



平成 27 年度「過労死等の労災補償状況」が公表されました

◆**過労死等の労災請求件数が増加** 厚生労働省から、2015 年度の「過労死等の労災補償状況」が公表されました。脳・心臓疾患の労災請求件数は 795 件(前年度比 32 件増)、業務上と認定された支給決定件数は 251 件(同 26 件減)で、このうち死亡件数は 96 件(同 25 件減)となりました。

※「過労死等」とは、「業務における過重な負荷による脳血管疾患若しくは心臓疾患を原因とする死亡若しくは業務における強い心理的負荷による精神障害を原因とする自殺による死亡又はこれらの脳血管疾患若しくは心臓疾患もしくは精神障害」のことです。

◆**精神障害の労災請求件数も増加** 精神障害の労災認定については、請求件数は 1,515 件(前年度比 59 件増)となり、このうち自殺件数(未遂含む)は 199 件(同 14 件減)でした。支給決定件数は 472 件(同 25 件減)となり、このうち未遂を含む自殺の件数は 93 件(同 6 件減)でした

脳・心臓疾患の労災補償状況

| 区分 | 年度 | | |
|--------|--------|--------|-----|
| | 平成26年度 | 平成27年度 | |
| 脳・心臓疾患 | 請求件数 | 763 | 795 |
| | 支給決定件数 | 277 | 251 |
| うち死亡 | 請求件数 | 242 | 283 |
| | 支給決定件数 | 121 | 96 |

精神障害の労災補償状況

| 区分 | 年度 | | |
|------|--------|--------|-------|
| | 平成26年度 | 平成27年度 | |
| 精神障害 | 請求件数 | 1,456 | 1,515 |
| | 支給決定件数 | 497 | 472 |
| うち自殺 | 請求件数 | 213 | 199 |
| | 支給決定件数 | 99 | 93 |

◆過重労働と労災認定

1. 脳・心臓疾患の認定基準

- ①45 時間を超えて時間外労働が長くなるほど関連性が強まる
- ②1 か月おおむね 100 時間又は、発症前 2~6 か月にわたって、1 か月おおむね 80 時間を超えると関連性が強い

2. 精神障害の認定基準・・・長時間労働を重視しており、発症直前の時間外労働が

- ①1 か月おおむね 160 時間以上 ②3 週間おおむね 120 時間以上
- ③2 か月連続して 1 月当たりおおむね 120 時間以上
- ④3 か月連続して 1 月当たりおおむね 100 時間以上

◆安全配慮義務違反と損害賠償

過重労働を行っていた従業員が病気になったり、怪我をししたりしたら、会社は労働契約法第 5 条に定める、「安全配慮義務違反」となり、裁判などで多額の損害賠償を求められることとなります。長時間労働をさせたこと自体が責任を問われます。

SATO'S NEWS LETTER

2016 年 10 月号
(No.84)

CONTENTS

- 平成 27 年度「過労死等の労災補償状況」が公表されましたP.1
- 助成金情報.....P.2
- ～ストレスチェック制度の導入はお済でしょうか?～・P.3
- セミナー案内.....P.4
- スタッフ紹介.....P.4
- 人事労務ニュース.....P.4

10 月の社会保険労務と税務

11 日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出
- 労働保険一括有期事業開始届の提出

30 日

- 健康保険・厚生年金の保険料納付
- 外国人雇用状況の届け出

公式 Facebook ページ開設



いいね!

助成金情報

非正規雇用労働者の雇用改善のための支援を拡充 ～ キャリアアップ助成金を拡充します ～

「キャリアアップ助成金」は、有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者といった、いわゆる非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップなどを促進するため、**正社員化、人材育成、処遇改善の取組を実施した事業所**に対して助成する制度です。

現 行 制 度

賃金規定等改定（処遇改善コース）

（ ）は中小企業以外の額です。

有期契約労働者等の**基本給の賃金規定等を2%以上増額改定し、昇給した場合**

- **すべての賃金規定等を増額改定した場合、対象労働者の数が**

| | |
|-------------------|------------------------|
| 1人～3人：10万円（7.5万円） | 4人～6人：20万円（15万円） |
| 7人～10人：30万円（20万円） | 11人～100人：1人当たり3万円（2万円） |
- **一部（雇用形態・職種等）の賃金規定等を増額改定した場合、対象労働者の数が**

| | |
|-------------------|--------------------------|
| 1人～3人：5万円（3.5万円） | 4人～6人：10万円（7.5万円） |
| 7人～10人：15万円（10万円） | 11人～100人：1人当たり1.5万円（1万円） |

※職務評価の手法の活用により処遇改善を実施した場合、1事業所当たり**20万円（15万円）**を加算

賃金規定等の改定（処遇改善コース）が拡充されます

拡充

中小企業に対する加算措置の創設

- **中小企業が基本給の賃金等を3%以上増額改定し、昇給した場合**
上現行制度の助成金に

| | | |
|-------|-------------------|---------------------|
| 1人当たり | 14,250円（※18,000円） | を加算（すべての賃金規定等改定の場合） |
| 1人当たり | 7,600円（※9,600円） | を加算（一部の賃金規定等改定の場合） |

※申請があった企業において、**生産性の向上が認められる場合は加算額が増加となります。**
ここでいう「生産性」とは、**企業の決算書類から算出した、労働者1人当たりの付加価値**をいいます。
助成金の支給申請時の直近の決算書類に基づく生産性と、その3年度前の決算書類に基づく生産性を比較し、**伸び率が一定水準を超えている場合は18,000円（9,600円）**を加算額として支給します。

