

松田事務所ニュース

松田社労士事務所
 特定社会保険労務士・ファイナンシャルプランナー 松田法子
 〒810-0074 福岡市中央区大手門3-1-1-402
 TEL:092-725-6130 FAX:092-725-6131
 E-Mail:matsuda@matsuda-syaroushi.com
 ◆労働・社会保険関係事務・相談◆人事・労務管理の相談
 ◆就業規則、賃金規程等の作成・改訂◆給与計算代行業務

従業員の「健康管理・安全管理」が注目されています

運転手のてんかんや睡眠時無呼吸症候群による重大事故、熱中症の増加、職場で使用する有害物が原因とみられる胆管がんなどのニュースが報道されています。

これらは「従業員の健康管理・安全管理」という観点からも、「会社のリスク管理」という観点からも非常に重要なことでしょう。

厚生労働省が実施する「全国労働衛生週間」は、労働衛生に関する国民の意識を高めるとともに、職場での労働者の健康管理や職場環境の改善などの活動を促し労働者の健康を確保することなどを目的として、1950年から毎年実施されています。

毎年10月1日～7日までが本週間、9月1日～30日までが準備期間とされ、各職場での職場巡視やスローガン掲示、労働衛生に関する講習会・見学会の開催など、様々な取組みが展開されます。

生活習慣病の予防を目的に実施されているメタボ健診や保健指導についても動きがあります。厚生労働省は、2013年度から、これらの健診・指導の受診率(実施率)に応じて、健康保険組合の財政負担(後期高齢者医療制度に払う支援金)を増減する施策を導入するようです。健康保険組合から受診の働きかけが強まるかもしれません。

会社の安全配慮義務にもつながりますので、健康診断の重要性を従業員に説明し、確実に受診するよう指導する必要があります。

過重労働による健康障害やメンタルヘルス不調といった健康問題に関連して、労働基準監督署による是正指導・勧告も頻繁に行われています。

今年の全国労働衛生週間に合わせて、従業員の健康管理・安全管理について見直してみたいかがでしょうか。



“就業者減少時代”における雇用拡大対策

厚生労働省は、経済の低成長が続いて雇用政策が進まなかった場合、2030年の就業者数は2010年時点より約850万人少ない約5,450万人になるとの推計結果をまとめました。

少子高齢化により現役世代である15～64歳の人口が減るためですが、経済成長率を維持し、女性や高齢者の就労支援が進んだ場合には、減少数は約210万人程度に抑えられるとしています。

労働力人口が大幅に減少することに対して、今後の対策が急務となっています。

産業別にみると、2030年における「製造業」の就業者数は、経済の成長や政策がうまくいく楽観シナリオでも70万人程度減る見込みです。一方、「医療・福祉」の分野は300万人以上増え、それぞれの就業者数は1,000万人弱でほぼ並びます。

他に就業者数が伸びる業種は、「情報通信業」と「サービス業」だけとなっています。

大学の定員増加や少子化により大学進学率が上昇する一方、卒業時に就職も進学もしていない若者が増えているようです。

20～34歳の就業率は2010年で73%台にとどまっており、政府は若者と中小企業を結びつけることで若年層の就業者数を増やすことが急務だとしています。同省がとりまとめた報告書では、雇用を「まもる」から「つくる」、「そだてる」、「つなぐ」に軸足を移すことが重要だと指摘しました。

安定した経済成長を続けるには、一部の産業への依存をやめ、様々な分野において人材を育てる訓練制度や育成支援を行うことで、労働者の生産性を高める工夫が必要だと言えるでしょう。

知得情報！ 助成金情報 ～ 第13回：高年齢雇用継続基本給付金～

Q1. どんな場合に利用できるの？

A1. 60歳以降に定年後の再雇用等により賃金が75%未満に下がった場合に雇用保険から支給されます。

Q2. いくら貰えるの？

A2. 60歳から65歳に達する月までの期間において、60歳時点に比べて賃金が75%未満に低下したときに、給付金が支給されます。支給額は賃金の減額割合に応じて段階的に規定されており、賃金が61%未満に低下した場合には、低下した賃金額の15%相当額が支給されます。

＜受給例＞

60歳時点での賃金：30万円 ⇒ 18万円 × 0.15 = 2.7万円
60歳以降の賃金：18万円 支給されます。

※60歳以上65歳未満で、雇用保険の一般被保険者であり、被保険者であった期間が通算して5年以上あることが必要です。

★上記給付金を検討されている場合はぜひご相談ください。
 実施要件、支給要件等の詳細につきまして、ご案内させていただきます。

最多は月平均 67時間！残業の多い職種は？

株式会社インテリジェンスは、25～34歳のビジネスパーソン(正社員・契約社員)5,000人を対象に「残業時間」に関するアンケート調査を実施し、その結果を発表しました。

