～明日を創造する～

月刊 事務所ニュース

2017 8 AUG

発行所 向田社会保険労務士事務所
労働保険事務組合 ゆとり創造協会
建設業あゆみ一人親方組合
〒065-0025
札幌市東区北25条東7丁目3番15号
トミイビル北25条
TEL（011）723－6366
FAX（011）723－6367

脳・心臓疾患、精神障害の労災補償状況

過労等が原因の労災認定件数が増加

厚生労働省はこのほど、過重な仕事が原因で発症した脳・心臓疾患や、仕事による強いストレスなどが原因で発病した精神障害の労災補償状況をまとめました。

平成二八年度における脳・心臓疾患の労災請求件数は八二五件で、前年度と比べて三〇件増加。そのうち業務上認定（給付の支給決定）されたのは、九件増加して二六〇件となっています。

請求件数は二年連続の増加、業務上認定件数は四年ぶりの増加となりました。

業種別では、「運輸業、郵便業」（請求二一二件、認定九七件）が請求、認定ともに最も件数が多く、次いで、「卸売業、小売業」、「製造業」が上位となっています。

また、時間外労働時間別（一ヵ月または二～六ヵ月における一ヵ月平均）の認定件数は「八〇時間以上～一〇〇時間未満」が一〇六件で最も多く、「一〇〇時間以上」の合計件数は一二八件となっています。

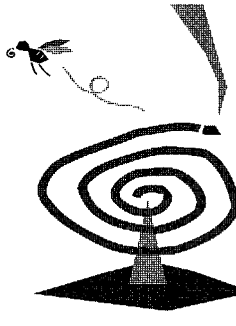
一方、精神障害に関する労災請求件数は一、五八六件で、前年度と比べて七一件増加。そのうち業務上認定されたのは、二六件増加して四九八件となっています。

請求件数は四年連続の増加、業務上認定件数は二年ぶりの増加となりました。

業種別では、請求件数は「医療、福祉」（三〇二件）、「製造業」（二七九件）が多く、認定件数は「製造業」（九一件）、「医療、福祉」（八〇件）が多くなっていますが、時間外労働時間別では、時間数によって認定件数が多くなる傾向は特にみられてはいません。

また、出来事別の認定件数をみると、「嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」七四件、「仕事内容・仕事量の変化を生じさせる出来事があった」六三件、「悲惨な事故や災害の体験、目撃をした」五三件の順に多くなっています。

暑中お見舞い申し上げます



平成28年度決算見込みを公表
協会けんぽ、黒字幅が過去最大に

全国健康保険協会（協会けんぽ）は七月七日、平成二八年度の決算見込み（医療分）を公表しました。

それによると、収入（総額）が前年度より三、八〇二億円多い九兆六、二二〇億円、支出（総額）が一、二六八億円多い九兆一、二三三億円となった結果、収支は四、九八七億円の黒字となりました。黒字幅は、比較ができる平成四年以降では最大となっています。

同協会によると、保険料を負担する被保険者の数が3・5％増加したこと、および被保険者の賃金（標準報酬月額）が1・1％増加したことにより、保険料収入が増えたことが要因だとしています。

なお、賃金の上昇については、標準報酬月額の上限を引上げた制度改正の影響の分が含まれています。

8月1日から
高年齢継続給付の支給限度額を大幅引上げ

八月一日から、高年齢雇用継続給付の支給限度額が大幅に引き上げられます。

今回の変更は、法改正により、失業給付の基本手当の算定基礎となる「賃金日額」の上・下限額が引き上げられたことと、平成二八年度の平均給与額が二七年度と比べて約0・41％上昇したことに伴うものです。変更内容は次のとおりです。

●高年齢雇用継続給付

三三九、五六〇円 → 三五七、八六四円

（＋一八、三〇四円）

＊育児休業給付、介護休業給付の支給限度額変更については、決まり次第お知らせいたします。

記載内容と実際の労働条件が相違
求人票への苦情件数、約九、三〇〇件

厚生労働省のまとめによると、ハローワークにおける求人票の記載内容と実際の労働条件が相違しているなど、求職者からの苦情や申出の件数が、平成二八年度には九、二九九件あったことがわかりました。

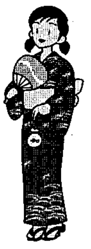
その内容をみると、「賃金に関すること」が二、六三六件（全体の28％）で最も多く、次いで、「就業時間に関すること」一、九二一件（同21％）、「職種・仕事の内容に関すること」一、三一一件（同14％）、「選考方法・応募書類に関すること」一、〇六五件（同11％）、「休日に関すること」九三六件（同10％）などの順となっています。

