

～一歩一歩着実に。事業の繁栄・発展を陰ながらバックアップさせていただきます！～

Step by step

発行所 **社 労 士 オ フ ィ ス 羽 場**

〒663-8186 兵庫県西宮市上鳴尾町5-5

TEL: 0798-46-3714 FAX: 050-3588-1552

E-mail: officehaba@gmail.com

ホームページ: <http://haba.lifestaff.net/>

発行人 社会保険労務士 **羽 場 康 高**

法令に基づいた正確かつ迅速な業務で
事業主様のお悩みを解消!

- ◆ 労働社会保険の各種書類作成届出代行
- ◆ 給与計算・帳簿記帳の代行
- ◆ 就業規則や社内規程等の作成・見直し
- ◆ 各種助成金や年金のご相談 など

TOPIC1
**うつ病などの精神障害で
労災申請を求められた場合の会社の対応**

TOPIC2
年金改革 財政検証結果報告

2019
November

11

令和元年11月号

写真名:《山梨県》日本の秋・富士山と紅葉
まちゃー / PIXTA

【「非正規」という呼称の問題】9月初頭に一部のメディアで、厚生労働省が国会答弁などで「非正規」や「非正規労働者」という言葉は使わないように省内に通知したとの報道がありました。その真意について厚労省に確認したところ、通知は事実で、8月に雇用環境・均等局から省内に出されたようです。通知文書によれば、パート・有期・派遣といった働き方の特徴を反映し、「正しいか正しくないかという」価値観を含まない呼称を用いるようにしつつ、国会答弁などで、「非正規」という言葉を用いる場合には、「労働者」を直接形容するような使い方をしないよう留意するとのこと。「非正規」が「雇用」を形容することは認める方針で、「非正規雇用労働者」がパート・有期・派遣で働く人の総称になるとされています。

労災 長時間労働、ハラスメントなど

うつ病などの精神障害で 労災申請を求められた場合の会社の対応

業務中に外傷を負うなどのケースとは違い、精神障害については、労働実態や労働環境との因果関係が不透明な場合が多くあります。労災申請への対応にも注意が必要です。

厚 生労働省が毎年公表している「精神障害の事案に関する労災補償状況」によれば、平成30年度の請求件数は1,820件（前年度比88件増）で、支給決定件数は465件（同41件減）となっており、申請件数は年々増加傾向にあります。

うつ病などの精神障害で休職している労働者や休職期間満了などで退職した労働者から、突然、これは会社によるハラスメントや長時間の残業が原因なので業務上災害として労災保険の申請を求められることがあります。このような場合、会社としてどのような対応が必要となるのでしょうか。

労働災害と認められるには

うつ病などの精神障害が労働災害として認定されるか否かは、認定対象となる精神障害の発病の有無、発病時期および疾患名を明らかにしたうえで、①業務による心理的負荷、②業務以外の心理的負荷、③個体側要因（精神障害の既往歴、アルコール依存などの状況、生活史など）について評価し、発病した精神障害と業務との関連性を総合的に判断されることになります。

具体的には、労働基準監督署の調査により、厚生労働省が定める心理的負荷の基準（「業務による心理的負荷評価表」及び「業務以外の心理的負荷評価表」）に基づき、①発病前おおむね6カ月間に業務による強い心理的負荷があったと認められるか、②業務以外の要因による心理的負荷や個体側要因により発病したものであるか、などを確認・評価することになります。

業務による強い心理的負荷とは、たとえば、生死にかかわる極度の苦痛を伴う、または永久的に労働不能となるような後遺障害を

残す業務上の病気や怪我をした場合、業務に関連し他人を死亡させまたは生死にかかわる重大な怪我を負わせた場合などがあります。また、労働者本人の意思を抑圧して行われたパワハラ、セクハラなどのハラスメントを受けた場合なども該当します。

