

# NEWS LETTER

8月といえば、夏祭りの季節ですね。各地でいろいろなお祭りが開催されますが、楽しみにされている方も多いのではないのでしょうか。

掲載内容に関してご不明点等あれば、お気軽に当事務所までお問い合わせください。

8

2015



精神障害による労災請求件数、  
支給決定件数ともに過去最多を更新

高校生をアルバイトで  
雇用する際の注意点とは  
求められる熱中症予防対策  
私傷病で療養する従業員に  
健康保険から支給される傷病手当金

# 精神障害による労災請求件数、支給決定件数ともに過去最多を更新

長時間労働や仕事のストレスによって過重な負荷がかかり、従業員が脳・心臓疾患や精神障害を発症するケースが増加しています。先日、この労災請求状況に関する平成26年度の調査結果が厚生労働省より発表され、精神障害の労災請求件数が1,456件、支給決定件数が497件と、ともに過去最多となっています。以下ではこの結果についてとり上げましょう。

## 1. 脳・心臓疾患の労災補償状況

脳・心臓疾患の労災請求件数は763件となり、前年の784件から21件減少して3年連続で減少しました。また支給決定件数についても306件から29件減少して277件となっています。支給決定件数について業種別にみていくと「運輸業、郵便業」が全体の3割を占め、「その他の事業」、「卸売業、小売業」と続いています。

## 2. 精神障害の労災補償状況

精神障害の労災補償状況は下図のとおりです。平成26年度の請求件数は前年の1,409件から47件増加して1,456件となりました。そして、支給決定件数についても前年の436件から増加して497件となり、請求件数、支給決定件数ともに過去最多を更新する結果とな

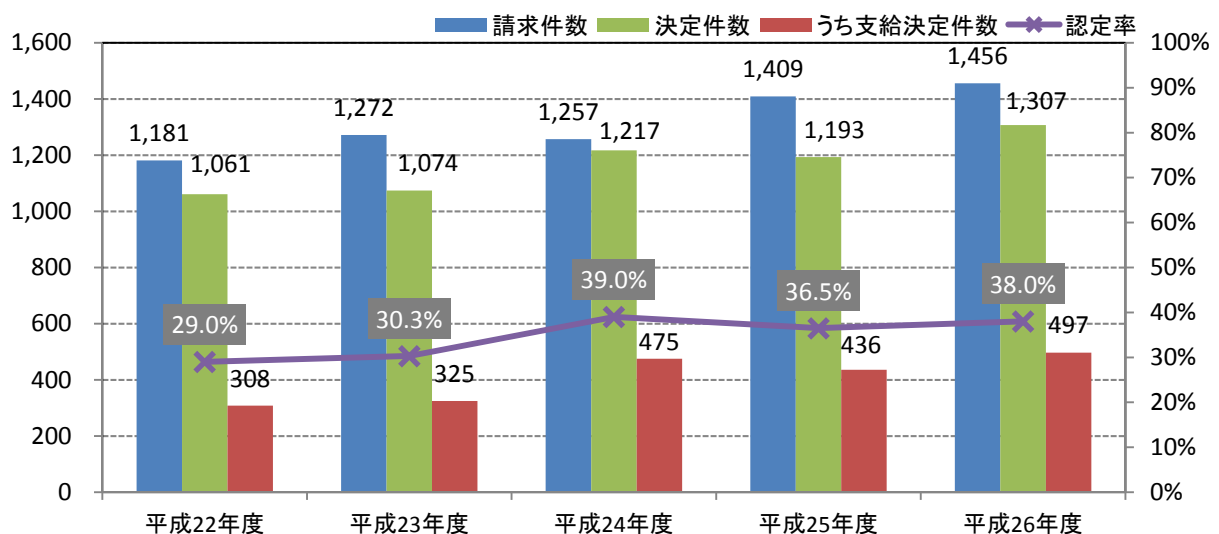
りました。また、認定率をみると前年の36.5%から38.0%に上昇しており、ここ3年間の動きをみると3割強の割合で労災認定が行われていることがわかります。