また、具体的な要因として、「求人票の内容が実際と異なる」という申出の件数は三、六〇八件（同39％）で、同省では、こうした相違に係る相談を受けた場合、ハローワークにおいて迅速な事実確認や、必要な是正指導などの対応を行っています。

国税庁がパンフレットを公表
平成30年の配偶者控除改正で情報提供

国税庁は、税制改正により平成三〇年から所得税における配偶者控除および配偶者特別控除の見直しが行われることに伴い、源泉徴収義務者である事業者などの誤解や混乱を避けるため、ホームページ上での情報提供を始めました。

事業者、給与所得者それぞれに、分かりやすく解説した制度改正についてのパンフレットが掲載されています。



魅力ある職場作り

高年齢労働者の安全と健康

労働安全衛生法第六二条は、「事業者は、中高年齢者その他労働災害の防止上その就業に当たって特に配慮を必要とする者については、これらの者の心身の条件に応じて適正な配置を行うように努めなければならない」と定めています。

中高年労働者の労働災害を防止するには、設備面の対策だけでなく、加齢による身体機能の変化への対策が必要です。

高年齢労働者の労働災害の状況

平成二八年の労働災害発生状況によると、休業四日以上の死傷者数のうち、五〇歳以上の占める割合は47・7%。また、死亡者数のうち、五〇歳以上の占める割合は55・7%となっています。(下表参照)

平成 28 年年齢別死傷災害発生状況（全国計）

～19歳	20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60歳～	合　計
2,607人	14,526人	18,166人	26,403人	27,603人	28,605人	117,910人

平成 28 年年齢別死亡災害発生状況（全国計）

～19歳	20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60歳～	合　計
7人	95人	128人	181人	224人	293人	928人

加齢に伴う心身機能の変化

1. 労働と加齢・心身機能との関連

①生理的機能（特に感覚機能、平衡機能）は、早い時期から低下が始まります。

②筋力の低下は脚力で始まり、体の上方へ向かいます。

③訓練によって得た知識・技能は、長時間使用するほど維持できます。

2. 加齢に伴う心身機能の変化と労働災害

高年齢者の労働災害防止対策を講じる場合、加齢に伴う心身機能の変化を十分に考慮する必要があります。

労働者本人が心身機能の変化を常には自覚していないため、無理な行動をしてしまうということもあります。

高年齢労働者の災害防止と健康確保

1. 直接的対策

加齢に伴い低下した身体機能に配慮した作業方法・環境となっているか、調査・検討し改善を図る必要があります。

①墜落・転落防止対策

昇降設備の改善、安全な作業床・手すりの設置、高所作業の地上作業への置き換え等

②転倒防止対策

段差の除去、作業床のすべり防止対策等

③視聴覚機能の補助

全体照明・局所照明の改善、作業指示票・図面等の拡大・簡素化

他には、重量物取扱い方法の改善、作業姿勢の改善が挙げられます。

2. 間接的対策

高年齢者対策を計画的に進めるために、管理体制を整備する必要があります。

また、教育については、労働者本人に自身の機能を十分認識させながら、実施することが重要です。

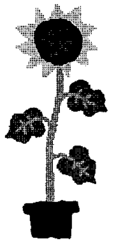
①安全衛生管理組織、管理規程、作業手順書等の改善

安全衛生管理規程等の改善、高年齢者向けの作業手順書の作成

②安全衛生教育の実施

災害事例を使っての安全衛生教育等及び訓練の反復実施

他には、高年齢者の技能・知識を生かす職務への配置、過重労働による健康障害防止が挙げられます。



参考資料

平成28年度「個別労働紛争解決制度」の施行状況

「パワハラ」関係相談、5年連続でトップに!