また、長時間労働との関連性については、仕事量が大幅に増加し、たとえば、①発病直前1カ月当たりの時間外労働が160時間以上となった場合、②発症直前の連続した2カ月間に1カ月当たりおおむね120時間以上の時間外労働

今月の恒例行事・出来事カレンダー

2019. **11** November

11月中

「労働時間適正化キャンペーン」期間

長時間労働の抑制など労働時間の適正化に向けた啓発活動や、重点的な監督指導の実施。

11月中

テレワーク月間

セミナー、体験型イベント、テレワーク活用で成果を上げた企業や個人の表彰などが予定されている。

11月中

子供・若者育成支援強調月間

今年の標語は「輝く未来 育て支えて 見守って」。省庁、地方公共団体、関係団体で関連事業、活動を実施。

を行った場合、③発症直前の連続した3カ月間に1カ月当たりおおむね100時間以上の時間外労働を行った場合などは業務に伴う精神障害と認定されます。

詳しくは、厚生労働省が定めている「心理的負荷による精神障害の認定基準」を参考にして下さい。

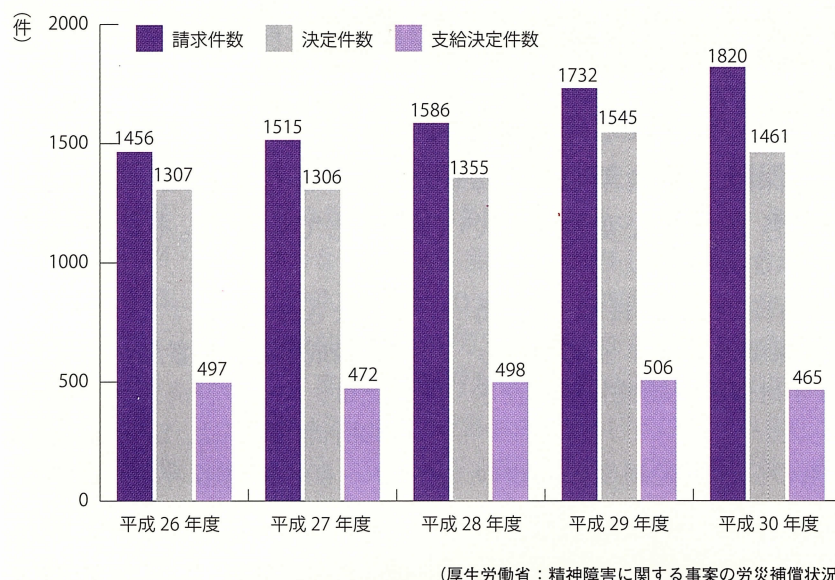
安易な労災申請はしない

労災保険の請求は、原則として被災した労働者本人（被災労働者が死亡した場合はその遺族）が行うことになります。しかし、労災保険に加入しているのは会社であり、保険料はその全額を会社が負担しています。また、「保険給付を受けるべき者が、事故のため、自ら保険給付の請求その他の手続を行うことが困難である場合には、事業主は、その手続を行うことができるように助力しなければならない。」（施行規則第23条）と定められているため、通常は会社が請求手続きを代行しています。

労働者がうつ病などの精神障害となった場合、その発症の原因が業務上によるものだから労災保険の請求をして欲しいという要求を受けることがよくあります。健康保険で治療を受けると、原則として、治療費の3割は従業員の自己負担となります。しかし、業務上災害として労災が認められれば、治療費はその全額が労災保険で賄うことができ、労働者負担はありません。また、会社も労災保険を請求してもその治療費に会社負担が生じるわけでもありません。

しかし、労災保険の保険給付の請求書には、その傷病等について会社が記載証明する「事業主証

精神障害の労災請求、決定及び支給決定件数の推移



明」欄があります。精神障害の原因が、残業が多く長時間労働を強いられたせいだとか、ハラスメントを受けたことによるものなどの労働者の主張があった場合に、労災保険の保険給付の請求に限ってのことだし、労働者ともめたくないからと安易にそのまま証明してしまうと、後日、労働者から安全配慮義務違反として民事上の損害賠償請求をされる恐れもあります。仮に後で裁判に至った場合、訴訟の場で会社に責任はないと主張することは事業主証明欄に安易に記載証明した事実と矛盾することとなり、対応に苦慮することになります。