## 3. 精神障害の出来事別の分類

2. の支給決定件数497件を具体的な出来事別に分類すると、上位項目は次のとおりとなっています。

- ① 悲惨な事故や災害の体験、目撃をした (72件)
- ② (ひどい) 嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた (69件)
- ③ 1ヶ月に80時間以上の時間外労働を行った (55件)
- ④ 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 (50件)

図 精神障害の労災補償状況



企業としては長時間労働対策はもちろん、ハラスメント対策として社内に相談窓口を設置したり、管理職を中心に社内研修を実施したりするなど具体的な対策が求められます。

# 高校生をアルバイトで雇用する際の注意点とは

このコーナーでは、人事労務管理で頻繁に問題になるポイントを社労士とその顧問先の総務部長との会話形式で、分かりやすくお伝えします。

これまでアルバイトの採用については、大学生やフリーターを対象にしていたが、夏休み中の高校生をアルバイトで採用しようと考えています。どのような点に気をつける必要がありますか？



総務部長

高校生（満18歳未満の年少者）の採用にあたっては、いくつか注意しておかなければならない点があります。まず注意しておきたいのは、高校生であっても、働くとなれば、他の従業員と同じように取り扱わなければならないということです。



社労士

具体的には、どのようなことでしょうか。

はい、労働契約を結ぶにあたっては、高校生本人と直接締結しなければならず、18歳未満だからといって、親などの保護者と労働契約を結ぶことは認められていません。また、賃金の支払いについても同様で、直接本人に支払うことになります。



なるほど。会社と親とで話を進めてしまっただけではいけないですね。覚えておきます。



その他にも、実際に雇い入れる事業場に年齢を証明する書面を備え付けておく義務が課されています。例えば、住民票記載事項証明書を用意しておくことになります。



ということは、採用の際に、必ず年齢を確認することが重要ですね。



そのとおりです。このほか、実際に勤務させる際の労働時間についても注意すべき点があります。具体的には、1日8時間、1週40時間の法定労働時間を超えて勤務させることができません（※）、また変形労働時間制やフレックスタイム制を適用することも禁止されています。



※例外として法定労働時間を超えて勤務させることができる場合があります。

法定労働時間を超えて残業させることができないですね。深夜勤務もさせることができないのでしょうか？



原則として深夜勤務についても禁止されていますが、交替制で勤務する満16歳以上の男性等においては、一部に限り認められています。業務が繁忙となると、アルバイトにも残業をさせるというケースが発生しますが、高校生については勤務時間を法定労働時間の範囲内とし、また深夜の時間帯に勤務させないように、日々の労働時間管理をしっかり行う必要がありますね。



当社ではアルバイト採用を事業所単位で任せていますので、これらの注意点を共有しておく必要がありますね。



## 【ワンポイントアドバイス】

1. 高校生であっても他の従業員と同様に、労働契約は本人と直接契約し、賃金も本人へ支払わなければならない。また、採用時には年齢を確認し、年齢を確認できる書類を備え付けておく必要がある。
2. 高校生を実際に勤務させるにあたっては、原則として時間外労働、休日労働、深夜労働が禁止されていることから、日々の労働時間管理をしっかり行う必要がある。

# 求められる熱中症予防対策

毎年、熱中症による死傷者数は400人から500人台と高止まりしており、今夏についても熱中症への対策が求められます。今年5月には厚生労働省から熱中症対策に関する通達が出されたことから、今回はこの通達の内容を中心に、求められる熱中症対策の内容についてとり上げましょう。

## 1.建設業・製造業を中心に求められる熱中症予防対策

今回、「平成27年の職場における熱中症予防対策の重点的な実施について」という通達が出され、その中で、建設業や建設現場に付随して行う警備業、製造業を対象として、以下の内容が熱中症予防対策の重点事項とされています。