このほど厚生労働省は、労働者と企業とのトラブルを、裁判に持ち込むことなく迅速に解決する「個別労働紛争解決制度」の平成二八年度の施行状況を公表しました。

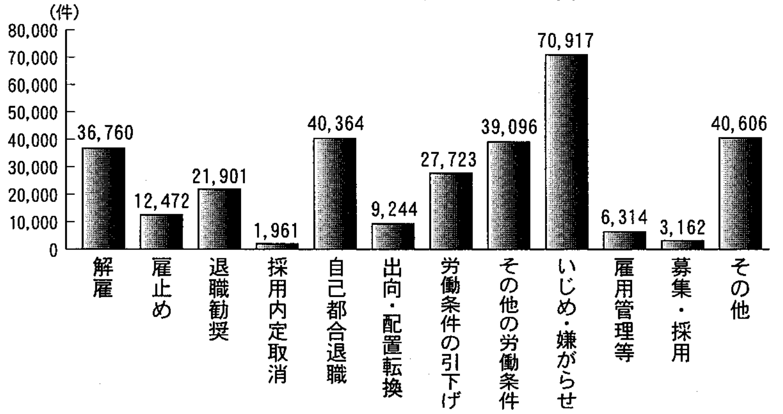
それによると、民事上の個別労働紛争に関する相談件数は二五万五、四六〇件で、前年度に比べて4・2%増加。相談内容として、パワーハラスメント（以下「パワハラ」と表記）を含む「いじめ・嫌がらせ」が同6・5%増の七万九一七件と、五年連続で最多となっています。

総合労働相談の状況

労働問題に関するあらゆる相談にワンストップで対応するため、都道府県労働局、労働基準監督署内等に設置されている総合労働相談コーナーに平成二八年度一年間に寄せられた相談件数は、前年度比9・3%増の一一三万七四一件であった。

このなかで、労働関係法上の違反を伴わない「民事上の個別労働紛争」に関する相談件数は同4・2%増の二五万五、四六〇件。このうち、労働者からが二一万八四五件（82・5%）と大半を占め、事業主からは二万五、五〇〇件（10・0%）であった。

民事上の個別労働紛争相談内容の内訳



※内訳が複数にまたがる事案もあるため、合計が 310,520 件になる。

【相談内容】

民事上の個別労働紛争の相談内容は、「いじめ・嫌がらせ」に関するものが七万九一七件（22・8%）で最も多く、次いで、「自己都合退職」が四万三六四件（13・0%）、「解雇」が三万六、七六〇件（11・8%）、「労働条件の引下げ」が二万七、七二三件（8・9%）と続いている。（上図参照）

都道府県労働局長による助言・指導

労働局長に助言・指導を申し出た件数は前年度比0・6%増の八、九七六件。このうち、労働者からの申し出が八、九三〇件（99・5%）と大半を占め、事業主からは四六件（0・5%）であった。

【助言・指導の申し出の内容】

助言・指導の申し出の内容は、「いじめ・嫌がらせ」に関するものが二、二〇六件（22・3%）で最も多く、次いで、「解雇」が一、〇二二件（10・3%）、「自己都合退職」が九四八件（9・6%）、「労働条件の引下げ」が八七七件（8・9%）と続いている。

参考資料

【助言・指導の実施状況】

助言・指導が実施されたものは八、五三九件（95・8％）、申し出が取り下げられたものは二七〇件（3・0％）、処理が打ち切られたものは八六件（1・0％）となった。

《いじめ・嫌がらせ（上司からの暴言等）に係る助言・指導の例》

正社員として勤務しているが、上司から「ぼけ、アホ」、「のろま」、「お前は使いものにならん」等の暴言を日常的に受けることに加え、後ろから腰を蹴られ転倒するという暴行を受けた。上司は、周りに気付かれないようにこのような行為をしているため、会社に言ってもどうしようもない。このため、職場環境の改善を求め、その上司とは別の部署に異動したいとして、助言・指導を申し出たケース。

↓事業主に対し、上司の行為はパワハラの提言で示されている類型（身体的な攻撃及び精神的な攻撃）に該当する可能性があり、会社の責任が問われる可能性があることから、パワハラの有無について調査し必要な対応を行うこと、上司とは別の部署に異動したいという申出人の意向を踏まえた話し合い等の対応をとるよう助言した。

その結果、申出人はその上司とは別の部署へ異動。また、社内でパワハラの有無について調査が進められることになった。

紛争調整委員会によるあっせん

労働問題の専門家である弁護士、大学教授等からなる紛争調整委員会にあっせんを申請した件数は前年度比7・3％増の五、一二三件。このうち、労働者からの申請が五、〇三四件（98・3％）と大半を占め、事業主からは八〇件（1・6％）、労使双方からは九件（0・2％）であった。

【あっせん申請の内容】

あっせん申請の内容は、「いじめ・嫌がらせ」に関するものが一、六四三件（29・0％）で最も多く、次いで、「解雇」が一、二四二件（21・9％）、「雇止め」が四七二件（8・3％）、「労働条件の引下げ」が四四五件（7・9％）と続いている。

【あっせんの実施状況】

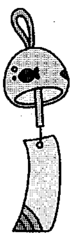
合意が成立したものは二、〇〇三件（39・4％）、申請人の都合により取り下げられたものは二二二件（4・4％）、紛争当事者の一方が不参加等の理由により、あっせんが打ち切られたものは二、八四七件（56・0％）となった。