したがって、労働者からの請求に対して、それが業務上によるものかどうか判断が困難な場合には、勤務時間や時間外労働時間の実態をみて過度な業務負担があったかどうか確認することが必要です。また、パワハラやセクハラといったハラスメントによる場合は上司や同僚等に事情聴取を行い、事実関係の調査・確認をしなければ

なりません。精神障害を労災と認定する基準については、先に述べた「心理的負荷による精神障害の認定基準」を参考に、会社なりの見解を出しておくことも必要です。

ただし、あくまでも労災となるか否かの認定をするのは労働基準監督署です。会社の見解と労働者の意見が相違している場合は、労働者本人に保険給付の請求書を記載してもらい、会社は請求書の疑義のある箇所（たとえば災害の原因及び発生状況など）について別途理由書を作成し事実を確認できない、または事実と相違しているため証明できない旨記載し、請求書および理由書を所轄労働基準監督署に提出するのがよいでしょう。

工作中的の事故による怪我などのように明らかに業務上災害である場合はともかく、うつ病などの精神障害においては、前述したような側面要因による部分もあるので、業務上であるか否かは判断が難しいところです。事業主証明には慎重を期すべきでしょう。

財政検証結果報告

5年ごとに行われる年金の給付と負担のバランスを取るための「財政検証」の結果が、このほど社会保障審議会年金部会から発表になりました。経済成長、労働参加、被用者保険の適用範囲などさまざまな変数を用いて検討しています。その骨格を見ていきます。

2019年8月27日に厚生労働省社会保障審議会年金部会から「2019年財政検証結果」が公表されました。

将来の公的年金制度の財政の見通しと今後の年金の支払額を検証したものです。

2004年（平成16年）の年金制度改革では、将来の現役世代の負担が重くなりすぎないように、保険料水準の上限を固定したうえでの保険料の引き上げ、国の負担割合増、積立金の活用で公的年金財政の収入を決めました。

この収入の範囲内で給付を行うため、その時の社会情勢（現役人口の減少や平均余命の伸び）に合わせて、年金の給付水準を自動的に調整する仕組み「マクロ経済スライド」を導入しました。5年に1度行う財政検証で、年金額の伸びの調整を行う期間（調整期間）を見通しています。

その結果、2019年度の所得代替率は「（夫婦2人の基礎年金13万+夫の厚生年金9万）/現役男子の平均手取り収入額35.7万」で計算され61.7%となっています。

今回の公表内容は、①将来の所得代替率と調整終了時の試算
②オプション試算という2つの試算から、年金財政の健全性を検証しています。

1. 将来の所得代替率と調整終了時試算について

ここでは、「経済成長」と「労働参加」という2つの変数の組み合わせから、大きく3つの試

算がなされています。

①**経済成長と労働参加が進むケース**では、マクロ経済スライド終了時の所得代替率は、51.9%（2046年度）～50.8%（2047年度）の見通しです。

②**経済成長と労働参加が一定程度進むケース**では、マクロ経済スライド終了時は2044年度で所得代替率は50.0%になっていますが、機械的に給付水準調整を進めた場合、給付水準終了は2053年度～2058年度となり、所得代替率は46.5%～44.5%になっています。

③**経済成長と労働参加が進まないケース**では、給付水準調整終了は2043年度で、所得代替率は50.0%になります。機械的に給付水準調整を進めると2052年度に国民年金の積立金がなくなり完全賦課方式に移行します。その後、保険料と国庫負担で賄うことができる給付水準は、所得代替率38%～36%程度になっています。

2. オプション試算について

オプション試算とは、将来世代の給付水準の底上げのためにどのような制度改革をすればよいか試算するものです。改革の方向性を探るうえで注目されるものですが、次の2つの観点から試算を行っています。

