



社労士 NEWS >>>

>>> 2018.9 Vol.094

社会保険労務士法人 行政書士 桑原事務所

発行 >>>

URL : <http://www.onyx.dti.ne.jp/~m-kuwa/>

〒135-0003 東京都江東区猿江1丁目1番2号

Tel > 03-5624-2395 Fax > 03-5624-2396 Mail > m-kuwa@onyx.dti.ne.jp

CONTENTS >>>

1. 雇用管理 > 過労・ストレスによる疾患と対策
2. 災害対応 > 甚大な災害があった場合の特例措置
3. 提 供 > 経営に役立つビジネスレポート

1. 雇用管理

過労・ストレスによる疾患と対策

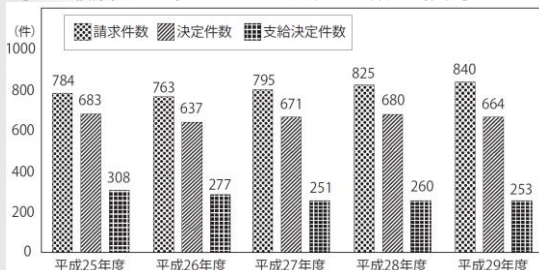
7月6日、厚生労働省は平成29年度の「過労死等の労災補償状況」を公表しました。この資料によれば、過労等を原因とする脳・心臓疾患と精神障害の労災請求申請は、ともに増加傾向にあります。ここでは、過労防止のために国が進めている対策等も含めて、論点を整理していきます。

1. 公表内容の概要

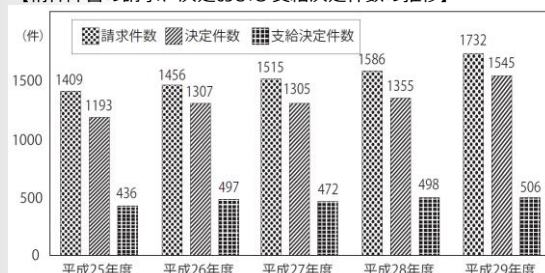
厚生労働省は、過重な仕事やストレスが原因で発症した脳・心臓疾患、精神障害の状況について、労災請求件数や支給決定件数等を年1回取りまとめています。今回の公表内容からは、支給決定（＝業務上疾病と認定された）件数は年度によってばらつきがあるものの、請求件数については増加傾向にあることがわかります（下図）。

支給決定件数については、脳・心臓疾患では「40～49歳」「50～59歳」（共に97件）「60歳以上」（32件）の中高齢層が上位を占めるのに対し、精神障害では「40～49歳」（158件）「30～39歳」（131件）「20～29歳」（114件）と続き、若年・壮年層が上位を占めています。

【脳・心臓疾患の請求、決定および支給決定件数の推移】



【精神障害の請求、決定および支給決定件数の推移】



※平成29年度「過労死等の労災補償状況」別添資料を一部加工

2. 国や会社の取り組み

この問題に関連し、政府は7月24日に「過労死等の防止のための対策に関する大綱」の変更について閣議決定しました。今回の大綱では、勤務の終業時間と翌日の始業時間に一定時間以上の休息期間を設ける「勤務間インターバル制度」の周知や導入について、初めて数値目標が設定され、昨年時点で1.4%であった割合を2020年までに10%以上にするとしています。その他以下のような対策について、数値目標が定められています。

1	週労働時間60時間以上の雇用者割合を5%以下とする（2020年まで）
2	年次有給休暇の取得率を70%以上とする（2020年まで）
3	メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合を80%以上とする（2022年まで）
4	仕事上の不安、悩みまたはストレスについて、職場に事業場外資源を含めた相談先がある労働者の割合を90%以上とする（2022年まで）
5	ストレスチェック結果を集団分析し、その結果を活用した事業場の割合を60%以上とする（2022年まで）

また、前項で見たとおり精神障害の労災支給決定件数が多い若年労働者や脳・心臓疾患の労災支給決定件数が相対的に多い高齢労働者、さらに個々の特性に応じた雇用管理を求められることが相対的に多い障害者等については、各々の特性に応じたきめ細かな配慮を行うべきとし、具体的な取り組みが示されています。

例えば若年労働者に対しては、「雇入れ時における労働時間等の労働条件の明示」、「新規採用時の労働関係法令の内容周知」、「ワークライフバランスのとれた働き方の促進」、「職場におけるメンタルヘルス対策の充実」等、職場環境の整備に関する取り組みを推進するとしています。

これらの事項はあくまで国の対策を大まかに定めた指針であり、現段階での会社の責任や義務を定めたものではありません。ただし一方で、先日議決された働き方改革関連法案では、有給休暇5日以上消化が義務化(2019年4月より)される等、過労防止に向けた動きは、法制度としての整備も併せて総合的に進みつつあります。