《解雇に係るあっせんの例》

試用期間一ヵ月のパート労働者として勤務を開始したが、勤務開始当初から体調を崩し、数日間欠勤したところ、勤務開始五日目に、体調管理ができていないとの理由で解雇された。復職はかなわないと考えているが、インフルエンザに罹患するなどやむを得ない事情により欠勤したものであり、補償金として八万円の支払いを求めたいとしてあっせんを申請したケース。

↓双方の主張を聞いたところ、会社側は、試用期間中であること等の理由により解雇の正当性を主張した。

これを受けて、会社側に対し、試用期間は一ヵ月間とされている以上、その期間を通じ労働者の適性を見極めるべきであり、その期間に満たない時期の解雇は裁判となった場合に問題視される可能性があること等を伝え、歩み寄りを促したところ、解決金として五万円を支払うことで合意が成立し、解決した。



トラブル回避の対応術

苦情・相談窓口は設けなければならない？

社員からセクハラが起きたときの対応の担当者は決まっていないのか、という質問がありました。決まっていないと答えると、法律で相談や苦情を受ける窓口となる人を決めておかなければならないはずだと言われました。

当社は小規模なので、わざわざ窓口を設けるまでもないと考えますが、それでも設けなければいけないのでしょうか？

男女雇用機会均等法のセクハラ対策義務

男女雇用機会均等法およびそれに基づく指針では、職場における男女双方に対するセクシュアルハラスメント対策として、労働者からの相談や苦情に応じ、適切に対応するために必要な体制を整備するなど、必要な措置を講ずることを事業主に義務づけています。

これは、会社の規模の大小を問わず講じなければならないとされていますので、相談や苦情に対応する担当者をあらかじめ決めて、周知しておく必要があります。

このほか、事業主は、セクハラ防止に向けての方針を明確にして、管理監督者を含むすべての労働者に対してその方針を周知・啓発することや、実際に相談があった場合は、事実関係を迅速かつ正確に確認し、適正に対処することとされています。

また、相談者や行為者等のプライバシーを保護し、相談したことや事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、労働者に周知・啓発することなども求められています。

セクハラ対策は企業にとっては負担となる面も多いのですが、対策を講じていないと、やがて行政の是正指導があり、それにも応じない場合は、企業名公表の対象となることがあります。

こうしたことにならないよう、必要な対策は講じておくことが重要となります。どうしても社内で担当者を選任できない場合は、外部の専門機関などを窓口とすることも一つの方策でしょう。

「マタハラ」への対策

均等法では、職場における妊娠、出産等に関するハラスメント（マタニティハラスメント）についても、セクハラと同様に、相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備や防止に向けての方針などの明確化と、管理監督者を含む労働者への周知・啓発などを事業主に義務づけています。

また、均等法と育児・介護休業法については、企業が法違反の是正を求める勧告に従わず公表された場合などに、厚生労働省はその企業のハローワークでの新卒求人を受理しない取り組みを行っています。今年一月からは、マタハラに対する法律で義務づけた防止策を講じなかった企業に対しても指導が行われ、是正されてから一定期間経過するまで求人を受理しないこととするように制度を改めています。

このように、近年は職場におけるさまざまなハラスメントに対して、企業側が義務や責任の一端を負うことが避けて通れなくなっています。セクハラだけではなく、その他のハラスメントの相談についても一体的に相談窓口を設置し、苦情や相談も一元的に受け付ける体制の整備が望ましいといえるでしょう。

社会保険の実務サポート

直接支払制度と受取代理制度（出産育児一時金）

出産育児一時金の請求方法

健康保険には、被保険者や被扶養者の出産に関して、出産育児一時金の制度があります。

出産育児一時金の請求方法は、大きく分けて二通りあり、自分で出産費用を産院などに全額支払ったうえで、あとで保険者（協会けんぽや健康保険組合など）に申請をして一時金を受け取る方式と、出産費用のうち一時金で賄える額までの支払いの負担をせずに、一時金の額を超えた分だけを産院などに支払う方式があります。

どちらが有利、不利ということはありませんが、五〇万円前後もする出産費用を準備しなくても済む後者の方法を選択する場合がかなり多くなっています。

直接支払制度と受取代理制度

一時金の額を超えた分だけを窓口で支払う方式には、**①直接支払制度**と、**②受取代理制度**があります。産院などによってどちらの方法を採用しているかは異なりますので、前もって確認しておくことが必要でしょう。