①被用者保険のさらなる適用拡大

被用者保険の適用対象の拡大を大きく3つのパターンに分けて試算しています。

- i 被用者保険の適用対象となる現行の企業規模要件を廃止した場合。
- ii 被用者保険の適用対象となる現行の賃金要件、企業規模要件を廃止した場合。
- iii 一定の賃金収入（月5.8万円以上）があるすべての被用者へ適用拡大した場合。

i～iiiへと、厚生年金の適用を拡大するほど、所得代替率は上昇します。

②保険料拠出期間の延長と受給開始時期の選択

- i 基礎年金の拠出期間を延長する場合（現行の40年を45年に拡大）
- ii 65歳以上の在職老齢年金の仕組みを緩和・廃止した場合
- iii 厚生年金の加入年齢の上限を延長した場合（現行の70歳を75歳に拡大）
- iv 就労延長と受給開始時期の選択肢を拡大する場合（給付水準がどれだけ上昇するかを試算）
- v 就労延長と受給開始時期の選択肢の拡大（上記のivに、i～iiiの制度改革を加味し、給付水準がどれだけ上昇するかを試算）

これらさまざまな試算を通してわかるのは、年金財政の健全化のために、今後、どのような働き方を個人や社会が選択していくのか、それに伴い保険料の拠出期間や受給開始時期をどうするかなどを議論、検討する必要があるということです。

01

外国人の在留管理基盤強化の一環 外国人雇用状況届出書に 在留カード番号記入へ

改正入管法などに伴う外国人の流入に伴い、在留管理基盤の強化が求められています。このほど労働政策審議会は、企業が提出する外国人雇用状況届出に、当該外国人の在留カード番号の記載を追加することを盛り込んだ、厚労省の労働施策総合推進法施行規則改正案を「妥当」と答申しました。これにより2020年3月1日から、在留カード番号記入欄が追加されます。在留・勤労の状況の正確な把握、管理のための法務省と厚労省との情報共有強化が狙いです。

02

働く人からの悩み相談統計結果 「職場の問題」特に「人間関係」が 多い傾向に

一般社団法人日本産業カウンセラー協会では「働く人の悩みホットライン」という無料電話相談窓口を設置しています。このほど2018年度の受付状況がまとまりました。全体件数は対前年度比9.5%減の5058件で、分野別では「職場の問題」が2196件で全体の43.4%と最も多くを占めています。このうち「人間関係」が1062件で「職場の問題」の半分弱に達しました。なおホットラインの受付は祝日・年末年始を除く月曜日～土曜日、午後3時～8時。1人1回30分以内です。

03

課長相当職以上の女性の割合は11.8%と微増 2018年度の「雇用均等基本調査」

男女の均等な取り扱いや仕事と家庭の両立などに関する雇用実態を調べる「雇用均等基本調査」の2018年度の結果(2018年10月1日現在)が厚労省から発表されました。管理職に占める女性の割合は課長相当職以上(役員含む)が11.8%(前年度11.5%)と微増。役職別では部長相当職6.7%(同6.6%)、課長相当職9.3%(同9.3%)、係長相当職16.7%(同15.2%)となっています。課長相当職以上の女性管理職割合を産業別にみると、「医療・福祉」が突出して高くなりました。

04

労働争議の件数、参加人数とも着実に減少 厚労省発表の労働争議統計調査結果

2018年の「労働争議統計調査」結果によると、年間の「総争議」(現実に争議行為が伴った争議と、争議行為は伴わなかったが、第三者が関与した争議の合計)件数は320件で前年比10.6%減。9年連続の減少となりました。総参加人員は10万3342人で前年比21.9%もの減少です。実際に争議行為が伴った争議の件数は58件(前年比14.7%減)、行為参加人員は7553人(前年比42.9%減)と、いずれも大幅な減少という結果になりました。争議行為は減ってきているようです。

