

心理的負荷による精神障害の労災認定の基準が変更されました！

最近、精神障害の労災請求件数が大幅に増加し、認定の審査には平均約8.6か月がかかっています。そのため厚生労働省は、審査の迅速化や効率化を図るため、新たに「心理的負荷による精神障害の認定基準」を定め、平成23年末に都道府県労働局長に通知しました。基準がどのように変更されたのか、概要を紹介します。



●心理的負荷による精神障害の認定基準(改善の概要)●

	改正前	改正後
評価方法	2段階による評価 出来事の評価+出来事後の評価 →総合評価	1段階による評価 出来事+出来事後の総合評価
特別な出来事	・極度の長時間労働 ・生死に関わる事故への遭遇等 心理的負荷が極度のもの	・「極度の長時間労働」を月160時間程度の時間外労働と明示 ・「心理的負荷が極度のもの」に強姦やわいせつ行為等を例示
具体例	心理的負荷評価表には記載なし	「強」「中」「弱」の心理的負荷の具体例を記載
労働時間	具体的な時間外労働時間数については、恒常的長時間労働を除き定めていない	強い心理的負荷となる時間外労働時間数等を記載 ・発病直前の連続した2か月間に、1月当たり約120時間以上 ・発病直前の連続した3か月間に、1月当たり約100時間以上 ・「中」の出来事後に、月100時間程度等
評価期間	例外なく発病前おおむね6か月以内の出来事のみ評価	基本的には発病前おおむね6か月以内の出来事で評価 ただし、セクシュアルハラスメントやいじめが長期間継続する場合には6か月を超えて評価
複数の出来事	一部を除き具体的な評価方法を定めていない	具体的な評価方法を記載 ・強+中又は弱 → 強 ・中+中… → 強又は中 ・中+弱 → 中* ・弱+弱 → 弱* *近接の程度、出来事の数、その内容で総合判断
発病者の悪化	既に発病していた場合には、悪化しても労災対象としない	発病後でも、特に強い心理的負荷で悪化した場合には、労災対象とする

●ポイント●

- ① 分かりやすい心理的負荷評価表(ストレスの強度の評価表)が定められました
- ② いじめやセクシュアルハラスメントのように出来事が繰り返されるものについては、その開始時からのすべての行為を対象として心理的負荷を評価することとされました
- ③ 全ての事案について必要としていた精神科医の合議による判定は、判断が難しい事案のみに限定されました

「人材への投資」を「企業の収益」に

◆好業績企業の秘訣は？

長引く不況や円高など、企業を取り巻く環境が非常に厳しい中、好業績を維持している企業の秘訣は「人材の育成」や「人材の上手な活用」にあるようです。

新聞報道によれば、2012年3月期まで5期連続(5期以上も含む)で経常増益を予想する3月期決算の上場企業を調査したところ、小売業やネット関連事業など、内需型企業を中心に32社が並んだそうです。

事業が国内中心であるため海外景気の影響を受けにくいメリットもありますが、それだけではなく、これら好業績企業の多くが、「待遇」や「人づくり」の面で独自の手法を確立し、人材活性化を果たしているようです。

◆パート社員の戦力化を果たしたスーパー

関東を中心に営業展開する食品スーパーでは、1万人以上いるパート社員の戦力化を図ったことが、企業成長の原動力となったそうです。

例えば、従来は正社員が行っていた業務(価格設定、商品発注など)をパート社員に移管し、また、地域トップ水準の給料を確保してパート社員の士気を高めたそうです。これにより、店舗に常駐する正社員を削減することができたとのことです。

なお、上記の連続増益が見込まれる32社の過去5年の人件費をみると、毎年平均で2.9%増加しており、全上場企業の平均で0.8%減っているのとは対照的に、人材投資・待遇確保に意欲的であることがわかりました。

◆企業にとっての課題は？

人材への投資を企業の収益に繋げる仕組みは企業によって様々ですが、ある専門家は「仕事を通じて自らが成長できる道筋を企業が示すことが人材活性化には不可欠である」と語っています。

不景気による市場の縮小を乗り切るため、人件費削減で利益を確保するケースもありますが、収入増を伴わなければ持続的な成長を望むことはできません。

限られた経営資源をもとに人材に投資し、次の収益拡大に繋がられるかが、これからの企業にとっての課題となっているようです。

「労働時間削減」に関する各企業の取組事例

◆ワークライフバランスの実現に向けて

近年、企業にとって「ワークライフバランス」(仕事と生活の調和)の実現が大きな課題となっていますが、厚生労働省では、昨年12月に「仕事と生活の調和の実現に向けた取組事例」と題する、「所定外労働時間の削減」や「年次有給休暇の取得促進」などに関する企業(主に中小企業)の取組事例を公表しました。