3. おわりに

会社は労働者に対する安全配慮義務を負うため、労働者の心身には十分に配慮しなければなりません。また、人口減少下で業務を運営していくには、人材の確保・定着や生産性の向上が急務であり、その前提となる労働者の健康については、会社運営の観点からも、今後ますます重要な位置を占めると考えられています。労働者の健康や働き方に配慮することは、過労対策としてのリスクヘッジになるだけでなく、これからの会社に求められている成長戦略ともいえるでしょう。

2. 災害対応 甚大な災害があった場合の特例措置

本年7月、大規模な豪雨や台風が西日本を中心とした地域に大きな被害をもたらしました。今回のような甚大な災害の場合、国は被災者を救済するために、財政援助・助成措置を講じる場合があります。どのような時にどのような措置があるのか、過去の事例等も振り返りながら確認してまいります。

1. 激甚災害制度

政府は、国民経済に著しい影響を及ぼし、かつ当該災害による地方財政の負担を緩和し、または被災者に対する特別の助成措置を行うことが特に必要と認められる災害が発生した場合、その災害を『激甚災害』として指定し、適用すべき措置を併せて決定します。

激甚災害に指定されると様々な財政助成措置が講じられますが、本稿では会社の人事労務に関わる部分について取り上げます。

2. 雇用保険の給付に関する特例

激甚災害に指定された地域にある事業所が災害のため事業休止や事業廃止となった場合、その事業所で働く雇用保険の被保険者が就労できず、また賃金も受け取れない状態にあるときは、“失業しているものとみなして”基本手当(いわゆる失業給付)を受けられるようになる場合があります(激甚災害法の雇用保険の特例)。この特例の適用の有無は災害ごとに判断されますが、平成28年熊本地震や今夏の豪雨では適用されています。

3. 会社が行うべき手続きや留意点(雇用保険の特例措置)

雇用保険の被保険者が休業により激甚災害法の雇用保険の特例を利用する場合、休業開始日から30日以内に「雇用保険被保険者休業証明書」(雇用保険被保険者資格喪失届と離職証明書、それぞれの余白に“休業”と赤色で表示をして作成)を、管轄ハローワークに提出する必要があります。この際、被災によって諸々の要件(30日以内の提出や管轄のハローワークへの提出、賃金額の証明書類の添付等)を満たすことが困難である場合は、事情に応じて別の手段をとったり、猶予を受けたりすることができます。

また事業の休止・廃止については、事業所が激甚災害法の指定を受けた地域外にあったとしても、労働者が激甚災害法の指定を受けた地域にある就業場所で就労しており、当該就業場所が災害を受けたことにより休止・廃止した場合には、雇用保険の特例の対象になります。一方で、激甚災害の指定を受けた地域にある本社が休業し、激甚災害法の指定を受けていない地域にある支店が(災害の影響は受けていないものの)本社が休業したことにより休業した場合には、特例の対象とはなりません。

災害名		主な被災地域	雇用保険法特例の適用
平成 28 年	熊本地震	熊本県等	○
	梅雨前線	熊本県・宮崎県	
	台風第 7 号・第 11 号・第 9 号・第 10 号等	北海道・岩手県	
	台風第 16 号	宮崎県・鹿児島県	
平成 29 年	梅雨前線(九州北部豪雨等)、台風第 3 号	福岡県・大分県・秋田県	
	台風第 18 号	京都府・愛媛県・大分県	
	台風第 21 号	新潟県・三重県・近畿地方	
平成 30 年	梅雨前線(7月豪雨等)、台風第 5 号・第 6 号・第 7 号・第 8 号	岡山県・広島県・愛媛県	○

※内閣府「防災情報のページ」を一部加工

4. 雇用調整助成金の特例

雇用調整助成金とは、事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が、一時的な休業や出向等で労働者の雇用維持を図った場合、休業手当や賃金等の一部を助成するもので、災害とは関係なく利用することができます。

今夏の豪雨では、災害に伴う「経済上の理由(※)」により休業等を余儀なくされた事業所の事業主（被災地以外の事業所も含む）について、助成率の引き上げや受給要件の緩和等が行われています。

※平成30年7月豪雨の影響に伴う「経済上の理由」の例

- 取引先の浸水被害等のため、原材料や商品等の取引ができない場合
- 交通手段の途絶により、来客がない、労働者が出勤できない、物品の配送ができない場合
- 電気・水道・ガス等の供給停止や通信の途絶により、営業ができない場合
- 風評被害により、観光客が減少した場合
- 事業所、設備等が損壊し、修理業者の手配や修理部品の調達が困難なため、早期の修復が不可能であることによる事業活動の阻害