05

経団連が2019年労働時間等実態調査結果を発表 専門業務型裁量労働制導入は 15%程度にとどまる

経済団体を調査母体とする労働時間の実態調査で、経団連会員企業など276社から回答を得ました。一般労働者の年間総労働時間は1998時間と経年で減少傾向にあるようです。弾力的な労働時間制度の活用状況では、フレックスタイム制(コアタイムあり)を全体の42.1%の企業で導入している一方で、専門業務型裁量労働制は14.3%、企画型裁量労働制は8.8%という結果になりました。裁量労働制の導入は相対的にあまり進んでいないようです。

06

自動車運送事業の「ホワイト化」促進に向けて 働き方改革に取り組む事業者への認証制度

人手不足を背景に、労働時間が長く労働条件や労働環境の改善が特に求められている自動車運送事業(トラック・バス・タクシー事業)の働き方改革啓発に向けた認証制度がスタートします。公募による選定の結果、8月27日付で認証実施団体が一般社団法人日本海事協会に決定しました。長時間労働の是正などの「ホワイト化」に取り組む事業者認証に向けて、今後細部にわたる制度設計を進め、今年度中には事業者からの認証申請を受け付ける方針です。

調査 従業員研修の実施状況に関するアンケート

経営者側の意欲の高まりが見られる一方で課題も浮き彫りに

有能な人材は、外部から採用するだけでなく内部で育てる必要もあります。助成金制度の拡充もあり、企業の従業員研修へのニーズは高まる傾向にあります。その実態を、東京商工会議所が実施したアンケートで見ていきます。

経営者が研修の必要性を認識・研修費用は増加傾向にあるが、一方で課題も

有能な人材確保競争が厳しくなっている中で、既存の戦力についてビジネススキルの底上げを図りたいという経営者側のニーズは着実に高まっているようです。その実態となお残る問題点について、東京商工会議所が今年2月～3月に実施した「従業員研修の実施状況に関するアンケート結果」で見ていきましょう。

●研修意欲の高まりと対象者層の広がりが費用拡大の背景に

調査は東京商工会議所研修センター主催の研修講座に申込のあった企業から無作為抽出で1000社を対象に実施、300社から回答を得ました。

2018年度の研修費用実績は、対前年度比で「増加」が42.7%と最も多く、「変わらない」(10.3%)、「減少」(4.3%)となりました。2019年度の研修予算の対前年度比較では、「変わらない」が44.3%、「増加」が31.0%で、前年度同様の増加傾

向が見て取れます。

これらのうち、2019年度の研修予算増加が見込まれる理由についてまとめたのが別掲のグラフ①です。「人材育成への経営者の関心が高まっているため」が51.6%と過半数を占めており、人材育成強化への期待が表れています。また受講者層の広がりを理由とした割合も高くなっています。企業との契約形態が多様化する中で、スキルアップが必要なのは雇用条件とは関係がないという認識が高まっているからでしょう。

●従業員数が少ない企業ほど 社外研修中心になりがち

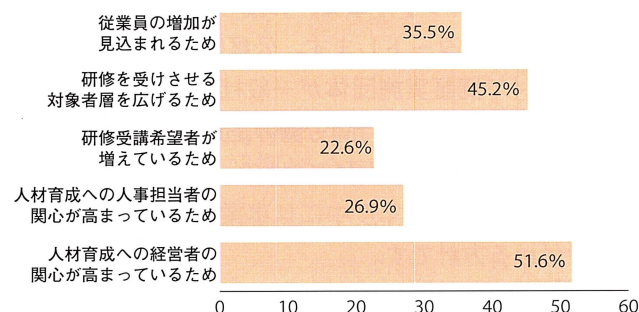
研修のうち社外研修が研修全体に占める割合は「10%未満」が24.0%と最も多い一方で、「70%以上～100%未満」が21.7%でこれに続く結果となりました。「100%」(社外研修以外実施していない)も11.7%を占めています。従業員数の少ない企業ほど社外研修にかかる費用割合が高くなる傾向にあります。

