

最新情報

脳・心臓疾患と精神障害の労災補償状況

厚生労働省より、平成 23 年度の「脳・心臓疾患と精神障害の労災補償状況」が公表されました。

ポイント

1. 「過労死」など、脳・心臓疾患に関する事案の労災補償状況

- 脳・心臓疾患についての労災請求件数は 898 件で、2年連続で増加。
前年度に比べ 96 件の増加。
- 支給決定件数(労災と認められた件数)は 310 件で、4年ぶりの増加。
前年度に比べ 25 件の増加。

～平成 23 年度の特徴～

脳・心臓疾患に関する労災補償の請求件数を業種別(大分類)にみた場合、「運輸業、郵便業」(182 件、20%)、「卸売業・小売業」(143 件、16%)、「製造業」(132 件、15%)の順に多く、これらで半数を超えます。

支給決定件数も同様に、「運輸業、郵便業」(93 件、30%)、「卸売業・小売業」(48 件、15%)、「製造業」(41 件、13%)の順に多く、これらで約 6 割を占めています。



2 精神障害に関する事案の労災補償状況

- 精神障害についての労災請求件数は 1,272 件で、3年連続で過去最多を更新。
前年度に比べ 91 件の増加。
- 支給決定件数は、過去最多の 325 件。前年度に比べ 17 件の増加。

精神障害に関する労災補償状況を職種別(大分類)にみると、請求件数は「事務従事者」(323 件)や「専門的・技術的職業従事者」(318 件)が多く、全体の半数を占め、これに「販売従事者」(167 件)が続いています。

精神障害の支給決定件数を、それを引き起こした出来事にみると、「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」がもっとも多く 52 件(16%)、次いで「悲惨な事故や災害の体験、目撃をした」が 48 件(15%)、「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、または暴行を受けた」が 40 件(12%)などとなっています。

★ 脳・心臓疾患及び精神障害については、厚生労働省がそれぞれ認定基準を設けており、迅速・公正な労災認定が行われることになっています。

しかし、認定事例が生じてしまった場合、労働者側・企業側ともに大きなダメージを負うことになります。最も重要なのはその予防です。職場でのメンタルヘルス・長時間労働対策についても、お気軽にご相談ください。

「パワハラ」が発生する 背景・原因を探る

◆企業・労働組合にヒアリング調査を実施

独立行政法人労働政策研究・研修機構（JILPT）は、「職場のいじめ・嫌がらせ」、「パワー・ハラスメント」対策の参考となるよう、企業や労働組合が行っている取組み等についてヒアリング調査を実施しました。

各社・各組合による取組事例が紹介されていますが、企業と労働組合は「パワー・ハラスメントが発生する背景・原因」についても推測しています。

◆パワハラが発生する背景・原因はこれだ！

企業と労働組合は、パワハラが発生する背景・原因として次の項目を挙げています。

- ・ 人員削減・人材不足による過重労働とストレス
- ・ 職場のコミュニケーション不足
- ・ 会社からの業績向上圧力、成果主義
- ・ 管理職の多忙、余裕のなさ
- ・ 就労形態の多様化
- ・ 業界特有の徒弟制度的関係
- ・ 事業構造の変化(に伴う人事異動)、職場環境の変化
- ・ 業界の低賃金構造
- ・ 上司部下間あるいは同僚間の人間関係の希薄化と信頼関係の欠如
- ・ 行為者の資質やハラスメント意識の欠如
- ・ 管理職に対する教育不足
- ・ 人権意識や個人の尊重の希薄化
- ・ 職場内に相談に乗ったり仲裁したりする人材がいなくなったこと
- ・ コミュニケーション能力の低下
- ・ 管理職のマネジメント能力の低下
- ・ お金を払っているという権利意識（ハラスメント行為者が顧客の場合）

◆パワハラによる企業リスク削減を

上記の項目は、それぞれが単独でハラスメントの原因となるのではなく、相互に密接に関連してパワハラ発生の可能性を高めていることが推察されています。

これらの要因が存在する職場においては、パワハラにより訴えられる等の企業リスクを削減するために、一つひとつを無くしていく努力が必要でしょう。

「仕事」と「介護」を両立する社員が増加する時代へ

◆労使双方にとって非常に重大な問題

「仕事と介護を両立する社員が増加する時代」が近々到来すると言われていています。これは、企業にとっても社員にとっても、非常に重大な問題です。

東京大学社会科学研究所「ワーク・ライフ・バランス推進・研究プロジェクト」では、「従業員の介護ニーズに関する調査」を実施し、報告書をまとめました。

◆社員の介護の状況

この調査では、主に40歳以上の社員を対象に、仕事と介護の両立に関する不安などについて調査しています（下記は、大企業に勤務している人が対象の調査結果です）。

現在の介護の状況ですが、「現在、介護をしている」という人は全体の13.9%（男性12.3%・女性16.7%）でした。そして、「将来の介護に対する不安の内容」（複数回答）については、次の通りとなっています。