### 【建設業や建設現場に付随して行う警備業】

- ①WBGT基準値を超えることが予想される場合には、簡易な屋根の設置、スポットクーラーの使用、作業時間の見直しを行うとともに、単独での作業を避けること。  
作業時間については、特に、7、8月の14時から17時の炎天下などでWBGT値が基準値を大幅に超える場合には、原則作業を行わないことも含めて見直しを図ること。
- ②作業者が睡眠不足、体調不良、前日に飲酒、朝食を食べていない、発熱・下痢による脱水症状などがみられる場合は、熱中症の発症に影響を与えるおそれがあることから、作業者に対して日常の健康管理について指導するほか、朝礼の際にその状態が顕著にみられる作業者については、作業場所

の変更や作業転換などを行うこと。

- ③管理・監督者による頻繁な巡視や、朝礼などの際の注意喚起などにより、自覚症状の有無に関わらず、作業者に水分・塩分を定期的に摂取させること。
- ④高温多湿な作業場所で初めて作業する場合には、順化期間を設けるなどの配慮をすること。

### 【製造業】

- ①WBGT値の計測などを行い、必要に応じて作業計画の見直しなどを行うこと。
- ②管理・監督者による頻繁な巡視や、朝礼などの際の注意喚起などにより、自覚症状の有無に関わらず、作業者に水分・塩分を定期的に摂取させること。

この通達に基づいて労働局は企業への指導を行うことが考えられるため、対象業種の企業については、通達の内容に沿った対策を行っておきたいものです。

## 2.熱中症予防対策チェックリスト

上記の業種以外の企業においても、熱中症予防対策が求められます。以下のチェックリストを活用して対策を万全にしておきましょう。

- ① WBGT値（暑さ指数）を活用していますか？
- ② 休憩場所は整備していますか？
- ③ 計画的に、熱に慣れ、環境に適応するための期間を設けていますか？
- ④ のどの渇きを感じなくても、従業員に水分・塩分を摂取させていますか？
- ⑤ 従業員に、透湿性・通気性の良い服装や帽子を着用させていますか？
- ⑥ 日常の健康管理など、従業員の健康状態に配慮していますか？



# 私傷病で療養する従業員に 健康保険から支給される傷病手当金

近年、メンタルヘルス不調等により休職する従業員が増加していますが、通常、休職の間は給与が支給されないことから、従業員は収入が途絶え、生活が維持できなくなってしまう。そこで健康保険には、就業不能時の所得を補填し、生活を支えるための傷病手当金という制度が設けられています。

## 1. 傷病手当金とは

そもそも健康保険では、被保険者および被扶養者の私傷病による疾病、負傷、死亡または出産に対して給付を行っています。このうち傷病手当金は、私傷病で療養し、以下の4つの要件をすべて満たしたときに支給されます。

- ①私傷病による病気やけがのための療養中であること
- ②医師が労務不能であると認めていること
- ③労務不能の日が継続して3日間あること（待期期間）
- ④労務不能により給与の支払いがないこと

このうち③は療養のために仕事を休み始めた日から連続した3日間を除いて、4日目から支給対象になるという意味です。なお、この3日間については年次有給休暇を取得するなど給与が支払われていたとしても労務不能であれば要件を満たします。留意点としては、3日間連続していなければならないため、欠勤と出勤を1日ずつ交互に行う場合には、待期が完成せず、要件を満たさないことがあります。

## 2. 傷病手当金の支給額と支給期間

傷病手当金の支給額は、1日につき標準報酬日額の3分の2に相当する額（1円未満四捨五入）に支給日数を乗じた金額となります。なお、この標準報酬日額とは被保険者ごとに

決定されている標準報酬月額額の30分の1に相当する額（10円未満四捨五入）のことをいいます。また、休んだ日について給与が支払われた場合、その額が傷病手当金の額より多い場合には傷病手当金は支給されず、逆にその額が傷病手当金の額より少ない場合は傷病手当金と給与の差額が支給されます。

次に、傷病手当金の支給期間については支給開始日から最長1年6ヶ月間となっています。これは暦で計算した期間であり、実際に支給された期間ではないことを押さえておく必要があります。例えば、メンタルヘルス不調で休職していた従業員が復職し、その後、傷病手当金を受給していない期間があったとしても、支給開始日から1年6ヶ月後に受給期間が満了することになります。