ここでは、この取組事例の中から、所定外労働時間の削減に関する事例をご紹介しますので、参考に見てはいかがでしょうか？

◆所定外労働時間の削減の事例

- (1) 所定の曜日を「ノー残業デー」とし、所定終業時刻の30分後に強制的に施錠するなど、取組を徹底した。(建設業)
- (2) 管理者・従業員双方による業務計画等の見直しを行い、時間外労働の必要性の有無の確認、事前の時間外労働申請の徹底を周知した。(建設業)
- (3) 業務改善に伴う超過勤務時間の減少による賃金の低下に対処するため、賃金の改定を行うとともに、一定の限度時間を超えた超過勤務があった従業員に対して、上司とともに「超過原因」を分析し、「改善方法」を考えさせるようにした。(製造業)
- (4) 業務に必要な知識を電子掲示板で可視化することで、業務に関する情報の共有化を図り、業務分担による情報の偏りをなくし、所定外労働の削減に努めた。(情報通信業)
- (5) 終業時刻の前後にまたがって開催していた定例の会議の所要時間を2時間から1時間半に短縮し、開始時刻も繰り上げ、終業時刻内に会議が終了するよう改善したほか、子育て中の従業員に時間外労働をさせないために午後4時から勤務する短時間勤務者を採用した。(卸売・小売業)
- (6) 所定外労働時間の状況と削減目標について、社長以下管理職のミーティングや朝礼にて報告を行い、部署ごとに上長から従業員に伝えるようにした。(卸売・小売業)
- (7) 各従業員の業務量を平準化させるため、業務量の多い従業員に対して、他の従業員を応援に向かわせるなどして、業務分担や人員配置の両面から所定

外労働を必要としない業務体制になるように改善し、残業時間削減に結びつけた。(医療・福祉)

(8) 残業を行う場合、所属長の承認をもらう申請書提出制度を導入したところ、時間外労働の集中部署、職種等が明確になり、業務配分や要員の見直しを的確に行うことができ、時間外労働の削減へとつながった。(医療・福祉)

氷河期！ 転職活動で苦戦する再就職40代の現状

◆「バブル入社組」の40代の現実

不景気が続く中、リストラを余儀なくされた方々は、再就職活動で苦戦を強いられているようです。特に「バブル入社組」と言われる40代は、「再就職氷河期」に戸惑っているようです。

総務省発表の「2010年労働力調査」によれば、「会社倒産・事業所閉鎖」「人員整理・勧奨退職」により離職した人の数は、30代で約16万人、40代で約18万人、50代で約18万人となっています。

2000年頃までは、リストラ対象の中心は50代でしたが、最近では、20～30代にまで対象年齢が広がっているため、特に40代の方々は苦戦しているようです。

40代が転職市場で特に苦戦する理由として、次のことが挙げられています。

(1) ポスト不足により管理職への昇格が遅れがちであった。

(2) 「バブル入社」でキャリアが十分に身に付いていない場合がある。

(3) 体力面や環境適応能力面で20～30代の若手に負けてしまう。

◆どのぐらいで再就職が決まっているか

40代は、子供の教育費などがかさむことが多いため、「とにかく早く再就職先を決めたい」という思いが強いようです。しかし、離職後「半年以内」に再就職先が決まる人はわずか3割程度で、「1年以内」に決まる人が9割程度といった状況のようです。

通勤手当の非課税限度額の見直し

◆特例の廃止

給与所得者で、通勤距離が片道15キロメートル以上の方が自動車などを使用して通勤している場合に受ける通勤手当について、距離比例額にかかわらず運賃相当額(最高限度：月額10万円)まで非課税扱いとする特例が、廃止されました。

◆非課税限度額

自動車などで通勤している人の1か月当たりの非課税限度額は、片道の通勤距離に応じて次のように定められています。

2キロメートル未満は「全額課税」、2キロメートル以上10キロメートル未満は「4,100円」、10キロメートル以上15キロメートル未満は「6,500円」、15キロメートル以上25キロメートル未満は「11,300円」、25キロメートル以上35キロメートル未満は「16,100円」、35キロメートル以上45キロメートル未満は「20,900円」、45キロメートル以上は「24,500円」です。