- （1）介護がいつまで続くかわからず、将来の見通しを立てにくい（50.0%）
- （2）適切な介護サービスが受けられるかどうかわからない（43.5%）
- （3）公的介護保険制度の仕組みがわからない（39.1%）
- （4）仕事を辞めずに介護と仕事を両立するための仕組みがわからない（29.9%）
- （5）介護休業などを職場で取得している人がいない（27.3%）

◆勤務先の支援制度に不満！

また、株式会社第一生命経済研究所が、20歳から69歳までの正社員として働いている人で、現在または過去に親（配偶者の親を含む）の介護経験がある人（953名）を対象に行ったアンケート調査では、「介護で仕事を辞めたい」と思うことがある人のうち69.0%が、「勤務先の両立支援制度に不満がある」と回答しています。

社員の「育児支援」のみならず、「介護支援」にまで配慮することのできる余裕のある企業は多くないかもしれませんが、そのような配慮が必要となる時代が近い将来やってくるかもしれません。

事業を成功させるための10のポイント

◆16社からヒアリング

日本経済団体連合会（経団連）は、2011年9月に「事業創造検討部会」を設置し、独自のビジネスモデルにより事業を成長させ、市場において高いシェアを確保する企業等(16社)からヒアリングを行いました。

このヒアリング結果をとりまとめ、今年6月に「各社の事業成功の10の要因」として発表しています。

(1) 優れた経営者の存在、独自の経営理念の徹底

多岐にわたる能力を備えた創業者・経営者が適切な経営判断により会社を牽引し、独自の経営理念を社内徹底し、組織としての一体感を醸成している。

(2) 時代の変化への対応

ニーズを先読みする嗅覚、製品・サービスに落とし込む発想力、事業を遂行する実行力を有している。

(3) 自社の製品・技術・サービスへのこだわり

製品・技術・サービスの質の維持と向上に取り組み、顧客の獲得・定着につなげている。

(4) 既存の技術・製品・サービスとの差別化・独自化

従来からの発想を転換することができ、顧客や現場視点での発想を有し、研究開発等により差別化・独自化を図れている。

(5) 中核事業を基にした事業の多角展開

中核事業で培った技術やノウハウを基に、関連する多分野へと事業を展開している。

(6) 事業形態や市場環境に応じた海外展開の推進

研究開発・生産・販売など様々な形での海外展開を行っている。

(7) 優秀な人材の確保・育成・活用

経験者や高齢者を積極的に採用し、海外を含めた教育研修を実施し、社員のやりがいを高める工夫を行っている。

(8) 独自の会社組織、社内制度、企業文化

従業員が働きやすい環境をつくり、組織運営を効率化し、社員の結束の強化を図り、人材を有効活用している。

(9) 外部との連携・外部の力の活用

異業種や海外を含む企業・大学・研究機関との連携・協力を通じて事業を拡大している。

(10) ブランドイメージ・知名度の向上

メディア媒体・ポスターなど多様な広告宣伝活動を行い、認知度やイメージを向上させている。

中小企業にとっての「BCP（事業継続計画）」の必要性

◆大企業を中心に進むBCPの策定

先ごろ公表された2012年版「防災白書」によると、東日本大震災後に「BCP（事業継続計画）」を策定する企業が増えていることが明らかになりました。これまでの「早期復旧」のための対策に加えて、代替施設・代替手段、非常用電源設備、代替調達先の確保などを追加・改善項目として考える企業も多いようです。

◆中小企業ではどうか

中小企業はどうでしょうか。BCPなどと聞くと「大企業がするもの。ウチには関係ない」と思われるかもしれませんが。白書の中では中小企業としての策定割合は明らかにされていません。しかし、大企業のサプライチェーンの中に位置することが多い中小企業にとっても、代替インフラの整備やデータのバックアップ、従業員の安否確認、復旧までの手順の確認等は他人事ではありません。