## 3. 継続給付の要件

私傷病により従業員が退職に至るケースがありますが、その際、退職後も傷病手当金を継続して受給できるか否かは本人にとって大きな問題となります。この点については、以下の2つの要件をいずれも満たす場合は継続的に支給されます。

- ①健康保険の資格喪失日の前日（退職日等）までに被保険者期間が継続して1年以上あること
- ②健康保険の資格喪失日の前日（退職日等）に傷病手当金の支給を受けているか、または、受けられる状態にあること

傷病手当金の継続給付は退職する従業員にとって貴重な収入となります。そのため、企業としては要件を確認の上、通常の退職手続きに加えて従業員に説明しておくことが求められます。

# 自社の技術やノウハウを どのように引き継ぐか

企業の将来を考えると、自社固有の技術やノウハウ等を中堅・若手社員に引き継いでいくことが欠かせません。若年労働者数の減少が進む中で、どのような取組が行われているのでしょうか。ここでは今年3月に発表された調査結果（※）から、事業所における技能継承の実態をみていきます。

## 8割超が技能継承に取り組む

上記調査結果から技能継承の取組を行っている事業所は全体の83.8%で、前回調査より3.8ポイント増加しました。業種別にみると、製造業と建設業、学術研究、専門・技術サービス業の3業種が90%を超えています。全体的には80%台の業種が多く、もっとも低かった運輸業、郵便業でも75.7%が技能継承に取り組んでいます。

## 技能継承の具体策は

業種別に取組割合の高い技能継承の方法で、上位3つに入ったものをまとめると、下表のとおりです。多くの業種で、退職者の一部を再雇

用して指導者とするやり方をはじめ、新卒や中途採用を増やすといった取組が多くなっています。ほかにも、契約社員や派遣社員、外注の活用をしている業種もみられます。

ここで紹介した取組以外では、高度な技術やノウハウが不要のように仕事のやり方を変更する取組や、伝承すべき技能やノウハウを絞り込んで伝える取組も行われています。

自社技術やノウハウの継承方法は業種や規模によってもさまざまですが、技術やノウハウを持った社員が退職するまでという、時間との勝負という面もあります。企業として、きちんと継承できるように、取り組んでいくことが必要です。

技能継承の取組状況別事業所割合（複数回答・%）

	退職者の中から必要な者を選抜して雇用延長、嘱託による再雇用を行い、指導者として活用している	新規学卒者の採用を増やしている	中途採用を増やしている	不足している技能を補うために契約社員、派遣社員を活用している	事業所外への外注を活用している	技能継承のための特別な教育訓練により、若年・中堅層に対する技能・ノウハウ等を伝承している	退職予定者の伝承すべき技能・ノウハウ等を文書化、データベース化、マニュアル化している
総数	47.1	29.0	39.5	20.0	14.2	21.4	18.6
建設業	60.2	46.6	50.2	23.6	22.0	31.1	16.3
製造業	55.6	29.3	31.3	18.1	17.2	27.1	26.9
電気・ガス・熱供給・水道業	39.8	8.3	7.7	8.5	10.3	76.6	33.0
情報通信業	27.6	34.6	34.5	38.8	40.1	18.5	24.8
運輸業、郵便業	56.3	22.3	44.2	19.0	11.6	20.0	7.9
卸売業	57.7	29.0	34.1	17.1	8.9	18.1	20.1
小売業	36.9	30.2	41.0	17.1	6.3	18.0	13.4
金融業、保険業	46.7	13.3	23.1	22.4	4.3	11.9	19.4
不動産業、物品賃貸業	41.3	35.9	45.2	21.2	12.4	13.1	19.8
学術研究、専門・技術サービス業	52.2	38.3	41.0	27.0	31.2	23.9	29.4
宿泊業	37.1	40.5	47.4	34.2	11.4	9.3	12.8
飲食サービス業	31.0	33.5	43.8	12.5	2.4	14.1	16.7
生活関連サービス業、娯楽業	39.8	24.8	39.0	22.7	12.0	16.8	13.3
教育、学習支援業	43.5	40.1	36.9	17.5	9.8	27.7	27.6
サービス業（他に分類されないもの）	45.4	17.0	48.3	22.6	23.2	22.8	14.9

