

いつもご購入いただき誠にありがとうございます。

社会保険労務士法人 大槻経営労務管理事務所 メールマガジンをお送りいたします。

2014年2月号

\*.☆

## 【目次】

▼室長の現場レポート（第7回目）銀座第四室 室長 丸島 和恵

▼大槻事務所だより 2月号

[http://www.otuki.org/p\\_otsukidayori/pdf/vol59.pdf](http://www.otuki.org/p_otsukidayori/pdf/vol59.pdf)

▼大槻事務所スタッフのおすすめの〇〇（第18回目）片岡 正美 編

▼社労士Q&A

▼2月3月セミナーのお知らせ

▼室長の現場レポート（第7回目）銀座第四室 室長 丸島 和恵

ついこの間、お節料理を食べたと思ったら、もう恵方巻き！！あっという間に1月が終わってしまいました。もういい加減「正月太り」の「正月」という文字をとって現実を見つめなければならない時期なのかもしれません・・・

昨年は、法改正に伴うご質問が非常に多い年でした。ただ、改正に伴うご質問と同じくらい多かったものが、メンタルヘルスに関するご相談です。これについては、法改正とは違い最近では、常時トップに入るご相談事項です。日々実感されていらっしゃる方も多いのではないのでしょうか。

そこで今回の現場レポートは、メンタルヘルス。中でも精神障害の労災認定にスポットを当ててお送りいたします。

「精神障害による労災が認められやすくなりました」

ご訪問時に、こんな話しをすると驚かれるお客様が多いのですが、いかがでしょうか。「認められやすくなった」と言う用語弊あるかもしれませんが、昨年厚生労働省より発表された平成24年度の精神障害の労災認定件数は前年度比150件増の475件。認定率は、39%となりました。

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000034xn0.html>

特に認定率については、申請件数が年々増えていく中でも、変わることなく30%前後を推移していましたが、昨年一気に上昇しました。

では、なぜ急に上がったのか。これは、平成23年12月に精神障害の労災認定基準が変わったことが原因ではないかと言われています。この基準の変更は、年々精神障害の労災申請件数が増えていること、また審査に平均8.6ヶ月かかっていたという事実を受け、審査の効率化・迅速化を目指すために行われました。

労災として認定されるためには、仕事が原因で発病したことが認められなければなりません。特に精神障害は怪我と違い、その原因が『仕事によるもの』なのか『プライベートによるもの』なのか判断が難しいのですが、新認定基準では原因となる事象の心理的負荷の度合いを具体的に記載すること、また長時間労働が精神障害発病の原因となりうることから、具体的な時間数を示すなどして、その基準を明確になるよう変更しています。

具体的にいくつか事例をあげますと下記のようなものがあります。

- ・ひどい嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた → 心理的負荷は『強』
- ・1ヵ月100時間以上の時間外労働を行った → 心理的負荷は『強』
- ・上司のトラブルがあった → 心理的負荷は『中』
- ・1ヵ月80時間以上の時間外労働を行った → 心理的負荷は『中』

心理的負荷が『強』ということは、業務が原因で精神障害を発病した可能性がかなり高い。

つまり、労災として認定される確率が高くなるということになります。また例え『中』であっても、『中』である事象が複数あれば、心理的負荷が『強』に変わる可能性を示唆しているのもこの基準の特徴です。

実際の審査はこんなに単純ではなく、各事象について細かく調査をし、個体要因がないか等を確認するなどして審査が進められていきますが、それでも今まで曖昧だったものが明確化されたことで労災認定がやりやすくなり、それが認定率上昇につながっていったことがお分かりになるのではないのでしょうか。

「労災認定されても、給付は国がしてくれるから別に構わない」

そう思われている方が、万が一いらっしゃるかもしれませんので（実際そのようにおっしゃる方もいらっしゃいます。）労災認定された場合の影響についてお話いたします。

#### 1.解雇が制限される。

労働基準法第19条では、業務上災害で休んでいる期間およびその後30日は解雇することができません。労災として認定されれば、私傷病休職として扱えないため休職期間満了ということにもなりませんので、その方が退職の意思を示さない限り籍をおいたままとなります。

#### 2.労災保険料率の増加の可能性

労災保険料率は業種によって違いますが、さらに企業ごと労働災害の多寡に応じて保険料率を増減される仕組みをとっております。その治癒までに時間がかかり保険給付の額が増えれば、保険料率も増加する可能性があります。

### 3.損害賠償請求の可能性

会社には、労働者の安全を確保しつつ労働できるよう配慮しなければならないという安全配慮義務というものが課せられています。長時間労働が原因で精神障害になったのであれば、会社が前述の安全配慮を怠ったとして、裁判により多額の損害賠償の責任を負うことになる可能性があります。

