にとっては馴染みのないことも少なくありません。そのため、厚生労働省から、職場のルールを理由や背景も含めて説明し、理解を深めてもらうことを目的とした支援ツールが出されています。

◆『外国人社員と働く職場の労務管理に使えるポイント・例文集』

採用、賃金、労働時間といった9つのテーマをあげ、雇用管理で実際に想定される場面ごとに、①外国人社員に説明する前に読んで理解しておくといポイント、②実際に外国人の方にそのまま話したり見せたりできるような「やさしい日本語」による説明の例が紹介されています。例えば、採用後に労働者が提出する書類について、「日本では、あなたに代わって会社が税金や保険の計算をします。あなたのためにしますから、必要な情報を会社に教えてください。」とルビつきで示されています。

◆雇用管理に役立つ多言語用語集

人事・労務の場面でよく使用する労働関係、社会保険関係の用語約420語について、定義・例文を検索できる用語集です。やさしい日本語のほか、9言語（英語、韓国語、中国語（簡・繁）、タガログ語、ベトナム語、ネパール語、ポルトガル語、スペイン語、インドネシア語、カンボジア語、タイ語、ミャンマー語、モンゴル語）に対応しています。

就業規則などを外国人労働者に説明する際、理解が難しそうな用語などを検索して、翻訳を提示したり、外国人社員本人が、人事・労務用語の入社前の学習や辞書として活用したりすることが想定されています。

◆モデル就業規則ほか

厚生労働省のモデル就業規則は外国語版も出されています。そのほか、日本国内で働く外国人の方に向けた「労働条件ハンドブック」や外国人労働者の労災防止に役立つ教材、資料も整備されています。

【厚生労働省「外国人の方に人事・労務を説明する際にお困りではないですか？」

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/jigyounushi/tagengoyougosyu.html

【厚生労働省「外国人労働者の安全衛生管理」】

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000186714.html>

～弁護士法人クオリティ・ワン通信～

「従業員の引き抜き」

第1 はじめに

従業員の引き抜きの問題についてご存じでしょうか？会社を辞めた元従業員が元同僚を勧誘して引き抜きを行い、トラブルになることがあります。従業員の引き抜きは、貴重な人材の流出を招くだけでなく、機密情報やノウハウが流出するリスクもあり、会社にとっては一大事です。

第2 引き抜き行為が違法となる基準

裁判例では、引き抜き行為が違法となるのは、「引き抜き行為が単なる勧誘の域を超え社会的相当性を逸脱したものといえる場合」であるとされています（フレックスジャパン・アドバンテック事件）。

そして、社会的相当性を逸脱したか否かは、引き抜き行為の内容と態様の悪質性、具体的には、①転職する従業員のその会社に占める地位、②会社内部における待遇および人数、③当該従業員の転職が会社に及ぼす影響、④転職の勧誘に用いた方法（退職時期の予告の有無、秘密性、計画性等）等の諸般の事情を総合考慮して判断されます（ラクソン事件）。

第3 引き抜き行為に対する対応

まずは、引き抜き行為を事前に予防することが大切です。予防策としては、雇用時や退職時に引き抜き行為を行わないことの誓約書を提出させることが有効です。

それでも引き抜き行為が起きてしまった場合には、まずは、上記の引き抜き行為が違法となる判断基準を踏まえて、事実関係の調査と証拠収集に努めることが重要です。そのうえで、引き抜き行為を行なっている元従業員に対し、引き抜き行為をやめるように弁護士から内容証明を送付することが有効です。ケースによっては、裁判を起こして、引き抜き行為を行なった元従業員に対して損害賠償や差止めを請求することも考えられます。

第4 最後に

引き抜き行為の予防や対応については、経験と知識のある専門家でないと判断が難しい場合があります。弊所の弁護士に是非ご相談ください。

Monthly Letter・ルーチェ 編集後記

労災や通勤災害の書類作成を担当する事が多いのですが、若年層よりも高齢の方が多く特に通勤途中で事故や怪我が多いように感じます。

少しずつですが冬が近づき、日が落ちる時間も早まってきております。

暗い中で自転車運転等はお気を付けてください。

私事ですが6月頃に自転車で転倒し左手と肋骨を骨折しました…

雨上がりの坂道でツルっと大転倒。（通勤途中ではありません）

ヘルメットも大事ですが、自転車でも安全運転に注意しましょう！

吉崎