

## トピックス

## 労災保険率の改定など、労災保険制度の一部改正を実施

労災保険率の改定などを含む労災保険制度の改正案について、平成 29 年 12 月、所定の手続を経て労働政策審議会が「妥当」と答申しました。これを受けて、厚生労働省から労災保険制度の改正が決まったとのお知らせがありました。施行日は、平成 30 年 4 月 1 日です。改正される項目を確認しておきましょう。

### 平成 30 年 4 月 1 日施行の労災保険制度の一部改正の概要 ＜改正される項目＞

- 労災保険率の改定
- 時間外労働等改善助成金（職場意識改善助成金を改称し拡充）
- 家事支援従事者に係る特別加入制度の加入対象の見直し
- 介護（補償）給付・介護料の最高限度額・最低保障額の改定 など



#### 【主要な項目】

○労災保険率の改定：労災保険率については、全業種平均で 0.02 ポイント引き下げられ「0.45%」となります。（業種別にみると、引き上げ＝3 業種、据置き＝31 業種、引き下げ＝20 業種）

なお、特別加入保険料率や労務費率も改定の年あたり、その改定が行われます。

☆労災保険率については、各業種の給付実績などを踏まえ 3 年ごとに改定する仕組みになっていますが、全体的に労働災害が減っていることから、このように全業種平均で引き下げられることになりました。労災保険料は企業が全額負担することになっていますが、この引き下げにより企業全体で年間約 1,311 億円の負担減になるとのことです。

#### 時間外労働等改善助成金（職場意識改善助成金を改称し拡充）

「時間外労働等改善助成金」は、現行の職場意識改善助成金を改称し拡充するものです。次のような内容から成ります。

- 時間外労働上限設定コース（拡充）
- 勤務間インターバル導入コース（拡充）
- 職場意識改善コース（拡充）
- 団体推進（新規）



☆このうち、最も予算が配分されているのは、「時間外労働上限設定コース」です。これは、時間外労働の上限設定を行う中小企業事業主を対象として、「助成対象の経費（就業規則等の作成・変更費用、労務管理用機器等の導入・更新費用など）の 4 分の 3」を助成するものです。

助成額には上限が設けられていますが、その上限額が最大で 200 万円まで引き上げられるケースもあります。現時点では、詳細までは明らかになっていませんので、明らかになった頃に改めて紹介させていただきます。

#### 取得率はわずか 3%、男性社員の育休事情

◆男性の育休取得率は 3.16%

厚生労働省「平成 28 年度雇用均等基本調査」によれば、最新の育休取得率は、女性 81.8%・男性 3.16%です。男性の育児休業取得率を「2020 年に 13%」とする目標を掲げていますが、きわめて低いのが現状です。ちなみに、「イクメン企業アワード 2017」グランプリを受賞したソニー株式会社の取得率は 51.1%です。同じく、男性の育児休業を推奨している厚生労働省の取得率は 40.9%とのことです。

**男性の育児休暇を与えると受給できる助成金がございます。詳しくは別紙資料をご覧ください。**

平成 29 年の職業安定法の改正（平成 30 年 1 月施行分）により、労働者の募集や求人申込みの制度が変更されています。具体的には、次のような変更が実施されました。



労働者の募集や求人申込みの制度が変更の概要(平成 30 年1月～)

▼企業が、ハローワーク等へ求人申込みをする際や、ホームページ等で労働者の募集を行う際、当初明示した労働条件が変更される場合についても、変更内容の明示を義務付け

場面	必要な明示
ハローワーク等への求人申込み、自社HPでの募集、求人広告の掲載等を行う際	求人票や募集要項等において、労働条件(詳細は次ページ)を明示することが必要
労働条件に変更があった場合、その確定後、可能な限り速やかに	当初明示した労働条件が変更される場合は、変更内容について明示しなければならない ←今回の改正で新設 * 面接等の過程で労働条件に変更があった場合、速やかに求職者に知らせるよう配慮が必要です
労働契約締結時	労働基準法に基づき、労働条件通知書等により労働条件を通知することが必要