この調査結果によれば、2012年における平均残業時間は「月28.6時間」であり、調査開始(2007年)以降、最も多くなりました。

同社では「リーマンショックによるリストラの実施や採用の抑制で人員を抑えていた中、足元の景気回復により企業で人手不足が発生し、既存社員の残業が増えていることが背景にある」と分析しています。

職種別(58職種)の平均残業時間の1～10位は、次の通りとなっています(カッコ内は月平均の残業時間)。

- (1)映像クリエイター(67.0)
- (2)プロパティマネジメント(不動産業)(62.5)
- (3)セールスエンジニア(製造業)(57.6)
- (4)コンサルタント(シンクタンク)(51.5)
- (5)広報(49.7)
- (6)ゲームクリエイター(45.0)
- (7)ファンドマネジャー・アナリスト(44.3)
- (8)営業(不動産業)(41.9)
- (9)商品管理(流通業)(41.8)
- (10)投資銀行業務(41.3)

残業増加の要因として「景気回復」と「人手不足」が指摘されていますが、既存社員の業務量(＝残業時間)が増える企業は今後も増加するのではと言われています。

残業時間の増加は、企業(人件費の問題)にとっても、従業員(健康上の問題)にとっても大きな負担となりますので、何らかの対策を講じる必要があるでしょう。

行列のできる人事労務相談所

うつ病治療に初の指針、
産業医は適切な判断をしてくれるか？

Q.精神疾患で休職を申し出る社員が増えてきました。会社として適切な対応をする為のアドバイスをお願いします。

A.精神疾患による労災申請・認定件数が過去最高となるなど、うつ病を主とする精神疾患は労務管理上の今日的課題の1つとなっていますが、このほど、日本うつ病学会では、医師向けのうつ病治療に関するガイドラインをまとめました。

うつ病の診断・治療について、医師の間でも安易な薬物治療や誤診などが問題となっているようです。

ただ、今回のガイドラインでは、いわゆる「新型うつ病」は対象外とされています。新型うつ病については、精神医学的に深く考察された用語ではなく、医学的知見の明確な裏打ちがないというのが理由だそうです。

会社としては、うつ病だと思われても他の疾患(躁うつ病、不安障害、発達障害など)であったり、新型うつ病と思われるけれどもはっきりしなかったりするような場合は対処が難しいものです。

疾患としての確定的な判断は、医師による診断を待つより他ありません。社員本人の快復のためになる医師を探すのは難しいと言いますが、社員の状態を的確に判断してくれる、時には社員の嘘を見抜いてくれる会社側の医師・産業医を探すのはさらに大変です。

そうした悩みを持つ会社のために、うつ病の予防、休職・復職の判定などができる医師・産業医を紹介してくれるサービスがあるそうです。

精神科や心療内科を専門とする産業医は少ないのが現状ですが、こうしたサービスを利用することで、会社が依頼している産業医やかかりつけ医が精神疾患等の診断に精通していないような場合でも、会社として適切な対応をすることが可能になるかもしれません。

ただ、忘れてはならないのは、メンタルヘルス不調社員や休職者への対応については、休職・復職時の対応も重要ですが、そうした状態に陥らせないための日頃の労働時間管理・職場環境の改善がさらに重要だということです。それは、会社にとってのリスクやコストを考えた場合にも、結果的には効果のある方法です。

9月の主な税務と労務手続き

- 10日 ・源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付 [郵便局または銀行]
 ・雇用保険被保険者資格取得届の提出 <前月以降に採用した労働者がいる場合> [公共職業安定所]
 ・労働保険一括有期事業開始届の提出 <前月以降に一括有期事業を開始している場合> [労働基準監督署]
- 30日 ・健保・厚年保険料の納付 [郵便局または銀行]
 ・日雇健保印紙保険料受払報告書の提出 [年金事務所]
 ・労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出 [公共職業安定所]
 ・外国人雇用状況報告(雇用保険の被保険者でない場合)<雇入れ・離職の翌末日> [公共職業安定所]

お知らせ

平成24年9月分(10月納付分))から 厚生年金保険料率が改定されます。

現行 16.412%(折半 8.206%)
 → **16.766%(折半8.383%)**
 となります。

給与計算の際はご注意ください。

編集後記

転職サービス「DODA(デューダ)」が実施した調査によると、女性の85.3%が20代で転職を考え始めるそうです。女性は出産・育児等によりキャリアが中断される可能性を視野に入れ、早い段階で自己のキャリアを見つめ直す人が多いとみられます。今後の女性の雇用確保には、企業の「ワークライフバランス」への取り組みが必要ではないでしょうか。 **松田 法子**