●研修受講後は報告を求めるものの受講前の説明は不十分？

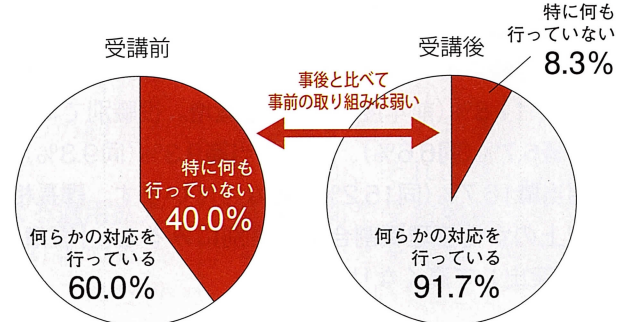
社外研修の受講対象者に企業として、事前と事後に何らかの対応をしているか尋ねたところ、事後においては「何らかの対応を行っている」が91.7%と大多数を占めたのに対し、事前は「特に何もしていない」が4割を占める結果となりました(別掲のグラフ②参照)。ここにひとつの問題点が浮かび上がってきます。社外研修の場合、受講者が事前に知らされるのは講座のタイトルや簡単なテーマのみ、ということがしばしばあるということ。受講者に対する事前課題の提示などがない場合、事前の問題意識が希薄なまま参加することになりかねず、注意が必要でしょう。

事後の取り組みについても、上司への口頭または書面での報告が多くを占め、例えば「成果発表の実施」は12.3%にとどまりました。事前、事後の対応には改善の余地が残されているようです。

グラフ①：2019年度の研修費用の増加が見込まれる理由
※複数回答可



グラフ②：社外研修受講前と受講後の自社での取り組み状況



従業員研修の実施状況に関するアンケート結果(東京商工会議所)より

ここはどうなる？

働き方改革（関連法）Q&A

今月の相談 長時間労働者への医師による面接指導

Q 当社は、労働者 30 人程度の会社で産業医は選任していません。業務が忙しいときには月の残業時間が 80 時間を超える労働者がおりますが、どのような対応が必要でしょうか。

A 従来、事業主は、①週 40 時間を超える労働時間（以下、時間外労働時間）が月 100 時間を超え、かつ②疲労の蓄積が認められる労働者に対して、医師による面接指導（問診その他の方法により心身の状況を把握し、これに応じて面接により必要な指導を行うこと）を行わなければならないとされていました。しかし、働き方改革に伴う労働安全衛生法の改正により、①の時間外労働時間の要件が「月 100 時間を超え」から「月 80 時間を超え」に引き下げられ、厳しくなりました。

この長時間労働者に対する医師による面接指導については、企業規模は限定されていませんので、御社の場合も、従業員の健康管理上、必要な措置となります。したがって、年間で業務の繁忙に差があっても、単月で残業時間が 80 時間を超える労働者に対しては、医師による面接指導を受けさせなければなりません。

御社では、産業医を選定していないとのことですが、産業医の選任義務がある事業規模は、「常時使用労働者数 50 人以上の事業場」です。御社の事業場の規模からして産業医を選任する義務はありません。しかし、この長時間労働者に対する面接指導実施者については産業医に限定していません。会社のかかりつけの医師でも差し支えありません。

また、この医師による面接指導は、長時間労働者の申し出を前提としています。したがって、時間外労働が月 80 時間を超えた労働者からの面接指導の申し出がなければ、面接指導を受けさせる義務はないことになります。