厚生労働省「平成26年度能力開発基本調査」より作成

（※）厚生労働省「平成26年度能力開発基本調査」

常用労働者30人以上を雇用している全国の民営企業および事業所から約7,000の企業や事業所を抽出して行われた調査です。詳細は厚生労働省の次のページからご確認ください。<http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/104-1.html>

# 企業のIT投資の実態

企業がIT投資を行う目的はさまざまですが、その投資の効果はどうだったのでしょうか。また投資の評価を行っている企業はどのくらいあるのでしょうか。ここでは平成27年6月に経済産業省から発表された調査結果（※）から、企業のIT投資の実態に関するデータをご紹介します。

## ■意図して行ったIT投資の種類

上記調査結果から、企業が当初から意図して実施したIT投資の種類と、その割合をまとめると以下のとおりです。

当初から意図して実施したIT投資の種類とその割合（％）

業務革新、業務効率化	94.4
リスク対応、セキュリティ対策	91.0
ITインフラの強化	89.5
従業員の満足度向上、職場活性化	74.5
法令などへの対応	70.3
売上又は収益改善	66.4
顧客満足度の向上、新規顧客の開拓	58.7
その他の効果	54.9

経済産業省「平成26年情報処理実態調査」より作成

IT投資の種類では、「業務革新、業務効率化」が94.4%、次いで「リスク対応、セキュリティ対策」が91.0%となりました。また70%以上となったのは、「ITインフラの強化」、「従業員の満足度向上、職場活性化」、「法令などへの対応」でした。企業の内部的な問題点や不満点、不安点などを改善・解消するために、IT投資を行う割合が高くなっていることがわかります。

## ■IT投資の効果は？

次に当初から意図して実施したIT投資の効果を見ると、右上のとおりです。

どの項目も「実際の効果があった」と「どちらかといえばあった」を合計すると、90%

以上で効果があったこととなります。ただし「実際の効果があった」という割合をみると、「ITインフラの強化」が61.4%で最も高くなりました。次いで「リスク対応、セキュリティ対策」も60%を超えています。その他、「法令などへの対応」、「業務革新、業務効率化」も50%を超えました。

当初から意図して実施したIT投資の効果（％）

	実際の効果があった	どちらかといえばあった
ITインフラの強化	61.4	36.4
リスク対応、セキュリティ対策	60.2	37.9
法令などへの対応	57.0	39.4
業務革新、業務効率化	53.7	43.0
その他の効果	41.2	52.8
従業員の満足度向上、職場活性化	37.7	55.3
売上又は収益改善	37.1	54.3
顧客満足度の向上、新規顧客の開拓	37.0	54.3

経済産業省「平成26年情報処理実態調査」より作成

## ■効果を計るには評価が必要

IT投資の効果を知るためには、投資の評価を行わなくてはなりません。上記調査の回答企業のうち、IT投資評価を行っている企業の割合は、回答企業の35.0%にとどまっています。この結果をみる限り、投資評価を実際に行っている企業は多くないといえます。

ITの導入目的を明確にするのは当然ですが、導入してみた結果、当初の目的が果たされているのかどうかを、きちんと検証することが欠かせません。

（※）経済産業省「平成26年情報処理実態調査（結果概要）」

日本標準産業分類に準拠した26業種、資本金3,000万円以上及び総従業員50人以上の民間事業者11,730事業者に対して実施した調査です。回収企業数は5,222、回収率は44.5%です。詳細は次のURLのページで確認いただけます。