（ ）は一部の賃金規定等改定の額です

- **平成28年8月24日以降、上記のとおり取り組んだ事業主を加算措置の対象とします。**
※当該加算措置の創設には、補正予算案の成立、厚生労働省令の改正等が必要であり現時点ではあくまで予定となります。



Q&A ストレスチェック制度の導入はお済みでしょうか？

従業員数 50 名以上の事業所ですが、ストレスチェック制度導入の流れを確認したいのですが・・・

平成 27 年 12 月より、従業員数 50 名以上の事業所では、毎年 1 回のストレスチェックの実施が義務化されました。

第 1 回目の実施期限は平成 28 年 1 月末です。チェックの結果ストレスが強いと判断された人については、本人の申出に基づいて医師の面接指導が必要となります。厚生労働省はストレスチェックと面接指導により、メンタルヘルス不調の未然防止が行えるとして、これを一次予防と位置付けています。今一度、ストレスチェック制度導入に際しての留意点を確認しておきましょう。

① 「従業員数 50 名以上の事業所」とは・・・

パートタイマーやアルバイト、派遣社員を含めて、**実際に働いている労働者の人数が常態として 50 人以上**の場合のことです。つまり、**週 1 回しか出勤しないような労働者であっても、常態として使用している場合は、50 人のカウントに含まれます。**ただし、ストレスチェックを受ける対象者は、1 年以上の雇用見込みがあり、1 週間の所定労働時間が通常の労働者の 4 分の 3 以上の者に限られます。また、派遣労働者のストレスチェックの義務者は、派遣元となります。

なお、**50 人に満たない事業所については「努力義務」と**されています。ストレスチェックは、事業所ごとの適用となるため、従業員の総数が **500 人を超える企業であっても、その中のある拠点 = 事業所の従業員数が 50 人未満であれば、その拠点は「努力義務」になります。**

② 導入の準備

- 会社として「メンタルヘルス不調の未然防止のためにストレスチェック制度を実施する」旨の方針を示しましょう。
- 次に、事業所の衛生委員会でストレスチェック制度の実施方法等を話し合しましょう。
- 話し合いで決まったことを社内規程として明文化し、全従業員に周知しましょう。

③ ストレスチェックの実施体制

- 「実施者」とは、医師、保健師又は一定の研修を修了した看護師もしくは精神保健福祉士であって、ストレスチェックを実施する者をいいます。**この制度導入にあたっては、実施者をどなたにするかがポイントになります。**

- ・産業医になってもらう
- ・外部機関に委託し、外部の医師になってもらう
- ・外部機関に委託し、産業医には共同実施者になってもらう

現状では概ね上記 3 つの方法があります。

- 「実施事務従事者」とは、実施者の指示によりストレスチェックの実施の事務に携わる者をいいます。社員がなることが可能ですが、**労働者の解雇、昇進又は異動についての決定権を持つ人はなることができません。**

④ 制度に関する情報

厚生労働省「こころの耳 働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト」

<http://kokoro.mhlw.go.jp/etc/kaiseianeihou.html>

マニュアルやリーフレット、Q & Aをはじめ、最新情報も掲載されています。

セミナー案内

経営に役立つ
マーケットが広がる

主催：一般社団法人政経倶楽部連合会 広島支部

共催：一般社団法人企業成長戦略支援センター

第4回戦略的経営セミナー開催のお知らせ

テーマ：経営計画の立て方（3回シリーズ）～

- 1回目 10月26日『経営者に必要な力 経営理念の確立 ビジョンの形成』
- 2回目 11月24日『全体計画と部門計画 中期経営計画の作り方』
- 3回目 12月27日『当期経営計画の作り方 月次への落とし込みと進捗度確認』

時間： 18：30～20：30

場所： 社会保険労務士法人 サトー 会議室

広島市中区大手町1-6-2 MDX広島ビル 5階

講師： 佐藤克則 広島支部長

会費： 当分無料

事務局： 社会保険労務士法人サトー内 TEL：082-546-2080

スタッフ紹介

人事労務ニュース

●育児休業2年への延長を検討（9月14日）

厚生労働省は、14日から始まる雇用均等部会で、最長1年半だった育児休業を延長することを議論する。保育所に入れない場合などに、子どもが2歳になる時まで休める案を軸に検討し、年内に結論をまとめ、来年の通常国会に育児・介護休業法の改正案を提出する見通し。

●中小企業の賃上げ促進へ下請法・独禁法の運用強化（9月16日）

安倍首相は15日、中小企業が賃上げしやすい環境を整備するため、日本商工会議所の通常会員総会で中小企業の下請取引の改善に全力で取り組むことを表明した。下請法や独占禁止法の運用を強化し、業種別のガイドラインを充実させる。また、経済産業省は、大企業が下請けに一律の割合で納入品の単価の引下げを求めるといった違反事例の監視を強化し、業界団体に下請企業との取引適正化に向けた自主的な「行動計画」の策定を求める。今年度中にガイドラインを改定し、意識向上を図る。



三浦 悦子
血液型：B型
趣味：プリザーブドフラワー
(ディプロマ取得)

一般企業の総務、社労士事務所を経てご縁あって8月に入社しました。みなさまに教を請うことや、不慣れな部分もたくさんありますが、お力添えを頂きたいと思えます。新しい気持ちで頑張りますので宜しくお願いします。

社会保険労務士法人サトー 広島事務所

730-0051 広島県広島市中区大手町 1-6-2 MDX 広島ビル5階

月～金 9：00～18：00

電話：082 (546) 2080 FAX：082 (546) 2081

社会保険労務士法人サトー 東京事務所

101-0032 東京都千代田区岩本町 3-1-9 リブラ岩本町 I 6階

月～金 9：00～18：00

電話：03 (5829) 8982 FAX：03 (5829) 8983