しかし、過労死等の認定基準等を踏まえ、労働者

に対する使用者としての安全配慮義務の面からも時間外労働時間が月 80 時間を超える労働者に対しては、医師による面接指導を促すべきでしょう。

●労働時間の状況把握と通知

なお、労働安全衛生法の一部改正により、労働者の健康管理や長時間労働者の医師による面接指導を実施するためにも、使用者は労働者の労働時間の状況を把握しなければならないことになりました。注意しなければならないのは、時間外労働や休日労働が適用除外となる管理監督者に関しても、その労働時間の状況を把握しなければならないことです。労働時間の把握の方法については、厚生労働省令により、使用者の現認や客観的方法によることが原則とされています。具体的には、たとえば IC カードやタイムカードによる記録、パソコンの使用時間（ログインからログアウトまでの時間）の記録などが示されています。

また、事業主は時間外労働時間の算定を行ったときは、速やかに、時間外労働時間が月 80 時間超えの労働者に対し、その情報を通知しなければなりません。この労働者への労働時間に関する情報の通知は、1 月当たりの時間外・休日労働時間の算定を毎月 1 回以上、一定の期日を定めて行う必要があります。当該時間が 1 月当たり 80 時間を超えた労働者に対して、当該の超えた時間数を書面や電子メールなどにより通知する方法が適当でしょう。なお、給与明細に時間外・休日労働時間数が記載されている場合には、これをもって労働時間に関する情報の通知としても差し支えないとされています。

／ 今月のポイント ／

**時間外労働時間が月 80 時間超の者には医師の面接指導を
産業医選定義務は労働者数 50 人以上の事業場に課す
管理監督者にも、労働時間の状況把握を**

定時退社後はウィンドウショッピング?

長時間労働を避けてオフの時間を増やすことが働き方改革の根底にある考え方ですが、そのオフの時間に人々は何をしているのでしょうか。日本生産性本部余暇創研が毎年発行している「レジャー白書2019」の「余暇活動の参加人口」ランキング(2018年の結果)を見ると、ベスト5は「国内観光旅行」「外食」「読書」「ドライブ」「映画」で前年(2017年)と変わらない結果となりました。そんな中で、ベスト10に浮上してきたのが「ウィンドウショッピング」。またベスト10圏外ですが、「SNS、ツイッターなどのデジタルコミュニケーション」も17位から14位へと順位を上げました。残業時間が減ってこれまでより会社を早く出られるようになり、帰宅までの数時間を店巡りに使い、買いたいものを物色する行動が見て取れます。でも実際に購入するのはネットを通じて?なのかもしれません。

ほとんどの余暇活動で参加人口が増えている中、2018年のベスト20で唯一人数を減らしたのは「音楽会、コンサートなど」。ランキングも2017年の15位から、19位にダウンしました。

また、1人当たりの平均参加種目数は、2015年から2017年にかけて減少傾向が続いていましたが、2018年は前年比0.7種目増と反転。趣味が多様化しているようです。

余暇活動の参加人口上位20種目(2018年)

※ 順位	余暇活動種目	万人
1	国内観光旅行(避暑、避寒、温泉など)	5,430
2	外食(日常的なものは除く)	4,180
3	読書(仕事、勉強などを除く娯楽としての)	4,170
4	ドライブ	4,160
5	映画(テレビは除く)	3,610
6	複合ショッピングセンター、アウトレットモール	3,560
7	音楽鑑賞(配信、CD、レコード、テープ、FMなど)	3,470
8	動物園、植物園、水族館、博物館	3,340
13	ウィンドウショッピング(見て歩きなど娯楽としての)	3,070
9	ウォーキング	3,030
11	温浴施設(健康ランド、クアハウス、スーパー銭湯等)	2,990
10	カラオケ	2,980
12	ビデオの鑑賞(レンタルを含む)	2,710
17	SNS、ツイッターなどのデジタルコミュニケーション	2,620
16	園芸、庭いじり	2,560
14	宝くじ	2,560
18	体操(器具を使わないもの)	2,410
19	トランプ、オセロ、カルタ、花札など	2,370
15	音楽会、コンサートなど	2,310
20	ジョギング、マラソン	2,160

注) 欄外の※は2017年の順位
公益財団法人日本生産性本部 余暇創研調べ「レジャー白書2019」より。