直接支払制度は、一時金の請求と受け取りを、出産する本人や家族などに代わって医療機関側が行う制度で、一時金が医療機関などへ直接払い込まれます。

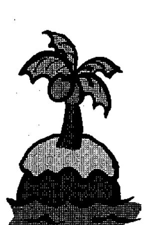
この制度を希望する場合は、出産前に制度を利用したい意志を産院などに伝え、所定の契約文書を取り交わします。基本的にはこの手続きだけで済んでしまいますが、もし、出産費用が一時金の額（原則として一児につき四二万円）を下回った場合は、その差額については、別途に保険者に請求しないと支払われませんので、注意が必要となるでしょう。

一方、受取代理制度は、保険者に一時金の請求を行う際、出産する医療機関などにその受け取りを委任することにより、医療機関などへ直接一時金が支給される制度です。

委任を受けた医療機関などが一時金の請求をしますが、本人または家族などが出産前に申請書類を作成し、保険者に申請することが必要ですので、早めに準備をしておくとよいでしょう。

また、出産費用が一時金の額を下回っても、事前に申請書類に記載した口座に振り込まれるので、差額を別途に請求する必要はありません。

最近では、手続きが最も簡単な直接支払制度を利用できる産院などがほとんどとなっている状況ですが、本人や家族の出産に関しては、どの方式を利用するか前もって確認しておくことで、申請書類が必要となった場合の備えをしておくことが大切となるでしょう。



—参考資料—

平成28年国民生活基礎調査

一世帯の平均所得、2年連続でプラス

このほど厚生労働省が発表した「平成二八年国民生活基礎調査」によると、平成二七年一年間の一世帯当たりの平均所得金額は五四五万八千円と、前年を三万九千円（0・7％）上回って二年連続で増えたことが分かりました。

なお、熊本地震の影響により、今回の結果は熊本県分を除いて集計されています。

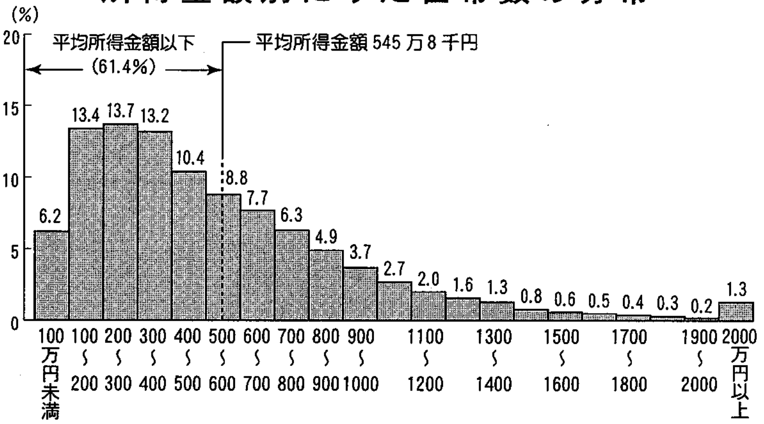
所得の状況

平成二七年の一世帯当たりの平均所得金額（熊本県を除く。以下全ての項目で同じ）は「全世帯」が五四五万八千円で、前年に比べて三万九千円（0・7％）増加した。

世帯別では、「高齢者世帯」が三〇八万四千円で一一万一千円（3・7％）増え、「児童のいる世帯」が七〇七万八千円で五万一千円（0・7％）減った。

所得金額別に世帯数の分布をみると、「二〇〇～三〇〇万円未満」が13・7％、「一〇〇～二〇〇万円未満」が13・4％、「三〇〇～四〇〇万円未満」が13・2％と多く、平均所得金額以下の世帯の割合は61・4％となった。（左図参照）

所得金額別にみた世帯数の分布



注：熊本県を除いたものである。

健診や人間ドックの受診状況

二〇歳以上の人について、過去一年間の健診や人間ドックの受診状況をみると、男性72・0％、女性63・1％。年齢別では、男女ともに「五〇～五九歳」が最も高く、男性79・9％、女性71・0％となった。

がん検診の受診状況

四〇歳から六九歳の人について、過去一年間のがん検診の受診状況をみると、男性は「肺がん検診」が最も高く51・0％。以下、「胃がん」46・4％、「大腸がん」44・5％となった。

女性も「肺がん検診」が最も高く41・7％。以下、「大腸がん」38・5％、「乳がん」36・9％となった。

悩みやストレスの状況

一二歳以上の人について、日常生活での悩みやストレスの有無をみると、「ある」が47・7％、「ない」が50・7％。「ある」人の割合を性別にみると、男性42・8％、女性52・2％で、年齢別では男女ともに三〇代から五〇代が高く、男性では約五割、女性では約六割となった。