いざ事が起きてからでは十分な対応を行うことは難しいでしょう。最悪を想定し最善の準備をする、複数の代替案を準備することは、古今東西、戦略立案上の常識なのです。さらに、BCPは単に災害対策としてではなく、うまく活用することで会社のイメージアップ・受注増につなげることも可能です。

◆「企業価値向上策」としてのBCPを

緊急事態の中で連絡が取れなかったり、ホームページが更新されていなかったりする会社は、他社から見てもどうでしょう。仮に自社が被災を免れたとしても、被災地域にある、あるいは被災地域に近ければ、県外や遠方の顧客にとっては「被害を受けて連絡も取れないのだ。もう仕事は頼めないな」という判断をされかねません。実際に、今回の東日本大震災後に「仕事に戻ってこない」という中小企業は多いようです。

一方、BCPの体制を構築し、自社の状況や周辺地域のインフラ状況等を積極的にホームページ等で公開していくことで顧客は安心し、その後の受注増にもつながるでしょう。

自社の従業員の安否確認等が重要なことは当然ですが、会社としては「企業価値向上の手段」としてBCPを考えてみるのも有効なのではないでしょうか。

新情報！

雇用保険の高年齢雇用継続給付に係る支給限度額等の変更

平成 24 年 8 月 1 日から、雇用保険の高年齢雇用継続給付に係る支給限度額等が、次のように変更されます。この変更の結果、従業員の方への支給額が変更されることがあります。これを機会に、高年齢雇用継続給付制度を再確認しておきましょう。

		平成 24 年 7 月 31 日まで	平成 24 年 8 月 1 日から
高年齢雇用継続給付	支給限度額	344,209 円	343,396 円
	支給額の下限	1,864 円	1,856 円

高年齢雇用継続給付の概要

60 歳以降、継続雇用や再雇用する場合、それまでより賃金を下げる企業がほとんどです。そこで、60 歳時点とくらべて賃金が 75% 未満に下がったなど、一定の要件を満たした場合に政府が経済的な援助をしてくれる制度があります。それが「高年齢雇用継続給付」です。この高年齢雇用継続給付には、次の 2 種類があります。



●高年齢雇用継続基本給付金→失業給付を受給せずに 60 歳に達した後も引き続き雇用されている雇用保険の被保険者が対象

●高年齢再就職給付金→失業給付を受給し、60 歳に達した後に再就職した雇用保険の被保険者が対象

<支給要件>

高年齢雇用継続基本給付金	高年齢再就職給付金
① 60 歳以上 65 歳未満の被保険者であること	
② 被保険者であった期間が通算して 5 年以上あること	
③ 60 歳時点とくらべて 75% 未満の賃金で雇用されていること	③ 基本手当の受給前にくらべて 75% 未満の賃金で雇用されていること
④ 各月の賃金(支給対象月の賃金)が「支給限度額(平成 24 年 8 月以降 343,396 円)」未満であること	
	⑤ 失業給付の支給残日数が 100 日以上あること
	⑥ 再就職手当を受けていないこと

<支給額> 支給額は、支給対象月について、賃金の低下の割合に応じて次の額です。

賃金の低下の割合	支給額
支給対象月の賃金が、「60 歳時点の賃金の月額」に比べ 61% 未満に低下	支給対象月の賃金×15%
支給対象月の賃金が、「60 歳時点の賃金の月額」に比べ 61% 以上 75% 未満に低下	支給対象月の賃金×15%から逡減するように厚生労働省令で定める率

高年齢雇用継続給付の制度を上手に使い、労働者の総収入(給付の額+賃金)が減らないようにして、賃金や社会保険料の支出を軽減することも可能です。ご興味のある方は、お気軽にお問い合わせ下さい。

お仕事カレンダー

- 8/10 ●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
●7 月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付
- 8/31 ●7 月分健康保険料・厚生年金保険料の納付
●個人事業税の納付<第 1 期>

- 8/31 ●6 月決算法人の確定申告・12 月決算法人の中間申告
●9 月・12 月・翌年 3 月決算法人の消費税の中間申告
●個人事業者の当年分消費税の中間申告
●個人の道府県民税・市町村民税の納付<第 2 期>

あとがき◆当事務所より 7 月 11 日より新事務所に移転しました。思いの外片付けに手間取り、月末近くまでかかってしまいました。お近くにお越しの際には、お気軽にお立ち寄りください。