Q & A

記事の中でちょっと気になる豆知識をご案内。今回は、1ページ目の「過労・ストレスによる疾患と対策」に関連する豆知識をお伝えします。



Q. 精神障害で支給決定となったケースですが、個々の状況について、内訳はどのようなものなのでしょうか。

A. 厚生労働省発表のデータがありますので、ご紹介します。

【精神障害の支給決定件数（状況別内訳）】※（ ）内は女性の件数で、内数となります

出来事の累計	具体的な出来事	支給決定件数
事故や災害の体験	（重度の）病気やケガをした	26（5）
	悲惨な事故や災害の体験、目撃をした	63（32）
仕事の失敗・過重な責任の発生等	業務に関連し、重大な人身事故、重大事故を起こした	6（1）
	会社の経営に影響するなどの重大な仕事上のミスをした	8（1）
	会社で起きた事故、事件について、責任を問われた	1（0）
	業務に関連し、違法行為を強要された	3（1）
	達成困難なノルマが課された	1（0）
	ノルマが達成できなかった	2（1）
	新規事業の担当になった、会社の建て直しの担当になった	5（2）
	顧客や取引先から無理な注文を受けた	2（1）
顧客や取引先からクレームを受けた	4（1）	
仕事の量・質	仕事内容・仕事量の（大きな）変化を生じさせる出来事があった	64（13）
	1カ月に80時間以上の時間外労働を行った	41（4）
	2週間以上にわたって連続勤務を行った	48（6）
	勤務形態に変化があった	1（0）
役割・地位の変化等	退職を強要された	5（2）
	配置転換があった	11（1）
	転勤をした	3（0）
	自分の昇格・昇進があった	1（0）
	部下が減った	1（0）
対人関係	（ひどい）嫌がらせ、いじめ、または暴行を受けた	88（25）
	上司とのトラブルがあった	22（8）
	同僚とのトラブルがあった	1（0）
	理解してくれていた人の異動があった	1（1）
セクシュアルハラスメント	セクシュアルハラスメントを受けた	35（35）
特別な出来事、その他		63（20）
合計		506（160）

※平成29年度「過労死等の労災補償状況」別添資料を一部加工

3. 提 供

『経営に役立つビジネスレポート』を無料でご提供いたします！

弊所がお届けする“ビジネスレポート”は、経営に役立つ情報が満載です！
 例えば「**マネジメント関連**」では経営戦略、企画・営業、広報、生産・物流、人事管理等の情報を、「**ビジネス関連**」では卸・小売、食品、製造、不動産、情報・通信等の各業界情報を、その他「**ビジネス以外**」では、生活分野、健康、環境、豆知識など、多岐にわたる経営情報を取り揃えております。
 以下の中からお興味があるテーマがございましたら、弊所あてにお電話いただくか下記フォームに必要事項をご記入のうえFAXをお送りください。
 ご希望のレポートを“無料”にてお届けいたしますので、お気軽にお申し込みください。



今月のおすすめビジネスレポート

マネジメント関連

レポート番号	タイトル	内容
#1867 (全5ページ)	「福利厚生費」と「給与」の線引き	<ul style="list-style-type: none"> ・ 経営者が知っておきたい税務上の福利厚生費の取り扱い ・ 福利厚生費とみなし給与 ・ 判断に迷いやすい事例
#1875 (全9ページ)	スケジュールで確認する軽減税率導入前の準備	<ul style="list-style-type: none"> ・ 2019年10月以後に控える消費税改正の概要 ・ 軽減税率制度の導入 ・ 適格請求書等保存方式（いわゆるインボイス方式） ・ 事業者に必要な準備およびスケジュール ・ 軽減税率対策補助金
#1865 (全8ページ)	今の働き方に合った企業年金のポイント	<ul style="list-style-type: none"> ・ 賃金の後払いから資産形成へ ・ 企業年金の基礎知識 ・ 確定拠出年金法等の主な改正 ・ 財形貯蓄や職場つみたてNISAを活用した資産形成 他
#1846 (全7ページ)	払い過ぎていませんか？ 固定資産税	<ul style="list-style-type: none"> ・ 普段意識されにくい固定資産税 ・ 固定資産税の仕組み ・ 忘れてはいけない償却資産の申告 ・ 固定資産税をチェックしてみよう

ビジネス関連

#1878 (全6ページ)	新しい市場が広がる「キャンプ」関連業界の動向	<ul style="list-style-type: none"> ・ 10年に1度のビッグトレンド ・ グランピングの関連データ ・ グランピングのポジショニング ・ 広がる？ ビジネスチャンス 他
------------------	------------------------	---

お気軽にご用命ください

TEL >>> 03-5624-2395
 FAX >>> 03-5624-2396

貴社名	ご担当者様		部署・所属
所在地	〒		
E-mail	Tel		
ご希望のレポート番号			

※ご記入いただきました個人情報は、ビジネスレポートのご案内およびお届けすることを目的とし、それ以外では利用いたしません。

お困りのことがございましたらお気軽に弊所までご相談ください。