▼求職者等に明示すべき事項について、次の★の事項を追加

記載が必要な項目	記載例
業務内容	一般事務
契約期間	期間の定めなし
試用期間	試用期間あり(3か月) ★
就業場所	本社(●県●市●一●) 又は △支社(△県△市△一△)
就業時間/休憩時間/休日	就業時間 9:00～18:00/休憩時間 12:00～13:00/休日 土日祝日あり(月平均 20 時間)
時間外労働	裁量労働制を採用している場合は、以下のような記載が必要 ★ 例) 企画業務型裁量労働制により、○時間働いたものとみなす
賃金	月給 20 万円(ただし、試用期間中は月給 19 万円) いわゆる「固定残業代」を採用する場合は、以下のような記載が必要 ★ ① 基本給××円(②の手当を除く額) ② 固定残業手当(時間外労働の有無に関わらず、●時間分の時間外手当として△△円を支給) ③ ●時間を超える時間外労働分についての割増賃金は追加で支給
加入保険	雇用保険、労災保険、厚生年金、健康保険
募集者の氏名又は名称	〇〇株式会社 ★
(派遣労働者として雇用する場合)	雇用形態:派遣労働者 ★

☆このような変更が行われていますので、人材募集の際にはくれぐれもご注意ください。



昨年末から大流行のインフルエンザ！まだまだ流行は続いています。  
マスク着用・手洗い・うがい・そして何より休養と栄養を心がけましょう！

365 日の誕生花・花言葉

2月 21日



カモミール: 花言葉は「逆境に耐える」「逆境で生まれる力」  
カモミールが地面をはうように生え、踏まれれば踏まれるほど丈夫に育つことに由来します。ハーブティーとしても好まれ、安静、安眠の効果があります。

**BrainStar**  
社会保険労務士法人 ブレインスター  
代表 上田 正順  
〒862-0949 熊本市中央区国府 1-13-5 2F  
TEL:096-211-6055 FAX:096-211-6065  
URL:http://brainstar.jp

## 年代別に差がなくなってきた「心の病」

### ◆年代別にみる「心の病」

日本生産性本部が実施している「『メンタルヘルスの取り組み』に関する企業アンケート調査」（第8回）の結果から、企業のメンタルヘルスに関する動向を見てみましょう。

本調査は上場企業が対象となっていますが、中小企業にとっても参考となる内容です。

### ◆最も多い年齢層は？

「心の病」の最も多い年齢層を見ると、「40代」「30代」がそれぞれ35.8%、32.6%と3割を上回っています。これに続き「10～20代」が27.9%「50代以上」が3.7%となっています。

2010年までの調査では、「30代」が最も多く、次いで「40代」「10～20代」「50代」と続いていましたが、2012年の調査からは「40代」と「30代」が多く「10～20代」「50代」と続いています。

今回の調査結果では「10～20代」の割合がぐっと上がり、「10～40代」まで差がなくなってきたのが特徴です。

### ◆「心の病」の増減傾向とストレスチェック

「増加傾向」24.4%、「横ばい」59.7%、「減少傾向」10.4%と、以前の調査からは「増加傾向」は減少していますが、それと引き換えに「横ばい」が上昇しています。

ストレスチェック制度については、受検者比率は90%となっており、高ストレス者の比率は10.3%となっています。これらは厚生労働省の公表している資料よりもそれぞれ高い数値となっています。



ストレスチェック制度の課題については、「集団分析結果の活かし方」（1位）「高ストレス者への面接以外のフォロー」（2位）を挙げる企業が多くなっています。

集団分析結果の活用状況をみると、実施事務局内での共有（86.8%）は行われていますが、職場で実際に改善を行う立場にある所属長への報告が行われている企業は半数以下（45.8%）にとどまっています。

### ◆調査結果からわかること

上記のアンケート結果から求められる仕事の量が増えたこと、仕事の質も高くなり今までに経験したことのないような課題が増え職場のストレスが増加している様子が見えてきます。

また、別の調査（マンパワーグループ：職場でのストレス調査）ではストレス原因の第1位として「上司との関係」が挙がっていますので、変化の激しい労働環境に柔軟に対応していくためには、管理職の育成も必要ようです。

### ◆当事務所では50人未満の企業でも

#### ストレスチェックの実施を推奨しています

事業者には従業員の心身の健康と安全を守る「安全配慮義務」というものが労働契約法により定められています。近年、この安全配慮義務は厳しく問われる傾向にあり、50人未満の事業所でもストレスチェックの実施を推奨されています。

ストレスチェックを実施することで従業員のメンタルヘルス不調を未然に防ぐことができ、また実施後の集団分析を活用することにより、働きやすい職場環境へつなげることが出来ると考えます。弊社は衛生委員会における調査審議の進行から規程の作成、職員研修、集団分析の改善報告まで一貫して行っております。