<http://www.meti.go.jp/statistics/zyo/zyouhou/result-2/h26jyojitsu.html>

8月は、夏季休暇を実施する企業が多いため、休暇スケジュールを確認し、発注や納期ミスなどがないようにしましょう。

2015年 8月

## お仕事備忘録

### 1. 個人事業者の税金の納付

### 2. 随時改定の反映（4月昇給の場合）

### 3. 賞与所得税の納付

### 4. 夏季休暇にまつわる諸業務

### 5. 中元、暑中見舞い状の礼状送付

#### 1. 個人事業者の税金の納付

8月は、個人事業者の前年所得に係る税金の納付時期です。  
納税する方は資金繰り等を考慮して、納付もれがないように気をつけましょう。  
また、口座振替の手続きをされている方は、必ず振替日を確認し、必要な残高があるように資金繰りの調整をしましょう。

例 ・ 個人事業税（第1期分） ・ 個人都道府県民税 ・ 市町村民税（第2期分）

#### 2. 随時改定の反映（4月昇給の場合）

随時改定により、7月から新たに改定された社会保険料を翌月控除する場合、8月給与から控除することになります。

#### 3. 賞与所得税の納付

7月に賞与を支給した事業所は、今月の源泉徴収所得税の納付の際に賞与分の納付も忘れないようにしましょう。

#### 4. 夏季休暇にまつわる諸業務

今回は、夏季休暇を実施する前の諸業務の再確認をしましょう。

- ◆ 配達物の扱い  
休暇中の郵便物の配達を休止する場合は、手続きを怠らないようにしましょう。
- ◆ 福利厚生管理  
休暇中の従業員の慶弔見舞に関する連絡網を整えて、従業員へ周知しましょう。
- ◆ パソコン等のデータバックアップ  
休暇中にパソコン等に不具合が生じる恐れもあります。特に休暇前は必ずデータのバックアップを行うように、従業員へのアナウンスを行いましょ。その際にはデータバックアップ先の容量確保も必要です。アナウンス前には、必ず容量を確保しておきましょう。  
また、秋の衣替えの時期にそなえて、事業服や作業服などを配布している企業は、在庫の確認をし、一斉に渡せるように事前準備が必要です。

#### 5. 中元、暑中見舞い状の礼状送付

##### 【お礼状の注意事項】

- ・ なるべく早く送ること
- ・ 葉書でも充分
- ・ お礼状は、“出す”ことが肝心
- ・ 「ついでにお礼・・・」は厳禁

##### お礼状の書式例

〇〇株式会社  
〇〇〇〇様

〇年〇月〇日

拝啓

時下ますますご清栄のこととお慶び申し上げます。平素は格別のお引き立てを賜り、厚く御礼申し上げます。

さてこの度は、結構なお品をご恵贈いただきありがとうございます。書面をもちまして御礼申し上げます。

暑さ厳しき折から、お身体ご自愛下さい。

敬具





2015.8

夏季休暇がある場合には、夏季休暇分の仕事の段取りを整え、取引先への配達、支払や回収などが滞らないように注意しましょう。



日	曜日	六曜	項目
1	土	仏滅	
2	日	大安	
3	月	赤口	
4	火	先勝	
5	水	友引	
6	木	先負	
7	金	仏滅	
8	土	大安	立秋
9	日	赤口	
10	月	先勝	●源泉所得税・住民税特別徴収分の納付（7月分） ●一括有期事業開始届（建設業）届出
11	火	友引	
12	水	先負	
13	木	仏滅	
14	金	先勝	
15	土	友引	
16	日	先負	
17	月	仏滅	
18	火	大安	
19	水	赤口	
20	木	先勝	
21	金	友引	
22	土	先負	
23	日	仏滅	処暑
24	月	大安	
25	火	赤口	
26	水	先勝	
27	木	友引	
28	金	先負	
29	土	仏滅	
30	日	大安	
31	月	赤口	●健康保険・厚生年金保険料の支払（7月分） ●個人の県民税・市町村民税の納付（第2期分）※市町村の条例で定める日まで ●個人の事業税納付（第1期分）※各都道府県の条例で定める日まで