このように企業にとって大きな影響を及ぼすことになる新認定基準ですが、悪い面だけではありません。考え方を換えれば、明らかになったことで企業側は、未然に防ぐための対策がとれると考えられたらいかがでしょうか。対策のひとつのキーとしては、時間外労働という側面があります。この基準では先にも記載したとおり「時間外労働80時間」がひとつの目安となっています。ですので、「時間外勤務を80時間未満に抑える」、「万が一80時間を超えてしまった場合は、産業医との面談や休暇を与える」等、少しでも仕事が原因で精神障害になる人を出さない労務管理をはじめていただきたいと思います。

今回は、労災認定という切り口から記載いたしました。冒頭にもありますように企業においてメンタルヘルスは重大な課題となっています。弊所でも、メンタルヘルスで想定されるトラブルに対応するための規定例を作成するなどしてお客様の御役に立てる体制を整えておりますので、是非ご相談ください。

銀座第四室 室長 丸島 和恵

---

#### ▼大槻事務所だより

今月の特集は 「社員を“うつ”から守れ！」メンタルヘルスケアについて です！

[http://www.otuki.org/p\\_otsukidayori/pdf/vol59.pdf](http://www.otuki.org/p_otsukidayori/pdf/vol59.pdf)

---

#### ▼大槻事務所スタッフのおすすめの〇〇 (第18回目) 片岡 正美 編

寒い日が続きます。皆様もこの時期は風邪などの感染症対策として心掛けていることがあるのではないのでしょうか。そこで、私の風邪対策のおすすめをご紹介しますと思います。

私自身、以前は風邪をひきやすく、また一度風邪をひくとなかなか治らないということもありました。ところが、ここ数年は風邪をひくことがグッと少なくなりました。また風邪気味かなと感じることがあっても、あまりひどくならず済んでいます。

そこで自分なりに何が良いのか考えてみました。

まず、『手洗い』です。そんなこと子供の頃から耳にタコができる位、聞いているよ！と思いますよね。私もそうです。でも、振り返ってみると、案外私は実行できていませんでした。ある時から私も家族も意識的に手洗いを実行するようになり、グッと風邪をひくことが減ったように思います。「意識的に」というのがポイントです。徹底して手洗いすることは結構、面倒なものですから。

次に、『食事』です。基本は、野菜とたんぱく質をしっかりとることです。野菜は色々な種類の野菜をとると良いようです。私自身は必ず色の濃い野菜を1品目以上入れるよう心掛けています。また、それぞれの野菜の栄養素を効果的にとれるよう調理方法を意識するようになりました。それから、たんぱく質。今日は日中、忙しくてゆっくり食事ができなかった・・・なんてこともあるかもしれません。そういう時、夕食で野菜不足を補おうと意識される方は多いでしょう。しかし、忙しい時というのは主食メインのメニューになりがちですから、野菜だけでなく、実は肉・魚・豆腐等のたんぱく質もあまりとれていないということも多いはず。私自身は野菜に加え、しっかりたんぱく質をとるよう心掛けてからグッと風邪をひくことが減ったように感じます。

一方で、肉を食べると体重が気になる・・・ということもあります。そこで次に紹介する『運動』の副次的効果が効いてくるのです。運動を続けていくと、だんだんと代謝が良い体質になるそうですから、しっかり食事をとることに罪悪感がなくなります！その他、私がよく摂取する食材のうち風邪対策に効いているような「気がする」のは、発酵食品とネギ・ニラ・生姜等の薬味に使われる野菜です。特に生姜はほぼ毎日メニューに取り入れています。風味が好きだからという単純な理由で登場回数が増えているのですが、生姜には体を温める効果があるそうですから、風邪対策にも一役かっているようです。

ということで、次は『運動』です。社会人になってから運動する機会がほとんど無くなった私は、お恥ずかしい話ですが、気が付いたら駅の階段で息切れ・・・なんてこともかつてはありました。ところが、週1回だけではありますが運動を続けるようになり、ふと気が付くと明らかに風邪をひくことが減っていました。また、まれに風邪気味かな？と感じることがあっても、症状が重くならず、早く治るようになったと感じます。運動を始めた動機はあくまで自分が好きなスポーツだからやりたかったというシンプルなものでしたが、そのスポーツをしている時はとても集中しているので、結果としてストレスを発散し、リフレッシュにもなっているようです。体を鍛えるということだけではなく、運動を通してストレスをうまく発散させることにより、病気に対する抵抗力を高める効果があるのではないのでしょうか。