ストレスチェック制度・メンタルヘルス対策でお困りの方は是非、弊社までご相談ください。



### お仕事 カレンダー 2月



2/1	● 贈与税の申告と納付の開始（～3/15）
2/13	● 一括有期事業開始届の提出（建設業）主な対象事業：概算保険料160万円未満で、かつ請負金額が1億8,000万円未満の工事 ● 1月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付
2/16	● 所得税、個人住民税、個人事業税の確定申告受付開始（～3/15）
2/28	● 1月分健康保険料・厚生年金保険料の納付 ● じん肺健康診断実施状況報告書の提出 ● 固定資産税（都市計画税）第4期分の納付（市町村の指定日まで） ● 2017年12月決算法人の確定申告と納税・2018年6月決算法人の中間申告と納税（決算応当日まで）

## 調査結果にみる「副業」に関する時間と収入の実態

### ◆「副業・兼業容認」が今後広がる？

昨年12月25日に、厚生労働省の「柔軟な働き方に関する検討会」が公表した報告書で、労働者が主体的に自らの働き方を考え、選択できるようにするために、同省が示すモデル就業規則を改定して、「労務提供上の支障や企業秘密の漏洩が生じる場合等以外は副業・兼業を認める内容に改めること」等が必要とされました。また、副業の希望者数は1992年と2012年で比較すると100万人以上増えています(10月3日同検討会資料)。こうした動きを受け、企業は、自社の副業・兼業の取扱いを考える必要があります。

### ◆副業・兼業に充てる時間はどれくらい？

従業員が副業・兼業を行う場合の懸念事項の1つに、長時間労働となり業務がおろそかになることが挙げられます。

経済産業省の委託調査の結果では、「労働時間が長くなり本業に専念できない」と回答した人の割合は6%程度でした。具体的な時間数は、回答した2,000人の約半数が「週平均1~9時間」としています。

### ◆別の調査結果では10時間未満が約8割

また、エン・ジャパン株式会社が20~40代の正社員5,584名に対して昨年4月に行った調査の結果によれば、副業時間は週当たり「1時間未満」12%、「1~3時間未満」23%、「3~5時間未満」21%、「5~10時間未満」23%でした。

◆副業の形態はアルバイト/収入は月1~5万円が多い  
同調査結果によれば、副業で行ったのは「アルバイト(接客・販売・サービス系)」が61%いる一方、インターネットを活用したものもあり「ネットオークション・フリマサイト」が14%、「アフィリエイト」と「クラウドソーシング」が各7%でした。

また、月の収入は「1~3万円」「3~5万円」が各24%で約半数を占めますが「10~20万円」も19%います。

### ◆副業・兼業できない会社には人が集まらない？

前出の経済産業省の委託調査では、回答者の約3分の2が「副業を認めない会社(経営者)に魅力を感じない」としています。

今後は、優秀な人材を呼び込む観点からも、副業・兼業に対する柔軟な姿勢が求められるのかもしれませんが。

## 「学校における働き方改革」の動向と今後の課題

### ◆昨年12月に緊急対策を公表

文部科学省は、深刻化している学校教員の長時間労働問題について昨年12月に「学校における働き方改革に関する緊急対策」を公表しました。以下はその柱となる4点です。

- (1) 学校・教師の業務の役割分担・適正化を着実に実行するための方策
- (2) 学校が作成する計画等・組織運営に関する見直し
- (3) 勤務時間に関する意識改革と時間外勤務の抑制のための必要な措置
- (4) 「学校における働き方改革」の実現に向けた環境整備

### ◆役割分担をして業務の負担を軽減

文部科学省は具体的な方策として、これまで教員が担っていた放課後の見守りや給食費の徴収、部活動の顧問等の業務を地域との連携や外部の人材を活用して負担を軽減させるとしていますが、これにより本来の業務に集中することができます。

同省では業務の範囲を明確に示したモデル案の作成、労働時間の上限の目安を含むガイドラインを検討しています。また、来年度には教員の業務量を一元的に把握する部署を文部科学省内に新たに設置することを明らかにしました。

### ◆適正な勤務時間管理が必要！

文部科学省が実施した「教員勤務実態調査(平成28年度)(速報値)」によると、教員の勤怠管理を「タイムカード等で記録している」と回答した学校は小学校で10.3%、中学校で13.3%、「校務支援システムなどICTを活用して記録している」と回答した学校は小学校で16.6%、中学校で13.3%にとどまっており、いまだに点呼や自己申告で対応している学校があるのが現状です。

これについて、同省の中央教育審議会は昨年8月、「自己申告方式ではなく、ICTの活用やタイムカードなどにより労働時間を客観的に把握し、集計するシステムを直に構築するよう努めることが必要」と提言しました。今後は、「学校における働き方改革」の実現に向け、まずは教員の業務の明確化や労働時間をタイムカード等で把握することにより、長時間労働の削減へとつながることが望まれます。