◆見直しの内容

これまで、通勤距離が片道15キロメートル以上で自動車などを使用している人の距離比例額よりも、交通機関を利用した場合の1か月当たりの合理的な運賃等の額に相当する金額(運賃相当額)が高額の場合には、特例により運賃相当額を非課税扱いとされてきました。しかし、バランス等の観点から、平成24年1月1日以後に支払われた給与については、距離比例額までが非課税扱いとなり、運賃相当額と距離比例額の差額については給与所得として源泉所得税の課税対象となりました。

◆適用は平成24年1月支給の給与分から

今回の改正は、平成24年1月1日以降に支給する給与分から適用されますので、マイカー通勤をしているにもかかわらず運賃相当額の支給を続けた場合には、年末に不足分を徴収しなくてはなくなる可能性があります。給与計算事務を行う方は、対象者の通勤方法や手当がどのようになっているのかを再度確認し、間違いのないように気を付ける必要があります。

政府は、昨年暮れに社会保障・税一体改革関係5閣僚による会合を開き、社会保障・税一体改革の素案をとりまとめました。改革の方向として、子ども・子育て支援の強化や、多様な働き方を支える社会保障制度などを挙げ、財源については、消費税率を2014年4月より8%、2015年10月より10%へ段階的に引き上げることなどを盛り込んでいます。消費税の引き上げという痛手を伴う改革がどのようなものなのか？ その改革の方向性を確認しておきましょう。

I 未来への投資（子ども・子育て支援）の強化

子ども・子育て新システムを創設し、子どもを産み、育てやすい社会を目指す。

II 医療・介護サービス保障の強化、社会保険制度のセーフティネット機能の強化

高度急性期への医療資源集中投入など入院医療強化、地域包括ケアシステムの構築等を図る。

III 貧困・格差対策の強化（重層的セーフティネットの構築）

すべての人の自立した生活の実現に向け、就労や生活の支援を行うとともに、低所得者へきめ細やかに配慮を行い、すべての国民が参加できる社会を目指す。

IV 多様な働き方を支える社会保障制度（年金・医療）へ

短時間労働者への社会保険適用拡大や、被用者年金の一元化などにより、出産・子育てを含めた多様な生き方や働き方に公平な社会保障制度を構築する。

V 全員参加型社会、ディーセント・ワークの実現

若者をはじめとした雇用対策の強化や、非正規労働者の雇用の安定・処遇の改善などを図る。

VI 社会保障制度の安定財源確保

消費税の使い道を、現役世代の医療や子育てにも拡大するとともに、基礎年金国庫負担2分の1の安定財源を確保し、あらゆる世代が広く公平に社会保障の負担を分かち合う。

◎特に話題性の高い年金については、下記のような具体的な改革項目を挙げています。

「所得比例年金」と「最低保障年金」の組み合わせからなる新年金制度の創設については、引き続き実現に取り組むが、実現されても、しばらくは新制度と旧制度の両方から年金が支給されることとなる。そのため、新年金制度の方向性に沿って現行制度の改善を図る。例えば…

○受給資格期間の短縮（平成24年通常国会への法案提出に向けて検討）

無年金となっている者に対して、納付した保険料に応じた年金を受給できるようにし、また、将来の無年金者の発生を抑制していく観点から、**受給資格期間を、現在の25年から10年に短縮する。**

○物価スライド特例分の解消（平成24年通常国会に法案提出予定）

かつて特例法でマイナスの物価スライドを行わず年金額を据え置いたこと等により、2.5%、本来の年金額より高い水準の年金額で支給している措置について、早急に計画的な解消を図る。具体的には**平成24年度から平成26年度の3年間で解消。平成24年度は10月から実施する。**

○支給開始年齢引上げの検討（将来的な課題として中長期的に検討。平成24年通常国会への法案提出は行わない）

2/1 ●贈与税の申告受付開始

2/10 ●一括有期事業開始届の提出
（建設業）

主な対象事業：概算保険料160万円未満でかつ請負金額が1億9000万円未満の工事

●1月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付

2/16 ●所得税の確定申告受付開始

2/29 ●1月分健康保険料・厚生年金保険料の支払

●じん肺健康診断実施状況報告書の提出

●固定資産税（都市計画税）納付（第4期分）

●12月決算法人の確定申告・6月決算法人の中間申告

●3月・6月・9月決算法人の消費税の中間申告

お仕事
カレンダー