最後に、重要だと思うのは『睡眠』です。睡眠の重要性は言うまでもありませんが、私自身、手洗い・食事・運動に比べて後回しにしがちなので、自分で気を付けたいと思っている点でもあります。

こうして並べてみると、本当に特別なことは何一つありません。よく言われていることを、ちゃんと気を付けて、コツコツ実践することが一番なんだなぁと実感します。そう考えると仕事と共通する面があるのかもしれません。また、特に手洗いは全ての感染症予防対策の基本ですからこれからも心掛けていきたいと思います。

<片岡 正美 プロフィール>

2012年9月入所。第1室所属。趣味はテニス。

---

#### ▼社労士Q&A

Q. 当社では時間外手当を計算する際に1日ごとに15分未満の端数を切り捨てて計算しているのですが、問題はありますか。

A. 現在の端数処理には問題があり、早急に計算方法を変更する必要があります。

割増賃金の計算における端数処理については、通達（昭和63年3月14日基発150号）の方法であれば労働基準法第24条と第37条に違反しないとされております。

通達では、「1か月における時間外労働、休日労働及び深夜業の各々の時間数の合計に1時間未満の端数がある場合に、30分未満の端数を切り捨て、それ以上を1時間に切り上げること」と示されております。

割増賃金計算をする際の端数処理については、この通達の方法を上回る方法で行わなければならない為、御社の現在の計算方法では労働基準法違反となりますので、早急に計算方法を変更する必要があります。

大槻事務所 労使関係研究会

---

#### ▼2月3月セミナーのお知らせ

◇◇◇ 2月 ◇◇◇

大槻事務所ワンストップセミナー

～儲けた利益を手元に残せていますか？～ オーナー企業の節税対策

厳しい経営環境と所得税や消費税等の増税が続くなか、会社の発展と体質強化、オーナー経営者の資産を保全するためには、節税の知識が不可欠です。特に中小企業向けの税制は多岐にわたり、これらを活用することで、上手に節税し手元に資金を残すことが可能となります。一度支払った税金を取り戻すのは困難です。税金を支払う前に節税する方法がないかを確認しませんか？今回のセミナーでは、平成26年度税制改正を踏まえて、会社とオーナー経営者に知ってもらいたい具体的な節税対策を解説します。

経営者・経理担当者の方をはじめ、多数の皆様の参加をお待ちしています！

税制改正とオーナー企業の節税対策

即時償却制度を利用した「設備投資」による節税

法人税法の特例を利用した「人材投資」による節税

「保険」を活用した節税とオーナー経営者の資産の保全

【日 時】 2014年2月17日(月) 18時～20時(受付 17時30分～)

【開催場所】 大槻経営労務管理事務所 8F 会議室

【対 象】 経営者・経理担当者

【講 師】

税理士 代表 平松 高志(平松会計事務所)

(プロフィール) 早稲田大学 商学部卒。平成17年平松会計事務所開設。以降、法人を中心に年間200社以上の決算を組む。税務調査対応も多数、リアルな節税のツボを心得る。現在は東京、飯田橋に事務所を構える。

コンサルタント 柏木 大吾(平松会計事務所)

(プロフィール) 会計系専門学校の専任講師として多くの職業会計人を輩出。その後、都内の税理士法人にて10年間、法人税務を中心に同族会社から上場会社まで幅広い税務サポートに従事。現在は平松会計にて法人税務コンサルティングを行う。著書(共著)として「誰でもわかる新会社法」がある。

【定 員】 先着24名(定員になり次第締め切らせていただきます)

【受 講 料】 無料

【申込方法】 下記URLからお申し込みいただけます。

<http://www.otuki.org/index.php?act=seminar14>

◇◇◇ 3月 ◇◇◇

労務管理セミナー

【題 名】 そのM&A 大槻事務所が調査します! ～社会保険労務士からみたM&Aのポイント～

買収後のトラブル発覚は、多額の債務につながります。

「未払い残業が発覚した!」

「年金の未加入者が大勢いた!」

買収直後、行政の調査により数千万円の負債が発覚する事も・・・

合併前に大切なこと

それは、まず買収企業の債務を徹底的に洗い出すことです。

特に、労務問題や労働・社会保険の手続きの瑕疵等は、法律や実務を熟知していないと見逃してしまいます。

M&Aのポイントを社会保険労務士の視点から分かりやすく解説致します。

※セミナー終了後、ご希望の方には個別に無料労働相談を予定しております。

(30分程度を予定) お申込み順となります。相談開始時間は未定となりますことをご了承ください。

